

Judicial, norma que en su artículo cuarto dispone que la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, formule la propuesta modificatoria de la Directiva N° 010-2013-CE-PJ, "Procedimiento de Devolución y Habilitación de Aranceles Judiciales y Derechos de Tramitación del Poder Judicial", aprobada mediante Resolución Administrativa N° 257-2013-CE-PJ, a fin de regular la devolución de aranceles y derechos de tramitación, para que su diligenciamiento se desarrolle sin costo alguno, a nivel nacional; con excepción de la comisión cobrada por la Entidad Financiera.

Cuarto. Que, si bien la Resolución Administrativa que aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Poder Judicial, dispone que la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación efectúe propuesta normativa para modificar la Directiva señalada en el considerando anterior; evaluando los lineamientos establecidos en la política de modernización del Estado sobre la búsqueda de mayores niveles de eficiencia para una mejor atención a la ciudadanía; así como, los principios y objetivos de la política nacional de simplificación administrativa basada en criterios de simplicidad, la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación propuso transferir la competencia funcional de la administración del citado procedimiento a la Gerencia de Administración y Finanzas, que se encargará de materializar su simplificación, a fin de brindar un servicio ágil y oportuno al ciudadano.

Quinto. Que, como consecuencia del traslado del trámite de Devolución de Aranceles Judiciales y Derechos de tramitación a la Gerencia de Administración y Finanzas, quedará sin efecto en forma parcial la Directiva N° 010-2013-CE-PJ, solamente en lo que respecta al servicio de Devolución de Aranceles Judiciales y Derechos de Tramitación, quedando vigente todo lo relacionado al procedimiento de habilitación de aranceles judiciales y derechos de tramitación.

Sexto. Que, la Subgerencia de Recaudación Judicial de la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación, presenta nueva propuesta de Procedimiento de Habilitación de Comprobantes de Pago, en la que se actualiza y simplifica el procedimiento vigente, contando con un aplicativo informático para el registro y control de las habilitaciones; teniendo en cuenta lo señalado en el segundo considerando de la presente resolución.

Sétimo. Que, el inciso 26) del artículo 82° del Texto Único Ordenado e la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo esto así, en concordancia con la normativa sobre la materia, resulta necesario aprobar la propuesta presentada.

Por estos fundamentos, en mérito al Acuerdo N° 013-2018 de la primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Rodríguez Tineo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán y Vera Meléndez, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el "Procedimiento de Habilitación de Comprobantes de Pago del Poder Judicial", que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Suprimir el inciso a) del artículo primero de la Resolución Administrativa N° 257-2013-CE-PJ, que aprobó la Directiva N° 010-2013-CE-PJ "Procedimiento de Devolución y Habilitación de Aranceles Judiciales y Derechos de Tramitación del Poder Judicial".

Artículo Tercero.- Disponer que la Resolución Administrativa N° 257-2013-CE-PJ, quedará sin efecto en forma parcial.

Artículo Cuarto.- Encargar a los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país y a la Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación de la Gerencia

General del Poder Judicial, en el ámbito de su competencia funcional, la implementación, difusión y cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial; para su difusión y cumplimiento.

Artículo Sexto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

DUBERLÍ APOLINAR RODRIGUEZ TINEO
Presidente

1607889-4

Aprueban "Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional del Poder Judicial"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 007-2018-CE-PJ

Lima, 10 de enero de 2018

VISTOS:

El Oficio N° 238-2017-CJG-PJ, e Informe N° 05-2017/CJG-PJ, remitidos por la señora Jueza Suprema doctora Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial; y el Informe N° 066-2017-RAVM-CE-PJ, elaborado por la señora Consejera Rosa Amelia Vera Meléndez.

CONSIDERANDO:

Primero. Que en el marco de las funciones asignadas a la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, tiene como misión la institucionalización de la perspectiva de género en la labor judicial, garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades para mujeres y hombres usuarias/os del sistema de justicia, contando con juezas y jueces que internalicen y apliquen el enfoque de género en sus decisiones y actuaciones, para brindar un óptimo servicio de justicia.

