

---

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

---



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL



---

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

---



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL

# Contenido

---

|     |   |    |
|-----|---|----|
| I   | Objetivo.....   | 9  |
| II  | Finalidad.....  | 9  |
| III | Base legal.....   | 9  |
| IV  | Alcance.....  | 10 |
| V   | Vigencia.....   | 11 |
| VI  | Disposiciones generales.....                                  | 11 |
| VII | Disposiciones específicas.....                                | 12 |
|     | 7.1 Sobre la planificación con enfoque de género              |    |
|     | 7.2 Sobre la gestión del recurso humano con enfoque de género |    |
|     | 7.3 Sobre la comunicación y difusión con enfoque de género    |    |
|     | 7.4 Asesoría Técnica  |    |
|     | Disposiciones complementarias finales.....                    | 18 |

# Consejo Ejecutivo 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



## Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 2, Res. Adm. N° 007-2018-CE-PJ

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

# Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 3, Res. Adm. N° 007-2018-CE-PJ

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

**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.

**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.



## 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.º 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.º 27942, “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, modificada por la Ley N.º 29430.
- Ley N.º 29409, licencia por paternidad.
- Ley N.º 29896 - Ley que establece la Implementación de lactarios.
- Ley N.º 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.º 001-2016-MIMP, Desarrolla la Ley N.º 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.º 005-2017-MIMP- DS 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.º 008-2016-MIMP – “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021”.
- Decreto Supremo N.º 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.º 010-2003-MIMDES – “Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
- Acuerdo de la Sala Plena N.º 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.º 223-2016-P-PJ de fecha 09.08.2016 y R. A. N.º 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.º 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 competan.

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 ellos<sup>1</sup>.

**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 superarlas<sup>2</sup>.

**Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima: MIMP, 2014, p. 40.

<sup>2</sup> Ídem.

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 igualitariamente<sup>3</sup>.

## 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.

---

<sup>3</sup> MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima: MIMP, 2014, pp. 13-14.

- 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 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.

---





COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO  
DEL PODER JUDICIAL

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