



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, 2024-2025

COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES	2
II. MARCO NORMATIVO	3
III. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN SECTORIAL	5
IV. OBJETIVO	7
V. MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PERIODO 2024 – 2025	7
VI. PRESUPUESTO	13
VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS	13

I. ANTECEDENTES

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y a prosperidad. Esta Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados a temas económicos, sociales y ambientales. El “ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, está referido a la igualdad de género, el cual cuenta con metas específicas y a la vez recorre los demás ODS de manera transversal. La implementación de una política en materia de igualdad de género contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado Peruano en materia de derechos humanos y de desarrollo.

Mediante Ley N° 28983, Ley para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, publicada el día 16 de marzo de 2017, se dispuso el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

A través del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, publicado el 20 de julio de 2017, se dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, estableciéndose la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo para la Igualdad de Género, el cual tiene por objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

Por Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, publicado el 16 de octubre 2021, se aprueba la Política General del Gobierno para el periodo 2021-2026, donde se establece como Línea de Intervención 6.1.6 Transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país, en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad. Esta intervención corresponde al Eje 6: Fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo.

Con Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, publicado el 07 de marzo de 2020, se aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género - PEMIG, de obligatorio cumplimiento para la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, de fecha 04 de abril de 2019, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres.

En tal sentido, mediante Resolución Ministerial N° 163-2021-JUS, de fecha 14 de setiembre 2021, y modificada por Resolución Ministerial N° 0099-2023-JUS de fecha 22 de febrero 2023, se conforma la Comisión Sectorial para la Igualdad de

Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos, de naturaleza permanente, cuyo objetivo es coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el Sector Justicia y Derechos Humanos.

II. MARCO NORMATIVO

- 2.1 Constitución Política del Perú, dispone en el artículo 2, que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.
- 2.2 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, dispone en el artículo 4.1 el rol del Estado de “promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación”. Adicionalmente, plantea como rol del Estado, y, por ende, de todas sus instituciones públicas lo siguiente “4.3. Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno”.
- 2.3 Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.
- 2.4 Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrante del Grupo Familiar, señala en el artículo 3 inciso 1. Enfoque de género: “Reconoce la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres, construidas sobre la base de las diferencias de género que se constituyen en una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres. Este enfoque debe orientar el diseño de las estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”..
- 2.5 Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 2.6 Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021, define el enfoque de género en las políticas públicas como “una herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. (...) el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género (...)”.

- 2.7 Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, dispone que, en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género con las funciones de “artículo 6 (...) 1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación. 2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género. 3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas. 4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad. 5. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos”.
- 2.8 Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno, que incluye los ejes y lineamientos prioritarios de gobierno al 2021, señala en el Eje 4 respecto al “Desarrollo Social y Bienestar de la Población” como uno de los lineamientos prioritarios “4.6. Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia”.
- 2.9 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Género, define el enfoque de género en las políticas públicas como “una herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. (...) el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género (...)”.
- 2.10 Acuerdo Nacional (onceava política) respecto a la “promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación” señala como compromisos que el Estado “(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades (...)” .
- 2.11 Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 7942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.
- 2.12 Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 2.13 Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.

- 2.14 Decreto Supremo N° 0164-2021-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, que incluye los ejes, lineamientos prioritarios y líneas de intervención.
- 2.14 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”. La guía es un documento autoinstructivo que tiene por objeto establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de cultura y clima organizacional que forma parte del citado Sistema.
- 2.15 Resolución Ministerial N° 0163-2021-JUS, que conforma la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos. Es un mecanismo de coordinación, articulación y fiscalización de la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, que promueve el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el Sector Justicia y Derechos Humanos, modificada por Resolución Ministerial N° 0099-2023-JUS.
- 2.16 Resolución Viceministerial N° 015-2018-JUS/VMDHAJ, que aprueba la “Directiva sobre el uso del lenguaje inclusivo en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos”, que establece las disposiciones para incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones escritas, orales y gráficas, a través de medios electrónicos, digitales y físicos en todo tipo de comunicaciones, documentos, textos oficiales y dispositivos legales, en el MINJUSDH.
- 2.17 Resolución del Superintendente Adjunto de los Registros Públicos N° 009-2021-SUNARP/SA, que modifica la denominación de la Comisión creada mediante la Resolución N° 198-2018-SUNARP/SN, la misma que a partir de la emisión de la presente Resolución se denomina “Comisión para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos”.
- 2.18 Acta de Sesión Ordinaria N° 02-2021-JUS-CSIGSJDH de fecha 26/10/2021 de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos, que aprueba el Reglamento de la Comisión, que establece las funciones y responsabilidades, conforme a lo establecido por el D.S. N° 005-2017-MIMP y la R. M. N° 0163-2021-JUS.

III. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN SECTORIAL

La Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos, se constituye como un mecanismo de coordinación, articulación y fiscalización de la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, responsable de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género¹, del Plan Estratégico Multisectorial

¹ Mediante D.S. N° 008-2019-MIMP, de fecha 04 de abril de 2019, se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres.

(PEM) de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género y demás documentos emitidos para garantizar su cumplimiento.

Está integrado por un/a representante titular y un/a representante alterno/a de los órganos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y de sus organismos públicos adscritos², conforme se detalla:

1. Despacho Ministerial de Justicia y Derechos Humanos, quien ejerce la Presidencia.
2. Despacho Viceministerial de Justicia.
3. Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia.
4. Secretaría General.
5. Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria.
6. Dirección General de Asuntos Criminológicos.
7. Dirección General de Justicia y Libertad Religiosa.
8. Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.
9. Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.
10. Dirección General de Derechos Humanos.
11. Dirección General de Búsqueda de Personas Desaparecidas.
12. Oficina General de Recursos Humanos.
13. Oficina General de Imagen y Comunicaciones.
14. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, quien ejerce la Secretaría Técnica.
15. Programa Nacional de Centros Juveniles-PRONACEJ.
16. Programa Nacional de Bienes Incautados-PRONABI.
17. Instituto Nacional Penitenciario-INPE.
18. Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP.
19. Procuraduría General del Estado-PGE.

Entre las funciones de la Comisión Sectorial dispuestas en el artículo 4 de la citada Resolución Ministerial se tienen las siguientes:

1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con los órganos, programas u organismos públicos adscritos para su inclusión en los instrumentos de planificación.
2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género.
3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.
4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia.
5. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

² El artículo 8 de la R.M. N° 0163-2021-JUS, disponer la notificación de la presente Resolución a los titulares de los órganos, programas y entidades que conforman la Comisión Sectorial.

En tal sentido, la formulación del presente Plan ha sido elaborado de manera consensuada con los/as integrantes de la Comisión Sectorial, aprobada en sesión, y formalizada mediante el Acta de Sesión Ordinaria N° 01-2023-JUS/CSIGSJDH de fecha 16 de noviembre 2023.

IV. OBJETIVO

Coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el Sector Justicia y Derechos Humanos.

V. MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, PERIODO 2024 – 2025

A fin de visibilizar las actividades para la igualdad de género y para el logro del objetivo, se ha optado por alinearlas a los objetivos prioritarios y lineamientos de la Política Nacional de Género, aprobada con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

**Matriz de Programación de Actividades para la Igualdad de Género
Período 2024 – 2025**

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO D.S. N° 008-2019-MIMP		ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2024		AÑO 2025		ÓRGANO RESPONSABLE
OBJETIVO PRIORITARIO (OP)	LINEAMIENTO			CANTIDAD	MES	CANTIDAD	MES	
1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.	Realización de la Defensa Pública especializada intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y en delitos sexuales en agravio de niños, niña y adolescente.	Patrocinio	12438	Diciembre	13060	Diciembre	Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
		Realización de evento de desarrollo de capacidades y competencias para operadores/as de justicia en violencia hacia las mujeres.	Evento	1	Marzo	1	Marzo	Dirección General de Asuntos Criminológicos
	1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Atención a adolescentes en el Programa de Intervención para Agresores Sexuales, en el que los Equipos Técnicos Interdisciplinarios desarrollan sesiones individuales y grupales, donde se promueve el desarrollo personal y sexual equilibrado para reducir el riesgo de reincidencia de conductas de abuso y agresión sexual.	Persona	750	Diciembre	750	Diciembre	Programa Nacional de Centros Juveniles
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.	Elaboración del reporte de las actividades realizadas por el Sector Justicia, en el marco del mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales (D.S N° 005-2017-MIMP) y los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública (D.S N° 015-2021-MIMP).	Documento	1	Noviembre	1	Noviembre	ST - Comisión Sectorial