En tal sentido, la señora Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial señala que, conforme a su Plan de Trabajo 2017-2021 aprobado por Resolución Administrativa N° 123-2017-CE-PJ, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de abril de 2017, se dispone como objetivo general: "Implementar la transversalización del enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos internos".

Segundo. Que, con tal fin, la Presidenta de la Comisión de Justicia de Género remite el Informe N° 05-2017/CJG-PJ, que sustenta el fortalecimiento de la referida comisión en el marco del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, del 20 de julio de 2017, solicitando la aprobación y publicación de los "Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional del Poder Judicial", a fin de fortalecer dicha comisión; e instituir el enfoque de género como política institucional en todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial.

Tercero. Que mediante Acuerdo N° 659-2017 del 8 de setiembre de 2017, el Consejo Ejecutivo remitió a la señora Consejera Rosa Amelia Vera Meléndez, para su evaluación e informe, el documento que contiene la referida propuesta; así como, sus antecedentes; concluyendo que debe aprobarse en sus propios términos.

Cuarto. Que el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP señala en uno de sus considerandos que "el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 aprobado

por Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP ha establecido 8 objetivos estratégicos de cumplimiento al 2017, estando el primero referido a promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno". Asimismo, se señala "que la estrategia de transversalización del enfoque de género debe considerarse a través de mecanismos integrados por representantes de diversas áreas de la entidad, que coordinan y articulan acciones para institucionalizar el enfoque de género en las políticas, programas, proyectos y gestión institucional".

En tal sentido, en el mencionado decreto supremo se establecen los mecanismos para la igualdad de género, el objetivo, la conformación del mismo y las funciones de las áreas integrantes del Mecanismo para la Igualdad de Género.

Quinto. Que, siendo así, se debe precisar que la transversalización del enfoque de género es una estrategia para las políticas públicas que busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas públicas y la gestión institucional; de manera que se logre la igualdad de los géneros.

Sexto. Que, desde esta perspectiva, la transversalización del enfoque de género en el Poder Judicial permitirá impulsar cambios internos en la estructura, funcionamiento y herramientas de gestión interna; así como, contar con juezas y jueces sensibilizados y capacitados en la aplicación del enfoque de género en la administración de justicia, para la garantía y protección de los derechos fundamentales y oportunidades de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libres de discriminación.

Sétimo. Que, por su parte, la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, dentro de su Plan de Trabajo 2017-2021, tiene como objetivo general: Implementar la transversalización del enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos internos; y, como objetivo específico: Promover la creación y fortalecimiento de instancias para la implementación de políticas de igualdad de género en el Poder Judicial, garantizando el derecho al acceso a la justicia.

Octavo. Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 016-2018 de la primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Rodríguez Tineo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán y Vera Meléndez; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar los "Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional del Poder Judicial", que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial; para su difusión y cumplimiento.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

DUBERLÍ APOLINAR RODRÍGUEZ TINEO
Presidente

LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL

I. OBJETIVO

Establecer orientaciones para la implementación de la transversalización del enfoque de género en los procesos de gestión del Poder Judicial.

II. FINALIDAD

Institucionalizar el enfoque de género en la labor judicial garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades de mujeres y hombres mediante una administración de justicia en igualdad de condiciones y libre de discriminación para hombres y mujeres.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley N.° 28983 – "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en la que se establece los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, con enfoque de género.
- Ley N.° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", modificada por la Ley N.° 29430.
- Ley N.° 29409, licencia por paternidad.
- Ley N.° 29896 – Ley que establece la Implementación de lactarios
- Ley N.° 30012 - Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave
- Decreto Supremo N.° 001-2016-MIMP, Desarrolla 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.
- Decreto Supremo N.° 005-2017-MIMP- Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N.° 008-2016-MIMP – "Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021".
- Decreto Supremo N.° 004-2012-MIMP– "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017", en la que establece como meta contar con instancias especializadas para la implementación de las políticas de igualdad de género.
- Decreto Supremo N.° 010-2003-MIMDES – "Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual".
- Acuerdo de la Sala Plena N.° 141-2016 de la Corte Suprema de Justicia de la República de fecha 21.07.2016, que resuelve instituir el enfoque de género como una política a ejecutar por el Poder Judicial y aprueba crear la Comisión de Justicia de Género.
- Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.° 223-2016-P-PJde fecha 09.08.2016 y R. A. N.° 224-2016-P-PJ de fecha 11.08.2016, que resuelve designar a la Presidenta de la Comisión de Justicia de Género y sus integrantes.
- Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N.° 201-2016-CE-PJ de fecha 10.08.2016, que resuelve constituir la Secretaría Técnica de la Comisión de Justicia de Género.

