

---

# LINEAMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PODER JUDICIAL

---



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL



---

# LINEAMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PODER JUDICIAL

---



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



# Contenido

---

Introducción

**LINEAMIENTOS / DISPOSICIONES..... 8**

ARTÍCULO 1º.- Objetivo

ARTÍCULO 2º.- Finalidad

ARTÍCULO 3º.- Base legal

ARTÍCULO 4º.- Alcance

ARTÍCULO 5º.- Vigencia

ARTÍCULO 6º.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 7º.- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES..... 18**



## *Consejo Ejecutivo del Poder Judicial*

### RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 022-2019-CE-PJ

Lima, 16 de enero de 2019

#### VISTO:

El Oficio N° 014-2018-CJG-PJ, cursado por la señora Jueza Suprema titular Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

#### CONSIDERANDO:

**Primero.** Que la señora Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial remite propuesta de “Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial”, cuya finalidad es garantizar las condiciones de igualdad sin discriminación por motivos de género entre mujeres y hombres que trabajan en el Poder Judicial, para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad de Género dispuesta por la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; así como al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 PLANIG, prorrogada en su vigencia; documentos que plantean como indicadores el número de hombres y mujeres en cargos directivos y la incorporación del enfoque de género en el plan de desarrollo de las personas, entre otros aspectos vinculados a la gestión del recurso humano.

**Segundo.** Que el objetivo general del documento presentado es establecer disposiciones para orientar la incorporación del enfoque de género en la gestión de recursos humanos del Poder Judicial, que comprenderá a todas las personas que trabajen en este Poder del Estado, bajo los diferentes regímenes y modalidades contractuales; y que tendrá como responsables de su cumplimiento a las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la Corte Suprema de Justicia de la República y Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, las mismas que dentro del marco de sus competencias estarán vinculadas a la planificación de la gestión del recurso humano, contratación, retención, bienestar, escalafón y registro, remuneración y beneficios, capacitación y desempeño; así como relaciones laborales.

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

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 051-2019 de la tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de

## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 2, Res. Adm. N° 022-2019-CE-PJ

los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán, Alegre Valdivia y Deur Morán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. De conformidad con el informe de la señora Consejera Alegre Valdivia. Por unanimidad,

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar el documento denominado “Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial”, que consta de siete artículos y tres disposiciones complementarias finales; que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo Segundo.-** Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial, dicte las medidas complementarias que sean pertinentes, para su cumplimiento.

**Artículo Tercero.-** Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y el documento aprobado en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano y, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su debido cumplimiento.

**Artículo Cuarto.-** 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.**



  
**JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO**  
Presidente

# Introducción

---

La Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, aprobada por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú mediante acuerdo de la Sala Plena N° 141-2016, es el órgano encargado de institucionalizar el enfoque de género en todos los niveles de la administración de justicia. Con ello, el Poder Judicial apunta a una transformación de la labor judicial y así, garantizar que la ciudadanía acceda plenamente a la justicia en condiciones igualitarias; y también, que dicha igualdad prevalezca al interior de la institución, con juezas, jueces, personal jurisdiccional y administrativo que accedan a las mismas oportunidades.

En esa línea, mediante Resolución Administrativa N° 022-2019-CE-PJ, se aprobó el documento denominado “Lineamientos para la incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial”, cuyo objetivo es establecer disposiciones para orientar la incorporación del enfoque de género en la gestión de recursos humanos del Poder Judicial, comprendiendo a todas las personas que trabajan para este Poder del Estado, bajo los diferentes regímenes y modalidades contractuales.

En ese marco, se dispone con carácter de obligatoriedad, que las Oficinas de Recursos Humanos, o la que haga de sus veces en la Corte Suprema y Cortes Superiores a nivel nacional, consideren las orientaciones de esta norma para la incorporación del enfoque de género en la planificación de la gestión del recurso humano, los procesos de contratación y retención del personal, escalafón y registro, gestión de la remuneración y beneficios, capacitación y desempeño, así como en la gestión de las relaciones laborales.

Desde la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, se espera que estas acciones contribuyan a garantizar condiciones de igualdad sin discriminación alguna por motivos de género entre mujeres y hombres que trabajan en el Poder Judicial, desde una visión interinstitucional, democrática y justa.

