

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 087-2019-CE-PJ

Lima, 20 de febrero de 2019

VISTO:

El Oficio N° 284-2017-CJG-PJ, cursado por la señora Jueza Suprema titular doctora 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 para incorporar el enfoque de género en las herramientas de gestión del Poder Judicial", para su respectiva aprobación.

Segundo. Que el documento está orientado a incorporar el enfoque de género en las herramientas de gestión del Poder Judicial, busca materializar lo plasmado en el Acuerdo de Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República N° 141-2016; es decir transversalizar el enfoque de género; por lo que corresponde su aprobación en la normativa interna. En tal sentido, debe ser observada en la redacción de los instrumentos de gestión, ello a fin de cumplir con los lineamientos y directivas institucionales para la incorporación del enfoque de género en el marco de la política interna del Poder Judicial.

Tercero. Que la referida propuesta hace referencia a la importancia de la incorporación del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial, el cual tendrá influencia en el ámbito de la cultura institucional; por ello, esta herramienta constituye un referente importante en la actualización de los elementos de gestión, específicamente en cuatro ámbitos (gestión institucional, planificación, presupuesto y gestión de recursos humanos). Considerando de suma relevancia e importancia su implementación en el Poder Judicial, para transversalizar el enfoque de género.

Cuarto. Que, siendo así, es necesario actualizar los elementos de gestión institucional, mediante normativas internas, para procurar igualdad sin discriminación alguna por motivos de género en el Poder Judicial. Lo mencionado da cuenta de los compromisos asumidos en atención a las normas internacionales como nacionales. Por lo que la presente propuesta de actualización de las herramientas de gestión del Poder Judicial es necesaria, a fin de fomentar la igualdad de género en la institución.

Quinto. 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



Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

// Pág. 2, Res. Adm. N° 087-2019-CE-PJ

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° 251-2019 de la octava sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Ruidias Farfán, Alegre Valdivia y Deur Morán, sin la intervención del señor Consejero Lama More por encontrarse de vacaciones, en uso de las atribuciones conferidas por el inciso 26) del 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 “La incorporación del enfoque de género en las herramientas de gestión del Poder Judicial”; que en 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.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial; para su difusión y 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, Coordinación Nacional del Programa Nacional para la Implementación de la Ley N° 30364, Presidencias de las 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



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CONSEJO EJECUTIVO

DOCUMENTO DENOMINADO:

“LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS HERRAMIENTAS
DE GESTIÓN DEL PODER JUDICIAL”

R.A. N° 087-2019-CE-PJ

FEBRERO 2019
LIMA - PERÚ



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PODER JUDICIAL

I. SISTEMATIZACIÓN DEL NIVEL DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL PODER JUDICIAL

1. Metodología

La metodología de la sistematización del nivel de incorporación del Enfoque de Género en instrumentos de gestión será cualitativa. Se registrará los documentos del Poder Judicial que son utilizados como herramientas de gestión.

2. Tipo y Diseño de sistematización

La presente sistematización está en un marco de investigación exploratoria. La sistematización es exploratoria porque se profundizará un tema (incorporación del enfoque de género en instrumentos de gestión) poco abordado por la literatura especializada.

3. La unidad de sistematización

La unidad de sistematización está conformada por los instrumentos de vigentes del Poder Judicial.

4. Tamaño de muestra

La muestra de la sistematización es no probabilística, es decir, no pretende que los documentos sean representativos de todos los documentos de gestión del Poder Judicial. En el caso de la presente sistematización tomaron en cuenta 14 instrumentos de gestión conformada por cuatro (4) Reglamentos de Organización y Funciones, un (1) Plan de Desarrollo Institucional, siete (7) Planes Operativos, un (1) Presupuesto Institucional y un (1) Manual de Organización y Funciones.

1. Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General
2. Reglamento de Organización y Funciones de la Corte Suprema de Justicia
3. Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

4. Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial
5. Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009 – 2018
6. Plan Operativo 2017 de la Oficina de Control de la Magistratura
7. Plan Operativo 2017 del Órgano Institucional del Poder Judicial
8. Plan Operativo 2017 Procuraduría Pública del Poder Judicial
9. Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República
10. Plan Operativo 2017 Gerencia General del Poder Judicial
11. Plan Operativo 2017 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial
12. Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República
13. Presupuesto Institucional de Apertura 2017
14. Manual de organización y funciones de la Gerencia General del Poder Judicial

En el marco de los 14 instrumentos de gestión se analiza la tendencia en la incorporación del enfoque de género. No se toma en cuenta los instrumentos de gestión contemplados en la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial y, específicamente, su Plan de Actividades del 2017. De esta manera tener una línea de base de partida de la situación actual de los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial.

5. Técnicas de recolección de Datos

La técnica de recolección de datos es el Análisis Documental, la cual se apoya en la recopilación de normas e instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial. En este marco, se procesarán los documentos siguiendo los elementos de análisis de forma y fondo que a continuación reseñamos:

- ✓ **Análisis de Forma:** según el cual se considera la evaluación de la incorporación del lenguaje inclusivo en los instrumentos de gestión; es decir, el nivel de las representaciones del género en el ámbito lingüístico del documento e identificación del sexismo social y sexismo lingüístico.
- ✓ **Análisis de Fondo:** referido a evaluar la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión en el marco de los indicadores de transversalización del enfoque de género en los cinco ámbitos de la gestión pública.

Como resultados del análisis documental de los instrumentos de gestión de forma y fondo se estructura una tipología que contribuye a establecer e implementar —o no— criterios de incorporación del enfoque de género en los instrumentos de





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

gestión. La tipología de género⁵ está conformada por cuatro categorías que son las siguientes:

- ✓ **Sin conciencia de género;** cuando las especificidades de género están ausentes. Carece de conciencia de género.
- ✓ **Neutral al género;** cuando, aunque reconoce las diferencias de género, pero no forjan soluciones a la desigualdad, reforzándolas.
- ✓ **Con conciencia de género;** cuando reconocen las diferencias de género, y procuran mejorar la situación en lo cotidiano, abordando problemas concretos. No incidiendo en la necesaria transformación de las relaciones de poder entre los géneros.
- ✓ **Transformador del género;** Reconocen bien las diferencias de género. Buscando explícitamente de transformar las relaciones desiguales de poder entre los géneros. Poniendo énfasis en lograr que mujeres y niñas sean más valoradas socialmente y ejerzan plenamente todos sus derechos.

7. Marco Conceptual

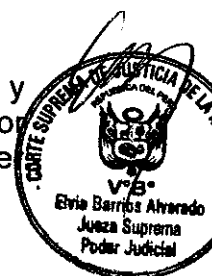
A continuación se muestra el marco conceptual que guiará el proceso de revisión y sistematización de los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial. Por medio del mencionado marco se organizará la información recabada para ser ordenada y sistematizada.

Las políticas de género sensitivas o género inclusivas

Según Evangelina Principe⁶ las políticas de género sensitivas o género inclusiva representa el salto cualitativo más importante que se ha registrado en el avance de las políticas de igualdad, impelido por la aparición y adopción del enfoque de género en la visibilización e interpretación de las desigualdades de mujeres y hombres. Según la autora, la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas que persiguen el logro de la igualdad exige una postura crítica de las realidades que tocan o expresan la situación y posición de las mujeres y los hombres, en el propósito de descubrir si tales condiciones están determinadas por pertenecer a uno u otro sexo. El núcleo duro del análisis de Evangelina Principe

⁵ PLAN INTERNACIONAL (s/f) La Estrategia de Plan para la Igualdad de Género: 2012-2016. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en https://plan-internacional.es/sites/files/plan/estrategia_de_genero_2012_-_2016.pdf

⁶ PRINCIPE, Evangelina (2008) Políticas de Igualdad, Equidad y GenderMainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en http://pmayobre.webs.uvigo.es/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf





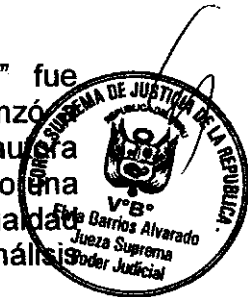
sobre la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas está sintetizada en el siguiente discurso:

Se trata del develamiento de la existencia abierta o invisibilizada o naturalizada de la jerarquía y las relaciones de poder entre los géneros. Desde esta óptica género sensitiva, las políticas de igualdad han llegado a convertirse en los instrumentos destinados a romper la jerarquía de poder que domina en todos los órdenes las relaciones entre mujeres y hombres (2008:41).