IV. ALCANCE

Son responsables del cumplimiento de la presente Directiva la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar; la Gerencia de Planificación; la Gerencia de Informática y la Oficina de Imagen y Prensa o las que hagan sus veces, del Poder Judicial (sede central y distritos judiciales).

V. VIGENCIA

La presente Directiva entra en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en el Portal Web de la Institución.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Las orientaciones técnicas dispuestas en la presente Directiva deben ser aplicadas en los procesos de gestión del planeamiento, presupuesto, recursos humanos y comunicaciones por el personal asignado de acuerdo a las funciones que les competen.

6.2 Para una adecuada lectura de la presente Directiva se consideran las siguientes definiciones:

Género: Hace referencia a los roles, conductas y expectativas socialmente construidas relacionadas con el ser hombre o ser mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos².

Enfoque de Género: Es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que asumen los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, a fin de conocer y explicar las causas y consecuencias que generan estas desigualdades, y formular medidas que contribuyan a superarlas³.

Transversalización del enfoque de género: Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles de una institución pública. Permite integrar las necesidades e intereses de hombres y mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualmente⁴.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1 Sobre la planificación con enfoque de género

La Gerencia de Planificación y otras Oficinas/ Gerencias/Sub Gerencias que realizan acciones de planificación deben tener en cuenta las siguientes orientaciones para incorporar el enfoque de género:

a) Nombrar a una persona responsable de la implementación, seguimiento y reporte de las actividades para incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación.

b) Recabar información que permita conocer las necesidades diferenciadas por género, etnia, edad, territorio, condición de discapacidad, en el acceso a la justicia a nivel nacional.

c) Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la elaboración de los instrumentos de gestión.

d) Definir la misión, visión, metas y objetivos de los instrumentos de gestión (planes, programas, proyectos) incorporando principios del enfoque de género.

e) Alinear todos los instrumentos de gestión con el marco normativo internacional y nacional vinculado a la igualdad de género y no violencia basada en género.

f) Asignar presupuesto destinado a acciones para promover la transversalización del enfoque de género en la institución.

g) Incorporar indicadores de género para los procedimientos del seguimiento y la evaluación de las acciones del Poder Judicial vinculadas a la igualdad de género.

h) Utilizar el lenguaje inclusivo en todo instrumento de gestión.

7.2 Sobre la gestión del recurso humano con enfoque de género

La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar o las que hagan sus veces deben tener en cuenta las siguientes orientaciones para incorporar el enfoque de género:

a) Nombrar a una persona responsable de la implementación, seguimiento y reporte de las actividades para incorporar el enfoque de género en la gestión de recursos humanos.

b) Elaborar una base de datos que incorpore información del personal de todas las dependencias del Poder Judicial respecto al sexo, edad, condición de discapacidad, responsabilidades familiares, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato,

puesto que ocupa, jornada laboral, remuneración, entre otros.

c) Identificar y analizar las causas y consecuencias de las desigualdades de género en cuanto a las condiciones laborales y la concentración de personal femenino o masculino en alguna área o dependencia del Poder Judicial.

d) Disponer medidas para equilibrar las condiciones laborales y la presencia de hombres y mujeres en alguna área o dependencia del Poder Judicial.

e) Utilizar el lenguaje inclusivo en las convocatorias de selección de personal y evitar la alusión a características físicas, edad, género, estado de gestación.

f) Incorporar en las convocatorias de selección de personal, como requisito para su contratación, que el/ la postulante no esté consignado/a en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos; no cuente con sentencia condenatoria por violencia basada en género; o con antecedentes por hostigamiento sexual laboral.