---

# LINEAMIENTOS / DISPOSICIONES

---

## **ARTÍCULO 1º.- OBJETIVO**

Establecer disposiciones para orientar la incorporación del enfoque de género en la gestión de los recursos humanos del Poder Judicial.

## **ARTÍCULO 2º.- FINALIDAD**

Garantizar condiciones de igualdad sin discriminación alguna por motivos de género entre mujeres y hombres que trabajan en el Poder Judicial.

## **ARTÍCULO 3º.- BASE LEGAL**

- Constitución Política de Perú.
- Decreto Supremo N° 027-2007 PCM que define y establece políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre.
- Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.
- Acuerdo de la Sala Plena N.º 141-2016 de la Corte Suprema de Justicia de la República, 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.º 223-2016-P-PJ y R. A. N.º 224-2016-P-PJ, 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.º 201-2016-CE-PJ de fecha 10.08.2016, que resuelve constituir la Secretaría Técnica de la Comisión de Justicia de Género.
- Correlativo N° 476111-2017, mediante el cual se constituyen las Comisiones Distritales de Justicia de Género en las Cortes Superiores de Justicia del país.

- Resolución Administrativa N° 007-2018-CE-PJ, mediante la cual se aprueban los “Lineamientos Técnicos para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional del Poder Judicial”.

## ARTÍCULO 4º.- ALCANCE

Se encuentran comprendidas dentro de los alcances de la presente directiva todas las personas que trabajen en el Poder Judicial bajo los diferentes regímenes y modalidades contractuales.

Son responsables del cumplimiento de la presente norma las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la Corte Suprema y Cortes Superiores a nivel nacional.

## ARTÍCULO 5º.- VIGENCIA

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en El Peruano y el Portal Web de la institución.

## ARTÍCULO 6º.- DISPOSICIONES GENERALES

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

**Género:** Es un conjunto de disposiciones, reglas o características socialmente construidas, por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica con la que nacemos en productos de la actividad humana<sup>1</sup>; sean prácticas, valores, costumbres, tareas, características de nuestra personalidad. Dichas características clasifican a las personas a partir de modelos sociales de género masculino o

---

<sup>1</sup> Cf. RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. (1986) En: <https://www.caladona.org/grups/uploads/2007/05/El%20trafico%20de%20mujeres2.pdf>

femenino, determinan el reparto asimétrico de poder y la manera de relacionarnos entre hombres y mujeres<sup>2</sup>.

**Enfoque de Género:** Es una herramienta de análisis sobre los presupuestos sociales que han impedido que hombres y mujeres se desarrollen y relacionen en igualdad, generando discriminaciones y subvaloración de lo femenino frente a lo masculino. Busca generar cambios y superar la discriminación, jerarquías o dominación de un género sobre el otro<sup>3</sup>.

**Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluación de las consecuencias que cualquier actividad planificada puede tener para la vida de las mujeres y los hombres. Considera las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres como elementos integrantes de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. Su objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros<sup>4</sup>.

## ARTÍCULO 7º.- DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la Corte Suprema y Cortes Superiores a nivel nacional consideran las siguientes orientaciones para la incorporación del enfoque de género en el marco de sus competencias vinculadas a la planificación de la gestión del recurso humano, contratación, retención, bienestar, escalafón y registro, remuneración y beneficios, capacitación y desempeño, relaciones laborales:

---

<sup>2</sup> MEDINA, Graciela. Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?. <http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Juzgar-con-perspectiva-de-Gnero-CORREGIDO.pdf>

<sup>3</sup> Cf.FACIO, Alda. FEMINISMO, Género y patriarcado. [http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Genero.%20Derecho%20y%20Patriarcado.%20Alda%20Facio\\_0.pdf](http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Genero.%20Derecho%20y%20Patriarcado.%20Alda%20Facio_0.pdf)

<sup>4</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE NACIONES UNIDAS. (1997).Conclusiones acordadas 1997/2 sobre "Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas".

## 7.1 Sobre la planificación de la gestión del recurso humano

- a) Revisar las políticas laborales a fin de detectar si generan desigualdades o discriminaciones basadas en género.
- b) Establecer políticas laborales que tengan por objetivo promover la igualdad y no discriminación en todos los procesos vinculados a la gestión del recurso humano.
- c) La revisión cuidadosa de todos los mecanismos de difusión respecto a la gestión del recurso humano con el objetivo de evitar o revertir discursos o expresiones marcados por estereotipos y diversas formas de discriminación por motivo de género.
- d) Utilizar lenguaje incluyente en la normativa interna y los documentos oficiales.

