Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 0057-2026-DP/PAD

Lima, 7 de agosto de 2026

VISTO:

El Informe Técnico N° 0001-2026-DP/ADMUJ y la Hoja de Elevación N° 024-2026-DP/ADMUJ de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, el Informe Técnico Nº 0013-2026-DP/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 0561-2026-DP/OGAJ emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161 y 162 de la Constitución Política del Perú, la Defensoría del Pueblo es un órgano constitucional autónomo, cuyas funciones se rigen por su Ley Orgánica, Ley N° 26520, y sus modificatorias; guardando concordancia con su Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado mediante la Resolución Defensorial N° 006-2025/DP;

Que, el artículo 94° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado con Resolución Defensorial N° 006-2025/DP, señala que la Adjuntía para los Derechos de la Mujer es un órgano de línea que depende de la Primera Adjuntía. Tiene como función principal fortalecer y promover la vigencia de los derechos de la mujer, así como contribuir a erradicar los actos de la administración estatal que evidencien su discriminación;

Que, asimismo, el literal e) del artículo 95° del citado Reglamento establece que la Adjuntía para los Derechos de la Mujer tiene por función elaborar y proponer al Titular, en coordinación con la Primera Adjuntía, los proyectos de informes institucionales, lineamientos de actuación defensorial, recomendaciones defensoriales, entre otros documentos de gestión, en el ámbito de su competencia;

Que, mediante el Informe Técnico N° 0001-2026-DP/ADMUJ de fecha 14 de mayo de 2026 y la Hoja de Elevación N° 024-2026-DP/ADMUJ de fecha 15 de julio de 2026, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer remitió a la Primera Adjuntía la propuesta normativa denominada “Lineamientos de intervención para la atención de casos de vulneración de derechos laborales de la madre trabajadora” con el objeto de establecer las pautas que permitan una adecuada actuación del personal de las Oficinas y Módulos Defensoriales a nivel nacional para la atención de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre trabajadora, que comprende: (i) Uniformizar las acciones del personal de las Oficinas y Módulos Defensoriales en la supervisión de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre trabajadora, a fin de establecer un procedimiento estandarizado de intervención y (ii) Guiar en el adecuado registro de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:42:12 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:41:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:25:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 12:56:17 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

trabajadora donde la Defensoría del Pueblo interviene, así como uniformizar la coordinación con la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, en los casos que fueran necesarios;

Que, asimismo, señala que la propuesta en mención obedece a las diversas quejas contra entidades públicas reportadas ante la Defensoría del Pueblo; por lo que, "frente a situaciones de discriminación y vulneración de derechos que afectan a las madres trabajadoras, resulta necesario establecer criterios y pautas de actuación específicas que garanticen una protección integral de la maternidad en el ámbito laboral, tanto desde la protección de la salud de la madre y de la persona recién nacida, como desde la garantía de estabilidad y seguridad económica para las trabajadoras y sus familias";

Que, el numeral 7.1.5 de la Directiva N° 007-2025-DP/SG "Directiva que regula la elaboración y aprobación de documentos normativos en la Defensoría del Pueblo", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 267-2025/DP-SG, señala que *"El órgano aprobador revisará la propuesta de documento normativo y, de encontrarse conforme, solicitará a la Secretaría General mediante documento en el SGD, según corresponda, que gestione la opinión técnica de la OGPP y la opinión legal de la OGAJ, para lo cual adjuntará el informe técnico y el proyecto de documento normativo";*

Que, de conformidad con lo expuesto en el considerando precedente, se observa que mediante el Memorando N° 0249-2026-DP/PAD, suscrita el 16 de julio de 2026, la Primera Adjuntía solicita a la Secretaría General gestionar la opinión técnica de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y la opinión legal de la Oficina General de Asesoría Jurídica sobre el proyecto normativo denominado "Lineamientos de intervención para la atención de casos de vulneración de derechos laborales de la madre trabajadora";

Que, sobre el particular, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe Técnico N° 0013-2026-DP/OGPP, emite opinión técnica favorable respecto del citado proyecto de lineamiento, manifestando que ha sido elaborado de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Directiva N° 007-2025-DP/SG, Directiva que regula la elaboración y aprobación de documentos normativos en la Defensoría del Pueblo y que corresponde a la Adjuntía para los Derechos de la Mujer como unidad proponente difundir, capacitar y brindar asistencia técnica a las unidades de organización y servidores de la entidad en la aplicación del documento normativo, una vez aprobado, con el fin de asegurar su implementación;

Que, mediante el Informe N° 0561-2026-DP/OGAJ, de fecha de suscripción 05 de agosto de 2026, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que resulta procedente aprobar los "Lineamientos de intervención para la atención de casos de vulneración de derechos laborales de la madre trabajadora", propuestos por la Adjuntía para para los Derechos de la Mujer, órgano de línea, dependiente de la Primera Adjuntía;

Que, respecto del órgano aprobador competente para la aprobación del citado proyecto de lineamientos, los numerales

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:42:12 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:41:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:25:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 12:56:17 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

6.2.1 y 6.2.2 del punto 6.2 de la Directiva N° 007-2025-DP/SG indican los criterios para ser Órgano Aprobador y el tipo de acto resolutivo a emitirse, señalando que cuando la unidad proponente sea un órgano de línea, como es el caso de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, el órgano aprobador será la Primera Adjuntía, la cual deberá emitir la resolución administrativa correspondiente siempre que sean temas vinculados a los servicios defensoriales; así como, aspectos vinculados al funcionamiento de los órganos de línea y los órganos desconcentrados;

Que, en esa línea de análisis, el artículo 13° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo establece que la Primera Adjuntía es el órgano de la Alta Dirección que depende directamente del Despacho Defensorial. Aunado a ello, los literales d) y l) del artículo 15° del citado Reglamento señalan que la Primera Adjuntía tiene por función emitir resoluciones en los asuntos de su competencia y aprobar los reglamentos internos, instrumentos técnicos normativos y demás disposiciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones y que le sean propuestos por las dependencias bajo su cargo, en la materia que sea de su competencia o en aquellas que el Defensor del Pueblo delegue;