g) Difundir los valores y políticas institucionales para promover la igualdad de género y no discriminación por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, religión, condición económica, o de cualquier otra índole.

h) Explicar, durante los talleres de inducción, las funciones de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial y las Comisiones Distritales de Justicia de Género; el procedimiento de denuncia por hostigamiento sexual laboral; el uso de lactario y guarderías; uso del lenguaje inclusivo; y los derechos laborales de las víctimas de violencia en el marco de la Ley 30364.

i) Generar un clima laboral de respeto a las diversidades (género, orientación sexual, edad, raza, idioma, opinión, etc.), evitando comentarios o comportamientos discriminatorios y/o sexistas.

j) Difundir instrumentos y herramientas prácticas que orienten al personal para incorporar el enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.

k) Capacitar y sensibilizar de manera permanente al personal en la aplicación del enfoque de género en la atención al público y resolución de casos judiciales y en el uso del lenguaje inclusivo.

l) Realizar un diagnóstico de las condiciones personales y familiares diferenciadas por género que obstaculizan la asistencia regular a las capacitaciones programadas.

m) Programar los procesos de capacitación en horario laboral y/o en instalaciones con personal dedicado al cuidado de menores de ser necesario.

n) Disponer medidas de acción afirmativa en el acceso a la capacitación dirigida al personal que se han reincorporado luego de la licencia por maternidad, u otras licencias de tiempo considerable por motivos de sus responsabilidades de cuidado a familiares con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave o salud.

o) Evaluar el desempeño del personal respecto a sus capacidades y habilidades para incorporar el enfoque de género en su quehacer laboral.

p) Reconocer las buenas prácticas del personal para la administración justicia en igualdad de condiciones y libre de discriminación para hombres y mujeres.

q) Disponer medidas para la conciliación entre la vida familiar y laboral mediante el otorgamiento de licencias por maternidad, paternidad, por cuidado de familiares; servicios de guardería y lactario, entre otras.

r) Prevenir y sancionar la violencia y la discriminación basada en género entre el personal de la institución.

s) Garantizar los derechos laborales de las personas víctimas de violencia basada en género en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 30364 y su Reglamento, como

² MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan nacional de igualdad de género 2012-2017. Lima: MIMP, 2014, p. 40.

³ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan nacional de igualdad de género 2012-2017. Lima: MIMP, 2014, p. 40.

⁴ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan nacional de igualdad de género 2012-2017. Lima: MIMP, 2014, pp. 13-14.

evitar el despido; tramitar la solicitud de cambio de lugar u horario de trabajo; adoptar medidas para evitar la proximidad entre la persona agresora y la víctima si el hecho de violencia ha ocurrido en el centro laboral; justificar las inasistencias y tardanzas destinadas a atender asuntos legales, médicos o sociales, entre otros.

7.3 Sobre la comunicación y difusión con enfoque de género

La Dirección de Imagen y Comunicaciones o la que haga sus veces deben tener en cuenta las siguientes orientaciones para incorporar el enfoque de género:

a) Nombrar a una persona responsable de la implementación, seguimiento y reporte de las actividades para incorporar el enfoque de género en las comunicaciones.

b) Diseñar e implementar un plan comunicacional para difundir mensajes de igualdad de género dirigidas al personal y a la población en general.

c) Difundir las acciones dirigidas a la población en general para promover la igualdad de género y la no violencia.

d) Difundir datos desagregados por género en el contenido de los productos comunicacionales.

e) Equilibrar el número de hombres y mujeres que aparecen en notas informativas como voceros/as y/o entrevistados/as.

f) Difundir noticias que representen las múltiples actividades y roles de hombres y mujeres, evitando los estereotipos de género.

g) Actualizar y difundir información sobre las políticas institucionales para promover la igualdad de género y no violencia basada en género.

h) Difundir información contextualizada y estadística para presentar los casos de violencia basada en género como un problema social, no sólo de interés individual de los/las procesados.