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO D.S. N° 008-2019-MIMP		ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2024		AÑO 2025		ÓRGANO RESPONSABLE
OBJETIVO PRIORITARIO (OP)	LINEAMIENTO			CANTIDAD	MES	CANTIDAD	MES	
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.	Elaboración del reporte de actividades realizadas en cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983) y de la Política Nacional de Igualdad de Género (D.S N° 08-2019-MIMP).	Documento	1	Enero	1	Enero	ST - Comisión Sectorial
		Elaboración de la Medición de Indicadores de los Servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Documento	1	Febrero	1	Febrero	ST - Comisión Sectorial Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
		Difusión del Reglamento de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos.	Documento	1	Mayo	1	Enero	ST - Comisión Sectorial
		Elaboración de informe de los cursos y talleres de acreditación de promotores en derechos humanos realizados por el Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social (PRONELIS) donde se incorpora el enfoque de género.	Documento	1	Noviembre	-	Noviembre	Dirección General de Derechos Humanos
		Elaboración y Difusión del Plan de Actividades para la Igualdad de Género 2026 – 2027.	Documento	-	-	1	Diciembre	ST - Comisión Sectorial
		Elaboración del Informe anual 2023 y 2024, sobre las acciones de acompañamiento psicosocial, difusión de la Ley N°30470 y fortalecimiento de capacidades en consideración de la perspectiva de género.	Documento	1	Enero	1	Enero	Dirección General de Búsqueda de Personas Desaparecidas

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO D.S. N° 008-2019-MIMP		ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2024		AÑO 2025		ÓRGANO RESPONSABLE
OBJETIVO PRIORITARIO (OP)	LINEAMIENTO			CANTIDAD	MES	CANTIDAD	MES	
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en la gestión institucional de las entidades públicas.	Fiscalización a las unidades receptoras del Programa SECIGRA Derecho, respecto de la difusión de protocolos y canales para recibir denuncias por hostigamiento sexual.	Informe	1	Noviembre	1	Noviembre	Dirección General de Justicia y Libertad Religiosa Centro de Justicia y Derechos Humanos del MINJUSDH
		Realización de evento académico internacional sobre justicia y enfoque de género, Actores involucrados: integrantes del Poder Judicial, Ministerio Público, Junta Nacional de la Magistratura, Academia de la Magistratura y universidades.	Documento	1	Agosto	-	-	Dirección General de Justicia y Libertad Religiosa
		Incorporación en la inducción institucional sobre la importancia de las actividades de igualdad de género en el MINJUSDH.	Documento	1	Junio	-	-	Oficina General de Recursos Humanos
		Seguimiento a la participación laboral y capacitación de hombres y mujeres en el MINJUSDH.	Reporte	1	Agosto	1	Agosto	Oficina General de Recursos Humanos
		Elaboración y ejecución de la encuesta sobre estereotipos y procesamiento de resultados de igualdad de género.	Informe	1	Agosto	1	Agosto	Oficina General de Recursos Humanos
		Seguimiento respecto a la participación de la mujer en cargos directivos en la toma de decisiones en el MINJUSDH.	Informe	1	Agosto	1	Agosto	Oficina General de Recursos Humanos
		Elaboración del Programa de Igualdad de Género "Red de Embajadoras de Igualdad de Género MINJUSDH" & "Hombres por la Igualdad MINJUSDH".	Informe	1	Noviembre	-	-	Oficina General de Recursos Humanos

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO D.S. N° 008-2019-MIMP		ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2024		AÑO 2025		ÓRGANO RESPONSABLE
OBJETIVO PRIORITARIO (OP)	LINEAMIENTO			CANTIDAD	MES	CANTIDAD	MES	
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	Capacitación sobre enfoque de género a las y los secigristas del Programa SECIGRA Derecho (*).	Informe	1	Agosto	1	Agosto	Dirección General de Justicia y Libertad Religiosa
		Difusión de la "Directiva sobre el uso del lenguaje inclusivo en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos".	Acción	1	Julio	1	Marzo	Oficina General de Recursos Humanos
		Difusión del Reglamento Interno del Trabajador - RIT con enfoque de género.	Acción	1	Setiembre	1	Agosto	Oficina General de Recursos Humanos
		Realización de talleres para promover la Igualdad de Género en el MINJUSDH.	Documento	1	Noviembre	1	Noviembre	Oficina General de Recursos Humanos
		Realización del Curso "Introducción a la Igualdad de Género".	Documento	1	Diciembre	-	-	Oficina General de Recursos Humanos
		Realización de campañas de sensibilización respecto del enfoque de género, dirigidas a la comunidad del PRONACEJ, involucrando la participación de los/las adolescentes que ejecutan medidas socioeducativas no privativas de libertad, en Servicios de Orientación al Adolescente, en el marco de la implementación del Programa "Trabajando por mi Comunidad".	Evento	1	Agosto	1	Marzo	Programa Nacional de Centros Juveniles
		Capacitación dirigida a los/las adolescentes en conflicto con la ley penal de los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación y Servicios de Orientación al Adolescente.	Evento	1	Mayo	1	Junio	Programa Nacional de Centros Juveniles