Que, por las consideraciones expuestas y atendiendo que este despacho es competente para emitir el acto resolutivo sobre el citado proyecto, resulta pertinente aprobar los “Lineamientos de intervención para la atención de casos de vulneración de derechos laborales de la madre trabajadora”, los cuales permitirán brindar pautas que orienten la intervención del personal de la Defensoría del Pueblo en la atención de casos de vulneración de los derechos laborales de las madres trabajadoras, con el propósito de fortalecer la actuación institucional desde un enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación;

Con los visados de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Secretaría General, y;

En uso de las atribuciones conferidas por los artículos 13° y los literales d) y l) del artículo 15° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado mediante Resolución Defensorial N° 006-2025/DP y la Directiva N° 007-2025-DP/SG “Directiva que regula la elaboración y aprobación de documentos normativos en la Defensoría del Pueblo”, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 267-2025/DP-SG;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR los “Lineamientos de intervención para la atención de casos de vulneración de derechos laborales de la madre trabajadora”, los cuales constan de veintiún (21) páginas, que en documento adjunto forman parte integrante de la presente Resolución y entrarán en vigencia a partir del día siguiente de la fecha de su publicación.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:42:12 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:41:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:25:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 12:56:17 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

Artículo Segundo. - NOTIFICAR a la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y a la Oficina General de Asesoría Jurídica copia de la presente Resolución.

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Adjuntía para los Derechos de la Mujer la difusión de la presente Resolución, así como capacitar y/o brindar asistencia técnica a las unidades de organización y servidores de la Defensoría del Pueblo para su implementación, conforme al sub numeral 7.4.3 de las Disposiciones Específicas de la Directiva N° 007-2025-DP/SG, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 0267 2025/DP-SG.

Artículo Cuarto. - DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Defensoría del Pueblo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

(Documento firmado digitalmente)
Rina Karen Rodríguez Luján
Primera Adjunta
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

V.B.
Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:42:12 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:41:06 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:25:44 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 12:56:17 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Defensoría del Pueblo. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva Nº 002-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del 07/08/2026. Base Legal: Decreto Legislativo Nº 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva Nº 002-2021-PCM/SGTD. https://sgd.defensoria.gob.pe/verificador/

Código de verificación: 0176 6413 0683 6713

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:42:12 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:41:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 16:25:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 12:56:17 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LA MADRE TRABAJADORA

Aprobada mediante Resolución Administrativa N° 0057-2026/DP-PAD

	Unidad de organización	Nombre y cargo
Elaborado por:	Adjuntía para los Derechos de la Mujer	**Gulnara Quijada Pérez** Adjunta para los Derechos de la Mujer
Revisado por:	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	**Margarita Yahuana Correa** Directora General
	Oficina General de Asesoría Jurídica	**José Alcides Alvarado Prialé** Director General
Aprobado por:	Primera Adjuntía	**Rina Karen Rodríguez Luján** Primera Adjunta

Lima – 2026

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Documento[1/]	Responsable[2/]
01	7 / 8 /2026	Resolución Administrativa N° 0057-2026-DP/DA	Adjuntía para los Derechos de la Mujer

Notas:
1/ Señalar el documento normativo que aprueba el documento.
2/ Señalar la unidad de organización proponente del documento.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES 4
II. OBJETIVOS 4
2.1. Objetivo General 4
2.2. Objetivos Específicos 4
III. BASE NORMATIVA 5
IV. COMPETENCIA DEFENSORIAL 6
V. PAUTAS DEFENSORIALES 6
5.1. Pautas Generales 6
5.1.1. El derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación 6
5.1.2. Discriminación por razón de embarazo y lactancia en el ámbito laboral 7
5.1.3. Protección reforzada de las mujeres gestantes y lactantes 8
5.1.4. Manifestaciones de la discriminación laboral a la madre trabajadora 8
5.1.5. Derechos de las mujeres gestantes 9
5.1.6. Aspectos generales de la intervención defensorial 13
5.2. Pautas específicas 14
5.2.1. Intervención a nivel administrativo 15
5.2.2. Intervención a nivel judicial (proceso laboral, penal y civil) 17
5.2.3. Precisiones adicionales tras el registro del caso 18
VI. VINCULACIÓN CON LOS SISTEMAS DE ÓRGANOS DE LÍNEA 19
6.1. Recepción y evaluación del caso 19
6.2. Clasificación temática 20
6.3. Identificación del grupo vulnerable 21
6.4. Intervención de oficio 21
6.5. Reserva de la identidad de la persona recurrente 21

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LA MADRE TRABAJADORA

I. ANTECEDENTES

La discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral por razones de embarazo, maternidad, posibilidad de un futuro embarazo, lactancia materna y responsabilidades de cuidado constituye en el país un importante obstáculo para el ejercicio pleno del derecho al trabajo libre de violencia y discriminación. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el embarazo o la posibilidad de estar embarazada representan una de las manifestaciones más frecuentes de discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo[1].

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha advertido casos donde se ha constatado que las mujeres han sufrido despido en razón de discriminación basada en su sexo, el cual no solo implica el despido, terminación o no renovación de su contrato por razón de embarazo o licencia por lactancia, sino que también puede reflejarse en hostigamiento y otros actos de amedrentamiento que tenga por objeto la renuncia de parte de aquella.