## 7.2 Sobre el escalafón y registro

- a) Incorporar en el procesamiento de legajos personales información respecto a reconocimientos por buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones; denuncias o sanciones por deudas por alimentos; violencia basada en género; hostigamiento sexual laboral; discriminación por género.
- b) Proyectar certificados, constancias de trabajo, cartas presentación utilizando el lenguaje inclusivo.
- c) Monitorear periódicamente y tomar las medidas oportunas para los casos de trabajadoras/es; que con posterioridad a su contratación, incurran en deudas por alimentos; violencia basada en género; hostigamiento sexual laboral; discriminación por género.
- d) Diseñar y administrar una base de datos con información confiable y actualizada sobre el personal desagregada por género respecto a los puestos, modalidad contractual, tiempo de servicios, edad, nivel educativo, jornada laboral, remuneración, con-

dición de discapacidad, responsabilidades familiares, entre otros.

- e) Diseñar y administrar una base de datos que nos permita medir el cumplimiento de la institución respecto a sus obligaciones de brindar servicios de lactarios, cuidado diurno, otorgamiento de licencias por maternidad, paternidad, cuidado de familiares, adopción, entre otras.

### **7.3 Sobre la gestión de la contratación y retención del personal**

- a) 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 en el marco de la Ley N° 30364; hostigamiento sexual laboral; discriminación por género.
- b) Utilizar criterios, técnicas y pruebas de selección basados en la meritocracia, que permitan valorar por igual las competencias de las candidatas/os en igualdad de condiciones y no discriminación basada en género, edad, raza, condición física, estado civil, maternidad, disponibilidad horaria, carga familiar, entre otros aspectos, para contratar y retener al personal.
- c) Utilizar el lenguaje inclusivo en las convocatorias de selección de personal y evitar la alusión a características físicas, edad, género, estado de gestación, entre otros aspectos.
- d) Explicitar en las convocatorias para ocupar puestos considerados tradicionalmente como masculinos o femeninos (secretariado, conducción de transporte, seguridad, bienestar social, etc.) que la convocatoria está dirigida a ambos géneros.
- e) Identificar la concentración de personal femenino o masculino en alguna área, analizar sus causas y

determinar medidas que permitan equilibrar la presencia de hombres y mujeres en diversas áreas de la institución, a fin de evitar que se considere un área laboral o temática como de manejo exclusivo de hombres o de mujeres.

#### **7.4 Sobre la gestión de las remuneraciones y beneficios**

- a) Realizar un diagnóstico para detectar las desigualdades de género en la escala remunerativa en un determinado puesto.
- b) Aplicar criterios de igualdad y no discriminación por género en la determinación de las remuneraciones y beneficios (remuneraciones, aguinaldos, vacaciones, compensación por tiempo de servicios) del personal activo y cesante por igual trabajo realizado, a efectos de evitar desigualdades remunerativas entre mujeres y hombres.
- c) Otorgar compensaciones no económicas (reconocimientos, distinciones, facilidades, otros que la entidad pueda establecer) que reconozcan el desempeño y buenas prácticas en la promoción de la igualdad y no discriminación por motivos de género.

#### **7.5 Sobre la gestión de la capacitación y desempeño**

- a) Realizar un diagnóstico para detectar las necesidades de capacitación de mujeres y hombres, así como de las condiciones personales y familiares que puedan influir en su disponibilidad para asistir y concluir satisfactoriamente las capacitaciones.
- b) Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) objetivos, estrategias, acciones, indicadores, competencias y métodos de evaluación sobre la capacitación en la transversalización del enfoque de género, a partir de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- c) Disponer medidas que permitan compatibilizar la

capacitación y las responsabilidades familiares del personal (capacitación en horario laboral, instalaciones y personal dedicado al cuidado de menores) a fin de garantizar la asistencia regular de hombres y mujeres en las actividades de capacitación en igualdad de condiciones.