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO D.S. N° 008-2019-MIMP		ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2024		AÑO 2025		ÓRGANO RESPONSABLE
OBJETIVO PRIORITARIO (OP)	LINEAMIENTO			CANTIDAD	MES	CANTIDAD	MES	
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas	Realización de campañas, charlas, talleres, seminarios y otros sobre las acciones a seguir ante los casos de hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades.	Evento	1	Agosto	1	Marzo	Oficina General de Recursos Humanos
		Publicación del procedimiento de denuncia y sanción del hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades.	Documento	1	Junio	1	Marzo	Oficina General de Recursos Humanos
		Realización de actividades de capacitación dirigidas a los/las operadores/as que intervienen con adolescentes en conflicto con la ley penal de los Centros Juveniles de Diagnóstico y Rehabilitación (CJDR) y Servicios de Orientación al Adolescente (SOA).	Evento	3	Julio, Setiembre y Noviembre	3	Marzo, Julio y Noviembre	Programa Nacional de Centros Juveniles
		Brindar charlas de capacitación sobre salud sexual y reproductiva a adolescentes que cumplen una medida socioeducativa, a profesionales de los Equipos Técnicos Interdisciplinarios y a docentes de los CJDR y SOA, en el marco del convenio entre el Pronacej y el Colegio Regional de Obstetras III de Lima y Callao.	Evento	3	Julio, Setiembre y Noviembre	3	Julio, Setiembre y Noviembre	Programa Nacional de Centros Juveniles

(*) En el curso básico de Derechos Humanos y Justicia para Secigristas del Módulo de Justicia, se incluirá la unidad de aprendizaje referida a la prevención de la violencia de género.

VI. PRESUPUESTO

El artículo 7. Financiamiento, de la Resolución Ministerial N° 163-2021-JUS, que conforma la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos, establece que el funcionamiento de la Comisión se financia con cargo al Presupuesto Institucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, así como de sus organismos públicos adscritos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Género.- Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como el significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer³.

Brechas de género: Son las diferencias basadas en género que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres en su diversidad (Política Nacional de Igual de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).

Cultura organizacional: Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.⁴

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.⁵

Igualdad de género: Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades

³ Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW.

⁴ SERVIR (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE.

⁵ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

de las mujeres y los hombres 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 resultados⁶.

Orientación sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren a través de las diferentes culturas. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género⁷.

Programa de Igualdad de Género "Red de Embajadoras de Igualdad de Género MINJUSDH" & "Hombres por la Igualdad MINJUSDH": Formar servidoras/es especializadas/os en enfoque de género que puedan ser actores de cambio para la igualdad de oportunidades y derechos en sus espacios laborales, dirigido a servidoras/es de MINJUSDH.

Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia⁸.

Uso de Lenguaje Inclusivo: Es obligatorio el uso del lenguaje inclusivo (lenguaje oral y escrito, lenguaje visual y/o representación gráfica de personas, etc.) en toda forma de comunicación de la entidad, de acuerdo a las pautas aprobadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, debiendo presentar en igualdad de condiciones y representación numérica a mujeres y hombres, reflejando además diversas identidades, roles, estilos y formas de vida, pertinencia cultural, situación de discapacidad; edad, etc⁹. Se debe visibilizar las diferencias de la población objetivo, y la necesidad de desarrollar medidas estratégicas que respondan a las necesidades de mujeres y hombres en su diversidad.

⁶ Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.

⁷ Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.

⁸ Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.

⁹ MIMP (2015). Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo, aprobado Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/29935/rm_015_2015_mimp.pdf