Asimismo, en el Expediente N.º 03645-2025-PA/TC, el Tribunal Constitucional reafirma que la maternidad genera una protección laboral reforzada, incluso en contratos de locación de servicios. Precisa que esta protección se aplica en virtud del principio de primacía de la realidad, al verificarse una relación subordinada y remunerada; y advierte que negarla afectaría el desarrollo profesional de la mujer y vulneraría los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En este contexto resulta necesario establecer lineamientos para la intervención defensorial que uniformicen las actuaciones del servidor civil, a fin de garantizar una atención debida y oportuna en los casos materia de derechos laborales de las madres trabajadoras que recibe nuestra institución.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Establecer las pautas que permitan una adecuada actuación del personal de las Oficinas y Módulos Defensoriales a nivel nacional para la atención de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre trabajadora.

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

2.2. Objetivos Específicos

- Uniformizar las acciones del personal de las Oficinas y Módulos Defensoriales en la supervisión de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre trabajadora, a fin de establecer un procedimiento estandarizado de intervención.
- Guiar en el adecuado registro de casos de vulneración de los derechos laborales de la madre trabajadora donde la Defensoría del Pueblo interviene, así como uniformizar la coordinación con la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, en los casos que fueran necesarios.

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

[1] Organización Internacional del Trabajo. No discriminación laboral de las mujeres y la protección de la maternidad. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_220027.pdf

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

III. BASE NORMATIVA

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
- Convenio Nº 190 (OIT), sobre la violencia y el acoso.
- Convenio Nº 183 (OIT), sobre la protección de la maternidad.
- Convenio Nº 156 (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio Nº 111 (OIT), sobre discriminación en el empleo y ocupación.
- Convenio Nº 100 (OIT), sobre igualdad de remuneración.
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Nº 31469, que modifica la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en salud, para establecer la cobertura inmediata a la mujer gestante afiliada al Sistema de Seguridad Social de ESSALUD.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley Nº 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Ley 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y modificatorias, entre las que se encuentra la Ley N° 31051 que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.
- Ley Nº 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, modificada por la Ley Nº 28731.
- Ley Nº 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, modificada por la Ley Nº 30367.
- Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y sus modificatorias, dentro de las cuales se encuentra la Ley N° 32028, que promueve el fortalecimiento institucional de la Defensoría del Pueblo.
- Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por la Ley Nº 29849. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).
- Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo Nº 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley Nº 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Supremo N° 005-2011-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento del TUO del Decreto Legislativo Nº 728.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Púbico, y modificatorias.
- Resolución Defensorial N° 006-2025/DP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo.
- Resolución Administrativa N° 007-2023/DP-PAD, que aprueba el documento denominado “Lineamientos para incorporar el Enfoque de Género en los documentos institucionales de competencia de los órganos de línea y desconcentrados de la Defensoría del Pueblo”.

IV. COMPETENCIA DEFENSORIAL

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

De acuerdo al artículo 162° de la Constitución Política del Perú y el artículo 1° de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Ley Nº 26520, le corresponde la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y la comunidad, la supervisión del cumplimiento de los deberes de la administración estatal, así como de la adecuada prestación de los servicios públicos.

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Conforme al artículo 94° del Reglamento de Organización y funciones, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer constituye el órgano de línea que tiene como función principal fortalecer y promover la vigencia de los derechos de la mujer y contribuir a erradicar los actos de la administración estatal que evidencien discriminación hacia la mujer.

En ese sentido, la institución realiza acciones orientadas a contribuir con la vigencia y respeto a una vida libre de violencia y al trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación.

V. PAUTAS DEFENSORIALES

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

5.1. Pautas Generales

5.1.1. El derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación

El artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) señala que la

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

"discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En esa misma línea, la Política Nacional de Igualdad de Género[2], señala que ésta "implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. Esta categoría de igualdad propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados".

5.1.2. Discriminación por razón de embarazo y lactancia en el ámbito laboral

La discriminación por embarazo consiste en el tratamiento desigual y desfavorable hacia una mujer por encontrarse en estado de gravidez o en periodo de lactancia. De acuerdo al Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta situación puede presentarse respecto al acceso de empleo, durante la vigencia del vínculo laboral o como causal de despido.

El embarazo y la lactancia, aunque son procesos naturales, se consideran factores que pueden poner a las mujeres en desventaja frente a sus pares masculinos. Esto sucede porque, en base a prejuicios y estereotipos de género, se convierten en barreras para poder ejercer su derecho al trabajo, las que se ven evidenciadas en la persistencia de las brechas de uso de tiempo, laborales y de ingresos. Es por ello que, tanto en el ámbito internacional como nacional, se han adoptado diversas medidas para protegerlas.

De este modo, cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios, tales como licencia y seguro médico, y cualquier otro término o condición de empleo, que se configure de forma desventajosa para una mujer por encontrarse en estado de gravidez o en la etapa de lactancia materna será considerado como discriminación laboral.

Finalmente, como lo señala la OIT es importante considerar que la discriminación contra las mujeres en edad reproductiva, a la hora de ser contratadas, también es generalizada. Esto no solo se materializa a través del criterio subjetivo de los empleadores que optan por no

[2] Aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

contratar a una mujer, sino que se concreta en la práctica presente en toda la subregión de solicitar pruebas de embarazo a las mujeres tanto antes de contratarlas como durante la contratación[3].

5.1.3. Protección reforzada de las mujeres gestantes y lactantes

El ordenamiento constitucional peruano establece una protección reforzada a favor de las mujeres gestantes y lactantes a partir de tres disposiciones complementarias. El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución proscribe toda forma de discriminación por razón de sexo, el artículo 4 que dispone Estado protege a la madre, mientras que el artículo 23 impone al Estado el deber de proteger especialmente a la madre trabajadora, reflejando así un modelo de protección diferenciada en el ámbito laboral.

Esta protección encuentra respaldo jurisprudencial en la sentencia recaída en el Expediente N.° 05652-2007-PA/TC, mediante la cual el Tribunal Constitucional precisó que toda distinción desfavorable para la mujer por razón de su estado de embarazo que le impida ejercer sus derechos fundamentales constituye un acto discriminatorio nulo de pleno derecho. De ello se desprende que el despido motivado por el estado de gravidez configura una forma de discriminación por razón de sexo, directamente vinculada al derecho al trabajo.