i) Utilizar el lenguaje inclusivo en toda comunicación escrita, cumpliendo con neutralizar el género mediante el uso de palabras que incluyan a mujeres y hombres (sustantivos colectivos no sexuados); utilizar la barra oblicua para visibilizar a ambos géneros; identificar a cada persona por su nombre y apellidos paterno y materno, todo ello implica, evitar la alusión al estado civil o parental de las personas; evitar el uso de palabras en masculino plural genérico para referirse a todo el género humano.

j) Utilizar el lenguaje inclusivo en toda comunicación gráfica mediante la representación de la diversidad de las personas (identidades, roles, estilos de vida, cultura, color de piel, formas físicas, familias, etc.); equilibrio numérico de mujeres y hombres; equilibrio en los planos en que se ubican a hombres y mujeres para evitar la idea de superioridad de uno sobre otro; representar mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividades y roles; evitar el empleo de colores estereotipados para hombres o mujeres.

k) Utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones orales y/o audiovisuales lo cual implica abandonar comentarios que refuercen estereotipos de género; evitar la asociación de las locuciones femeninas o masculinas a determinados contenidos vinculados a roles tradicionales de género; vocería igualitaria de hombres y mujeres en temas de género; representación paritaria de hombres y mujeres en la mesa de honor y en las intervenciones durante actos públicos; evitar la alusión al estado civil o parental de las personas; respetar los turnos y tiempos de participación para ambos géneros; abandonar el uso de apelativos referidos al aspecto físico de una persona.

7.4 Asesoría Técnica

La Comisión de Justicia de Género en coordinación con las Comisiones Distritales de Justicia de Género brinda asistencia técnica a la Dirección de Imagen y Comunicaciones de la Corte Suprema o la que haga sus veces; la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y la Gerencia de Planificación de la Gerencia General del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial o las que hagan sus veces, para el cumplimiento de sus responsabilidades dispuestas en la presente Resolución Administrativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- La Gerencia General del Poder Judicial brinda apoyo técnico a la Comisión de Justicia de Género para el cumplimiento de sus fines y objetivos.

Segunda.- El funcionariado responsable de la Dirección de imagen y comunicaciones de la Corte Suprema o la que haga sus veces; la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar y la Gerencia de Planificación de la Gerencia General del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial o las que hagan sus veces, deben reportar el avance de las actividades señaladas en el presente lineamiento a la Comisión de Justicia de Género.

Tercera.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el diario oficial "El Peruano" y en el portal institucional del Poder Judicial; para su difusión y cumplimiento.

1607889-5

ORGANISMOS AUTONOMOS

MINISTERIO PUBLICO

Nombran fiscales en los Distritos Fiscales del Callao, Cusco, Lima y Tumbes

RESOLUCIÓN DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN N° 254-2018-MP-FN

Lima, 17 de enero de 2018

VISTO Y CONSIDERANDO:

El oficio N° 4652-2017-MP-PJFS-DFCALLAO, cursado por la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal del Callao.

Estando a lo expuesto en el documento mencionado y de conformidad con lo establecido en el artículo 64° del Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Nombrar a la abogada Juana Consuelo Quispe Medina, como Fiscal Adjunta Provincial Provisional del Distrito Fiscal del Callao, designándola en el Despacho de la Sexta Fiscalía Provincial Penal Corporativa del Callao, con reserva de su plaza de origen.

Artículo Segundo.- Hacer de conocimiento la presente Resolución, al Consejo Nacional de la Magistratura, Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal del Callao, Gerencia General, Gerencia Central de Potencial Humano, Oficina de Registro y Evaluación de Fiscales y a la fiscal mencionada.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PABLO SÁNCHEZ VELARDE
Fiscal de la Nación

1607914-1

RESOLUCIÓN DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN N° 255-2018-MP-FN

Lima, 17 de enero de 2018

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 047-2017-EF, publicado el 10 de marzo de 2017, en el Diario Oficial "El Peruano", se autorizó una Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público, para el Año Fiscal 2017, a favor del pliego Ministerio Público, sustentándose el mismo, entre otros, en el oficio N° 032-2017-MP-FN, de fecha 20 de febrero de 2017, suscrito por el señor