- d) Disponer medidas de acción afirmativa en el acceso a la capacitación dirigida al personal que se han reincorporado luego de la licencia de tiempo considerable por motivos de sus responsabilidades de cuidado o salud.
- e) Evaluar el desempeño del personal respecto a sus niveles de conocimientos, destrezas y habilidades para incorporar el enfoque de género en su trabajo, según los objetivos y funciones del puesto que ocupa y elaborar un plan de mejora individual para optimizar el trabajo que realiza en cumplimiento de las políticas de igualdad de género.
- f) Diseñar y ejecutar programas de inducción y motivación que incluyan temas como las políticas institucionales de igualdad de género, la prevención y sanción del acoso sexual laboral, la prevención y sanción de la violencia y la discriminación por género, entre otros.
- g) Diseñar e implementar procesos de capacitación y sensibilización dirigidas al personal en la aplicación del enfoque de género en la atención al público, la administración de justicia con enfoque de género, y el uso del lenguaje inclusivo.
- h) Programar capacitaciones en horario laboral, instalaciones adecuadas y condiciones que incentiven la asistencia regular de mujeres y hombres.

## **7.6 Sobre la gestión de las relaciones laborales**

- a) Impulsar una relación dialogante y horizontal entre la jefatura y el personal que fomente la buena comunicación y un trato igualitario y sin discriminación por motivos de género.

- b) Diseñar e implementar un diagnóstico de género que permita conocer la realidad y las percepciones sobre las desigualdades de género que se presentan en las contrataciones, condiciones laborales, permanencia, y desvinculación laboral de hombres y mujeres, considerando sus necesidades y vivencias diferenciadas.
- c) Promover y difundir buenas prácticas para la igualdad de género impulsadas por el personal mediante un sistema de recompensas.
- d) Conocer las características de la carga familiar de trabajadoras y trabajadores (número y edad de menores a su cargo, personas adultas mayores, personas con discapacidad o enfermedad, familia monomarental o monoparental, etc.).
- e) Plantear medidas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- f) Cumplir con el otorgamiento de licencias por maternidad, paternidad, cuidado de familiares; adopción, enfermedad grave o terminal de un familiar directo, asistencia médica y terapia de personas con discapacidad dependientes, servicios de guardería y lactario, entre otras.
- g) La adopción de políticas que eviten la permanencia innecesaria del personal en las oficinas y/o la flexibilización de la organización y reparto de la jornada laboral, con el fin de favorecer la conciliación entre la vida privada y laboral, cuando ello no sea incompatible con el adecuado desempeño de las funciones asignadas.
- h) Proveer los servicios de lactarios y guarderías, a disposición tanto de hombres como de mujeres con responsabilidades de cuidado familiar.
- i) Promover la igualdad numérica de hombres y mujeres en la conformación de grupos o comisiones de trabajo.
- j) Eliminar códigos de vestimenta asociados a estereotipos de género que obliguen a mujeres y hombres a cumplir con atributos y roles asignados socialmente

- y que desvaloricen su autonomía en la construcción de su imagen personal, salvo que sea contrario al desempeño de las funciones asignadas.
- k) Difundir y sensibilizar al personal respecto a la política institucional sobre prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral.
  - l) Difundir información sobre el derecho a una vida libre de violencia, sus efectos en el desempeño laboral y las medidas para la atención a trabajadoras víctimas de violencia en cumplimiento de la Ley No 30364.
  - m) Desarrollar actividades de integración y bienestar social, cultural, deportiva, recreacional, salud, entre otras, que favorezca una mejor convivencia laboral, la salud física y mental del personal garantizando la participación igualitaria de mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de género, edad, raza, discapacidad, o de cualquier otra índole.
  - n) Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna sobre la importancia de construir relaciones igualitarias y sin discriminación alguna entre trabajadores y trabajadoras, a fin de lograr un ambiente laboral satisfactorio y como consecuencia la eficiencia laboral.
  - o) Diseñar e implementar campañas para la eliminación de estereotipos de género manifiestas en las relaciones personales entre las/los trabajadoras/es.
  - p) Promover valores y compromisos institucionales en cuanto a la igualdad de género, la no discriminación, el respeto de los derechos humanos, a fin de lograr una identidad de equipo consolidado hacia la igualdad de género.
  - q) Prevenir y sancionar concepciones, actitudes, comentarios, comportamientos y prácticas discriminatorias y violentos por motivos de género que pudieran existir entre el personal o hacia el personal.

---

# DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

---

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

**SEGUNDA.-** Todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial deben reportar anualmente el avance en el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma a las Comisiones Distritales de Justicia de Género y éstas a la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

**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.

---



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL

[www.comgeneropjperu.com](http://www.comgeneropjperu.com)