En consecuencia, las mujeres gestantes y lactantes se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad basada en el sexo, que exige una tutela reforzada de sus derechos laborales, con independencia del régimen laboral en el que se encuentren, pues su fundamento es estrictamente constitucional.

5.1.4. Manifestaciones de la discriminación laboral a la madre trabajadora

La protección de la maternidad en el trabajo tiene dos objetivos: conservar la salud de la madre y de su recién nacido, y también proporcionar una medida de seguridad económica a las mujeres concernidas y a sus familias[4]. La discriminación laboral a la madre trabajadora se puede manifestar de las siguientes maneras:

a. Despido de su centro de trabajo por encontrarse en estado de gravidez o en periodo de lactancia[5].
b. Despido de su centro de trabajo durante el periodo de licencia por maternidad brindada ante su estado de gestación (Art. 8 Convenio OIT 183).
c. Despido de su centro de trabajo después de reincorporarse a sus labores por encontrarse en licencia de maternidad, excepto por

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[3] OIT. *No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad*. Disponible de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_220030.pdf

[4] OIT (2012) Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad. Disponible en: https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos-left/documentos-ministerio-de-salud/redes-interinstitucionales/comision-nacional-de-lactancia-materna-costa-rica/5722-kit-de-recursos-sobre-la-proteccion-de-la-maternidad/file

[5] La protección que prohíbe el despido a una mujer en estado de gestación no está condicionada a comunicación alguna al empleador, es suficiente que la trabajadora demuestra que se encuentra en estado de gestación para que opere el "fuero maternal", que impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente (Sentencia recaída en el Expediente N° 02748-2021-PA/TC, fundamento 11).

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia (Art. 8 Convenio OIT 183).

d. Exigencia a una mujer, al solicitar un empleo, a realizarse una prueba de embarazo para comprobar que se encuentra en gestación o no, o que presente un certificado de dicho examen (Art. 9 Convenio OIT 183).
e. No brindar la licencia de maternidad de 14 semanas (98 días) a una mujer en estado de gravidez (Art. 4 Convenio OIT 183).
f. No brindar la licencia por lactancia (1 hora diaria hasta 1 año) que le corresponde a la madre trabajadora.
g. No permitir el regreso al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad (Art. 8 Convenio OIT 183).
h. No otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto (Art. 5 Convenio OIT 183).
i. No adoptar, por parte del empleador, las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo (Art. 3 Convenio OIT 183).
j. No se les proporcione las prestaciones pecuniarias exigidas por ley, siendo estas el subsidio por maternidad y por lactancia (Art. 6 Convenio OIT 183).
k. Se les impida postular a un trabajo porque se encuentran en estado de gestación o en periodo de lactancia (Art. 9 Convenio OIT 183).
l. No se las contrate a un trabajo por encontrarse en estado de gestación o en periodo de lactancia (Art. 9 Convenio OIT 183).
m. No contar con lactarios en los centros laborales[6].
n. Durante la vigencia de estados de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, no brindar facilidades para realizar trabajo remoto[7].

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

5.1.5. Derechos de las mujeres gestantes

Las mujeres en estado de gestación o en el periodo de lactancia que se encuentran laborando, poseen una serie de derechos específicos que la legislación peruana reconocen, entre las más relevantes mencionamos las siguientes:

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

[6] Según la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna y el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que establece la implementación de lactarios, para empresas privadas y públicas. Disponible en: https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-la-ley-no-29896-ley-que-est-decreto-supremo-n-001-2016-mimp-1343376-6/

[7] De acuerdo a la Ley N° 31051, "Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria", es labor del empleador identificar a las trabajadoras gestantes y en período de lactancia, cuya integridad o la de su hijo estén en riesgo por las circunstancias que generó el Estado de Emergencia, para aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto.

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

5.1.5.1. Licencia por maternidad

De conformidad con la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la madre trabajadora gestante y su reglamento (Decreto Supremo N° 005-2011-TR), toda trabajadora gestante tiene el derecho de gozar de 98 días naturales de descanso, distribuidos en un periodo de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal; que, en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, este descanso se extenderá por 30 días naturales adicionales.

Para el goce de este descanso, la trabajadora deberá presentar al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), expedido por ESSALUD o en su defecto un Certificado Médico donde conste la fecha probable del parto.

Cabe señalar que, la trabajadora gestante podrá optar por transferir en todo o en parte el goce de su descanso prenatal, en cuyo caso el número de días se acumulará al período de descanso postnatal. En este caso, deberá comunicar por escrito su decisión hasta dos (2) meses antes de la fecha del probable parte, indicando el número de descanso prenatal que desea acumular y acompañando el correspondiente informe médico que certifique que la postergación no afectará a la trabajadora ni su embarazo.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador, por lo que la postergación produce efectos desde la recepción del documento que la comunica.

Asimismo, si en la fecha del vencimiento del descanso post natal, la madre trabajadora tiene derecho al descanso vacacional pendiente de goce, podrá iniciar parcial o totalmente el disfrute de sus vacaciones a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal, siempre y cuando previamente lo haya comunicado por escrito al empleador, no menor a 15 días de iniciado el goce vacacional, esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador.

Finalmente, la madre trabajadora tiene derecho a retomar al mismo puesto de trabajo al término de su descanso de maternidad.

5.1.5.2. Subsidio por maternidad para afiliadas a EsSalud

El subsidio por maternidad es una prestación dineraria al que tiene derecho la asegurada a EsSalud durante los noventa y ocho (98) días de goce del descanso por alumbramiento, este subsidio se extenderá por treinta (30) días adicionales en casos de nacimientos múltiples o niños con discapacidad.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

De acuerdo al Decreto Supremo Nº 13-2019-TR[8], el subsidio por maternidad es una prestación dineraria de duración determinada que sustituye la pérdida de ingresos frente a una situación de maternidad, tiene como objetivo coadyuvar frente a necesidades que impliquen mayor gasto.

En ese sentido, durante la licencia por maternidad el medio de sustento económico de la madre trabajadora se da mediante el subsidio por maternidad; monto que garantiza la subsistencia de la mujer y la del recién nacido. De esta forma, el Estado peruano cumple con brindar una protección especial a las mujeres trabajadoras que deciden ejercer la maternidad proveyendo medios económicos para la cobertura de sus necesidades básicas.

En la línea de brindar especial protección a las mujeres gestantes y trabajadoras, el 11 de mayo del año 2022 se publicó la Ley Nº 31469 que modifica el artículo 10 de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, precisando que cuando la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, la cobertura se otorga de forma inmediata desde la afiliación de las prestaciones del seguro social.

En el mismo cuerpo normativo, en el numeral c) del artículo 9 se precisa que una de las prestaciones del Seguro Social de Salud es la prestación en dinero correspondiente a subsidios por incapacidad temporal y de maternidad. Es decir, las mujeres gestantes que entren a trabajar tienen derecho a todas las prestaciones que brinda el Seguro Social de Salud incluyendo el subsidio por maternidad sin que ello pueda ser condicionado por normas de menor rango.

La limitación o negación del acceso a un subsidio por maternidad bajo la justificación que para acceder a la cobertura debe contar con vínculo laboral al momento de la concepción resultaría discriminatorio, pues limita el goce de los derechos de seguridad social vinculados al trabajo de aquellas mujeres que se insertan al espacio laboral en periodo de gestación. Este tipo de postura implicaría una intromisión indirecta del Estado en el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres condicionando el ejercicio libre y efectivo del derecho a la maternidad vinculado al trabajo y seguridad social.

El subsidio por maternidad equivale al promedio de las remuneraciones de los doce últimos meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[8] Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 12 de agosto de 2019.

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular en actividad.

Normativa vinculante: Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus modificatorias; y Decreto Supremo N° 013-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

5.1.5.3. Permiso por lactancia materna

Toda madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo o hija tenga un año de edad, en caso de parto múltiple, el permiso se incrementará una hora más al día.

Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso dicho permiso será materia de descuento. La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá dicho derecho.

Normativa vinculante: Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

5.1.5.4. Subsidio por lactancia a trabajadoras afiliadas a EsSalud

De igual modo al subsidio por maternidad, toda afiliada que se encuentre en estado de gestación será beneficiaria inmediatamente de este derecho desde su afiliación.

Este subsidio consiste en una prestación económica que EsSalud otorga a la madre del hijo recién nacido vivo de un asegurado titular, con la finalidad de contribuir a su cuidado. El monto fijado del subsidio por lactancia consta de ochocientos veinte soles (S/ 820.00) por cada recién nacido; y en caso de parto múltiple, este subsidio será abonado por cada recién nacido vivo.

Para su solicitud, se debe presentar el Formulario Nº 1040 - Formulario para Pago de Prestaciones Económicas, en caso la solicitud sea presentada por un tercero, se debe adjuntar una Carta Poder Simple firmada por la persona asegurada titular o madre o tutor autorizando el trámite de la solicitud de prestaciones económicas.

Se contará con un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la fecha del período máximo postparto para solicitar el pago de este subsidio.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

5.1.5.5. Lactarios en el centro laboral

Mediante la Ley N° 29896, se ordena la implementación de lactarios en todas las instituciones del sector público y privado en los centros laborales que cuentan con veinte (20) o más mujeres en edad fértil (15 a 49 años de edad).

Son usuarias de este servicio las trabajadoras con hijas e hijos hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad, en periodo de lactancia, sea cual fuere el régimen laboral con la institución, incluyendo aquellas mujeres en periodo de lactancia sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.

El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a 1 hora diaria, tiempo que puede ser distribuido en dos periodos de 30 minutos o tres periodos de 20 minutos, en caso la usuaria necesite más tiempo, este puede ser ampliado previo acuerdo con el empleador. Las condiciones mínimas y mayor información pueden encontrarse en el Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, reglamento de la Ley N° 29896.

Cabe señalar que ante el incumplimiento de la implementación del servicio de lactario este finalmente es reportado ante el Sistema de Inspección de Trabajo (sector privado) o al titular de la institución pública a fin de que se tomen las acciones correspondientes.

5.1.5.6. Protección frente al despido

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es nulo todo despido que tenga por motivo el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presumirá que el despido tiene por motivo el embarazo, en caso el empleador no acredite la existencia de causa justa para despedir.

Con la modificación por la Ley N° 31152, se agrega, que esta disposición será aplicable también a la trabajadora durante el periodo de prueba, así como a la que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias.

5.1.6. Aspectos generales de la intervención defensorial

5.1.6.1. Orientación a la persona recurrente

Cuando se reciba una consulta sobre los derechos laborales de una trabajadora gestante o lactante o con hijos menores de edad, el comisionado brindará orientación legal inmediata, en un lenguaje sencillo, claro y accesible. Se informará detalladamente sobre los derechos que le asisten y se señalará cuáles con las vías y autoridades competentes para exigir su cumplimiento (tales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

MTPE, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora-SUNAFIL, o la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, según corresponda).

5.1.6.2. Intervención ante el riesgo o vulneración de derechos

Ante situaciones donde la vulneración de derechos sea inminente o requiera una actuación inmediata para evitar un daño irreparable (ejemplo: la negativa de otorgar descanso médico ante una amenaza de aborto, el cese hostil o un despido inminente por razones de gestación), la Defensoría del Pueblo activará de forma prioritaria la figura de *Buenos Oficios*. Esta acción faculta al personal defensorial a realizar una intervención inmediata (vía telefónica, virtual o mediante una visita presencial) para exhortar de manera urgente al cumplimiento de las normas constitucionales y laborales de protección reforzada a la maternidad.

Cabe precisar además que la Defensoría del Pueblo podrá intervenir frente a la negación o demora injustificada de la entrega del subsidio por maternidad y/o lactancia.

Si en el supuesto de que la ciudadana ya ha iniciado un trámite administrativo (ante la SUNAFIL, SERVIR o EsSalud u otra entidad) o judicial, y se advierte una dilación injustificada, maltrato o denegatoria arbitraria o desatención de sus solicitudes, la queja se dirigirá contra la entidad pública responsable. El objeto de la queja será la afectación al derecho al debido procedimiento administrativo, a la tutela administrativa efectiva o a la buena administración.

5.1.6.3. Actuación preventiva

El personal de las OD y MOD no limita su actuación a la atención de casos individuales, realiza además una labor preventiva en su respectivo ámbito territorial. En ese sentido, se programarán visitas de supervisión inopinadas a las entidades públicas de su jurisdicción para verificar, por ejemplo, la implementación física y condiciones mínimas de funcionamiento de los lactarios institucionales, el otorgamiento efectivo del permiso por lactancia, entre otros.

5.2. Pautas específicas

A pesar de la existencia de normas que protegen los derechos de las madres trabajadoras, las prácticas discriminatorias y estereotipadas continúan siendo una constante en nuestra sociedad. Por ello, es necesario abordar esta problemática y procurar su atención debida y sanción efectiva a efectos de erradicarlas del ámbito laboral garantizando a todas las mujeres el acceso al empleo.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

En ese sentido, a continuación, se presentan pautas específicas para la intervención y la evaluación del cumplimiento de las obligaciones de las instituciones involucradas.

5.2.1. Intervención a nivel administrativo

5.2.1.1. En la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es el organismo técnico especializado encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en el ámbito privado (art. 4 de la Ley General de Inspección del Trabajo) y en el sector público, siempre que la entidad se encuentre bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), en estos casos se coordinará con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

b) Ante la ocurrencia de hechos que estarían infringiendo la legislación en orden sociolaboral, como aquellos que vulneran los derechos de la madre trabajadora, se orienta a la víctima que puede denunciar estos hechos de manera presencial acudiendo a la intendencia de la región[9] o también puede presentarla de forma virtual, en el siguiente enlace: https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio

c) Las denuncias pueden ser anónimas y es factible solicitar la inspección al centro de labores que ha vulnerado los derechos de la madre trabajadora.

d) Iniciada las actuaciones, se procede a los actos de inspección. En estos casos, al ser denuncias sobre hechos relacionados con la discriminación de la trabajadora gestante o lactante son de atención urgente e inmediata y deben realizarse conforme a la Directiva para la Fiscalización de la Normativa sobre la Protección de la Maternidad y la Paternidad en el Trabajo[10].

e) Ante los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, corresponde la aplicación de infracciones, que pueden ir de leves, graves y muy graves. Con respecto a los derechos de la madre trabajadora, pueden ser aplicables las siguientes infracciones de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo[11], en adelante el Reglamento:

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[9] Revisar el directorio de las intendencias regionales de SUNAFIL: http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/gissunafil/

[10] Aprobado por Resolución de Superintendencia N° 000114-2024-SUNAFIL. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6450093/5640633-rsi-114-2024-sunafil.pdf

[11] Aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Decreto que aprueba Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

- El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios y demás obligaciones contenidas en la Ley Nº 20896. Pudiendo alcanzar los 22.50 UIT de multa, dependiendo del tamaño de la empresa y número de trabajadoras afectadas (Art. 24.20 del Reglamento).
- No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Art. 24.22 del Reglamento).
- Incumplimiento de las disposiciones relacionadas a la jornada de trabajo, descanso vacacional, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general (Art. 25.6 del Reglamento).
- Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia (Art. 25.16 del Reglamento).
- Discriminación del trabajador, en materia de empleo u ocupación como las referidas a contratación, formación, jornada y demás condiciones, por motivo de origen, raza, sexo, edad, condición económica, discapacidad o de cualquier otra índole (Art. 25.17 del Reglamento).

f) Adicionalmente, es posible hacer la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Al respecto, hay dos opciones: mediante su página web y presencialmente, ambas pueden realizarse de manera anónima. En estos casos, SUNAFIL iniciará la inspección general a la empresa respecto del asunto materia de denuncia.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

5.2.1.2. En la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)[12]

a) SERVIR es el organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, en ese sentido SERVIR será la encargada de las acciones de supervisión y fiscalización en materia de recursos humanos que se encuentren bajo el régimen del sector público.

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

b) Por lo que, ante la ocurrencia de hechos que estarían infringiendo la legislación y las relaciones de orden sociolaboral, como aquellos que vulneran los derechos de la madre trabajadora, la víctima puede denunciarlos de manera presencial acudiendo a la mesa de partes de SERVIR o virtualmente al correo electrónico: supervision@servir.gob.pe

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

[12] Ley N° 30057 y su Reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

c) En esa línea, en el caso de las trabajadoras del régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es de observancia la normativa y criterios contemplados en la normativa de SERVIR. Ante hechos de discriminación, la normativa considera como posibles sanciones la amonestación escrita, suspensión y destitución, producto de un procedimiento administrativo disciplinario adecuado.
d) Asimismo, es importante considerar que, de acuerdo a los señalado por el Tribunal Constitucional, que, "aún en el supuesto de que la trabajadora se encuentra en el régimen especial CAS, será nulo el despido o la no renovación de su contrato, siempre que se demuestre que la conclusión del vínculo laboral, en último término, se encuentra relacionada directamente con el estado de embarazo de la trabajadora"[13].

5.2.2. Intervención a nivel judicial (proceso laboral, penal y civil)

Los hechos de vulneración de derechos laborales de las madres trabajadoras pueden ventilarse en distintas vías procesales; en ese sentido, el personal de la OD o MOD deberá supervisar el desarrollo del o los procesos según corresponda.

5.2.2.1. Proceso laboral

a) En materia laboral, ante situaciones relativas a la protección de derechos, como los casos de vulneración de derechos de la madre trabajadora, serán competentes los juzgados especializados de trabajo, a través de un proceso ordinario laboral; sin embargo, en casos donde la pretensión principal única sea la reposición al centro de labores puede darse un proceso abreviado laboral (Art. 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo).
b) En procesos donde una de las partes sea madre gestante, se debe evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, procurando alcanzar la igualdad real entre ambas. En esa línea, las madres gestantes tendrán derecho a la defensa pública (Art. III del Título Preliminar y art. 10 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo).
c) El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición previsional, en casos donde haya sido despedida una madre trabajadora (Art. 55 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo).

5.2.2.2. Proceso penal

Se puede acudir a la vía penal interponiendo una denuncia ante la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público. El delito que

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[13] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N°4795-2017-PA, fundamento 24.

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

encaja en este caso es el de discriminación y se encuentra tipificado en el artículo 323 del Código Penal[14].

5.2.2.3. Proceso civil

Adicional a la denuncia, es posible demandar por la vía civil a la empresa que vulneró los derechos de la madre gestante o en etapa de lactancia, interponiendo una demanda por daños y perjuicios.

5.2.3. Precisiones adicionales tras el registro del caso

5.2.3.1. Verificación de las actuaciones de la entidad competente

Admitido el caso, personal de la OD o MOD competente deberá verificar las acciones que se hayan realizado para evaluar el correcto funcionamiento de las entidades estatales competentes. Para ello, se plantean algunos ejemplos:

a) Una trabajadora bajo el régimen CAS es notificada con la no renovación de su contrato o despido tras haber comunicado verbalmente o por escrito su estado de gestación, y el empleador argumenta "vencimiento del contrato". El comisionado deberá, sin perjuicio de realizar otras acciones que se desprendan de la intervención, verificar ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces (vía oficio, llamada telefónica o de manera presencial) si la no renovación cuenta con una justificación objetiva y ajena al embarazo (ej. falta de presupuesto debidamente documentada, o la eliminación de la plaza por la extinción de la necesidad del servicio).
b) Cuando una entidad pública con más de 20 mujeres en edad fértil no cuente con un lactario; disponga de uno que incumpla las condiciones mínimas exigidas (privacidad, refrigeradora o condiciones de higiene); o cuyo empleador se niega a otorgar la hora diaria de permiso por lactancia, el comisionado deberá, sin perjuicio de realizar otras acciones que se desprendan de la intervención, realizar una supervisión *in situ* para verificar las condiciones del lactario. Tras la inspección, elaborará un acta de supervisión exhortando al cumplimiento de la Ley N° 29896 (Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado) y su Reglamento, así como de la Ley N° 27240 (Ley que otorga permiso por lactancia materna).
c) Si una trabajadora gestante o lactante es transferida de manera unilateral a una sede geográficamente lejana o se le asignan labores que demandan un esfuerzo físico, bajo el argumento de "necesidades operativas" o "reestructuración", el comisionado deberá, sin perjuicio de realizar otras

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[14] Código Penal (Art. 323 - Discriminación e incitación a la discriminación)

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

acciones que se desprendan de la intervención, comunicarse de manera inmediata (presencial o por teléfono) con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces para exhortar la reubicación temporal de la trabajadora a funciones administrativas o de menor riesgo, garantizando la estabilidad de sus ingresos y su jornada laboral. En caso de negativa o dilación del empleador, se articulará acciones con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública o poner en conocimiento a SERVIR o a SUNAFIL para priorizar una inspección ante el riesgo inminente a la salud de la madre y el concebido.

5.2.3.2. Actuaciones frente a la identificación de irregularidades

Ante la identificación de irregularidades, se deberá cursar oficios o realizar otros actos (visitas a la institución, reuniones con funcionarios, mesas de trabajos, etc.) para evidenciar estos y poder lograr que el proceso siga los cauces correspondientes con pleno respeto de los derechos humanos.

5.2.3.3. Consultas a la Adjuntía para los Derechos de la Mujer

Las OD y MOD pueden realizar consultas sobre los casos de discriminación laboral a las madres trabajadoras a la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, las mismas que serán formuladas y absueltas exclusivamente en el SID dentro del rubro Gestiones Internas. Para ello, se debe seguir el procedimiento establecido en el art. 19 del Protocolo de Actuaciones Defensoriales.

5.2.3.4. Seguimiento de los casos en el SID a nivel de Adjuntía

El adecuado registro de este tipo de casos en el SID, particularmente en lo referido a la clasificación temática y a la identificación del grupo vulnerable, constituye un requisito indispensable para que la Adjuntía para los Derechos de la Mujer pueda efectuar el seguimiento de su atención. Asimismo, permitirá identificar su prevalencia, características y otros aspectos relevantes que sirvan de sustento para la formulación de recomendaciones dirigidas a las instancias nacionales competentes.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

VI. VINCULACIÓN CON LOS SISTEMAS DE ÓRGANOS DE LÍNEA

6.1. Recepción y evaluación del caso

La agraviada o un tercero pueden recurrir a cualquiera de las Oficinas o Módulos Defensoriales a nivel nacional. Al recibir la solicitud, el personal encargado debe evaluar si los hechos constituyen un caso de vulneración de derechos laborales de madres trabajadoras y si se han activado o iniciado los

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

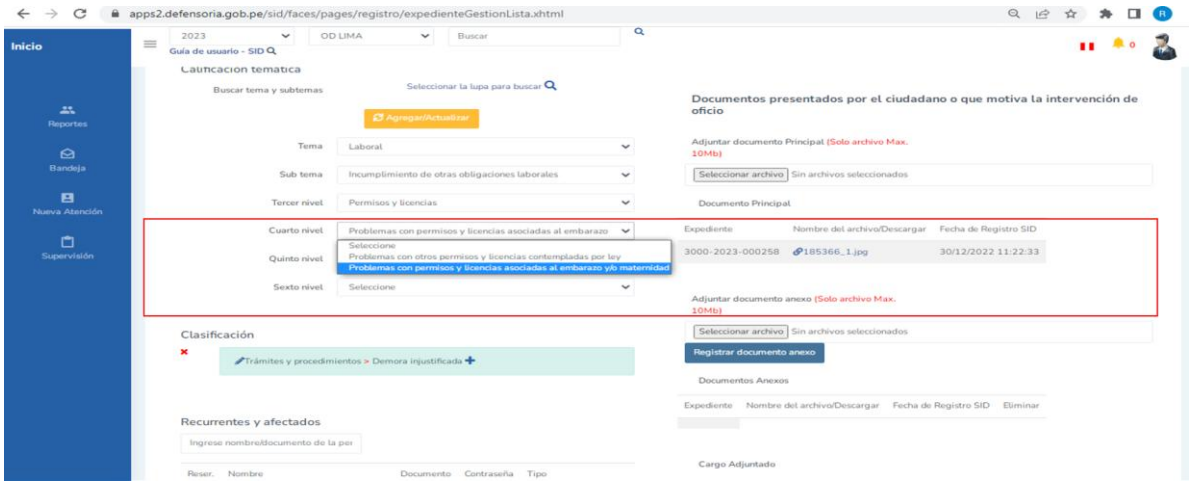
procedimientos correspondientes y registrarlo en el Sistema de Información Defensorial (SID) conforme al Protocolo de Actuaciones Defensoriales[15].

a) Si la víctima o un tercero está recurriendo en primera instancia a la Defensoría del Pueblo, se le deberá brindar orientación respecto a los procesos existentes para la tutela de sus derechos en la vía judicial y/o administrativa, de acuerdo a los hechos del caso. En este supuesto, se deberá registrar una consulta en el SID.
b) Si es que ya existe un proceso y hay indicios de irregularidades, se deberá registrar el caso como una queja. Por otro lado, será registrado como petitorio en los casos donde se necesite la inmediata interposición de buenos oficios, para superar una situación de indefensión que, de no atenderse, devendría en vulneración de los derechos fundamentales de la madre trabajadora.

6.2. Clasificación temática

Es obligatorio que el personal registre en SID los casos correspondientes al grupo de especial protección de mujeres gestantes, bajo la siguiente clasificación:

a) Cuando el hecho materia de consulta esté relacionado con la negativa de otorgar el permiso por embarazo o lactancia, o con la negativa o demora injustificada en el otorgamiento de los subsidios por maternidad o lactancia, el caso deberá registrarse conforme a lo siguiente:



Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

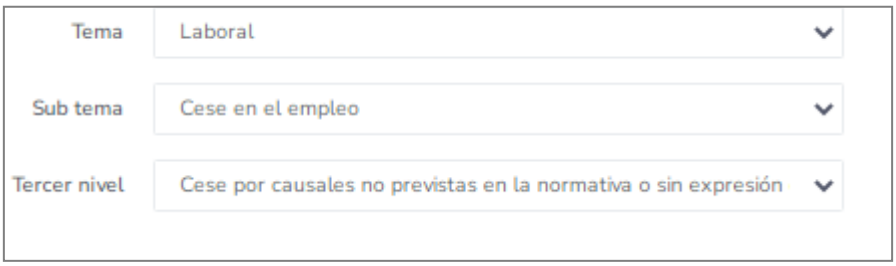
Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

[15] Aprobado mediante Resolución Administrativa N° 074-2024-DP/PAD. Disponible en: https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2024/08/Resoluci%C3%B3n-Administrativa-N%C2%BA-074-2024-DP-PAD.pdf

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

b) En el caso de despido por encontrarse en etapa de gestación, corresponde el registro de la siguiente manera:



c) En cualquier otro caso, el registro corresponde de la siguiente manera:



6.3. Identificación del grupo vulnerable

Es obligatorio registrar como grupo vulnerable la categoría mujer. Asimismo, si se identifica o la víctima manifiesta que los actos vulneratorios no solo están vinculadas a su condición de mujer, sino también a factores como la autoidentificación étnica, orientación sexual, identidad de género o la defensa de derechos humanos, entre otros, se deberán especificar dichos factores de vulnerabilidad según corresponda.

6.4. Intervención de oficio

Cuando por otros medios se tome conocimiento de hechos graves de discriminación laboral contra las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia, en los que haya afectaciones a su integridad física, psicológica o sexual, o es evidente que se está frente a un trato discriminatorio, se podrá intervenir de oficio. El registro del expediente en el SID debe cumplir con los puntos señalados anteriormente.

6.5. Reserva de la identidad de la persona recurrente

Es posible que, por las características de este tipo de discriminación, la persona recurrente solicite la reserva de nombre. En estos casos, se deberá proceder según lo estipulado en el art. 11 del Protocolo de Actuaciones Defensoriales.

V.B.
Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

V.B.
Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ LUJAN Rina Karen FAU 20304117142 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07-08-2026 18:13:58 -05:00

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Defensoría del Pueblo. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva Nº 002-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del 07/08/2026. Base Legal: Decreto Legislativo Nº 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva Nº 002-2021-PCM/SGTD. https://sgd.defensoria.gob.pe/verificador/

Código de verificación: 0176 6402 8658 4973

V.B.

Firmado digitalmente por GONZALES SOTO Giovanna Fiorella FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 18:12:17 -05:00

V.B.

Firmado digitalmente por YAHUANA CORREA Margarita FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:43:06 -05:00

V.B.

Firmado digitalmente por QUIJADA PEREZ Gulnara FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:23:44 -05:00

V.B.

Firmado digitalmente por ALVARADO PRIALE Jose Alcides FAU 20304117142 soft
Motivo: Doy Visto Bueno
Fecha: 07-08-2026 17:08:34 -05:00