Los términos “políticas género sensitivas” y “políticas género inclusivas” según Evangelina Príncipe han venido empleando indistintamente, en la reflexión especializada a consecuencia del amplio desarrollo a que ha dado lugar la difusión y elaboración permanente del enfoque de género. Un marco de consenso a nivel mundial para trabajar este tema en las políticas públicas es el significativo es Gender Mainstreaming.

Transversalización del enfoque de género

María Rigat-Pflaum⁷ señala que el significativo “gender mainstreaming” fue traducido como «transversalidad de la perspectiva de género» que comenzó a aplicarse luego de la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995. Según la autora el mainstreaming de género puede ser entendido en variados sentidos: como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género.



Es necesario señalar que la transversalización del enfoque de género fue considerada como una estrategia en el marco de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing⁸ que se pronunció con respecto a la incorporación del enfoque de género en las políticas:

Al ocuparse del disfrute de los derechos humanos, los gobiernos y otros interesados deben promover una política activa y visible encaminada a incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas de manera que, antes de que se adopten decisiones, se analicen los efectos que han de tener para las mujeres y los hombres (1995:100)

Dos años después de la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995 se fortalece el mandato de la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas en el

⁷ PFLAUM, Rigat (2008) Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. NUEVA SOCIEDAD No 218. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21671/1/35_maistreaming.pdf

⁸ DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997⁹. En la parte correspondiente a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas aparece la primera definición de transversalización del enfoque de género:

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (1997:24)

Actualmente existe un consenso mundial sobre la Gender mainstreaming como una estrategia para buscar la igualdad de género. Según ONU Mujeres¹⁰ que es una organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres afirma que la incorporación de la perspectiva de género es una estrategia mundialmente aceptada para promover la igualdad de género. La integración no es un fin en sí mismo sino una estrategia, un enfoque, un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad de género. En este sentido, ONU Mujeres enfatiza que la transversalización implica asegurar que las perspectivas de género y la atención al objetivo de la igualdad de género sean centrales para todas las actividades: desarrollo de políticas, investigación, promoción / diálogo, legislación, asignación de recursos y planificación, implementación y monitoreo de programas y proyectos.



La gestión pública con enfoque de género

Si por una parte la gestión pública se sostiene sobre la base de instrumentos que guíen su proceder en el marco de la producción de bienes y servicios en beneficio de la ciudadanía, por otro lado, todo es susceptible de revisarse desde la perspectiva de género ya que todo está influenciado por el contexto en el que se origina. En este sentido debemos recordar que los documentos, así como los procedimientos están diseñados por personas con una identidad enmarcada en un contexto socio/histórico, que es lo esencial a revisar desde e análisis de género.

⁹ NACIONES UNIDAS (1997) el Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf
¹⁰ UN Women. Gender Mainstreaming. Recuperado el 8 de Noviembre en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en su calidad de ente rector en materia de género asume los mandatos internacionales para lograr la igualdad de género. Por ese motivo también incorpora en su lenguaje técnico el significativo de transversalización del enfoque de género que implica pues que en cada entidad pública, las personas responsables del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de cualquier intervención pública, tengan siempre presente el impacto que estas acciones van a tener en la vida de mujeres y hombres, orientándolas además hacia resultados de igualdad entre ellas y ellos¹¹

En ese sentido, la gestión pública requiere ser implementada por funcionarias y funcionarios cuyas prácticas implementadas aseguren ser no machistas para así favorecer la gobernabilidad y la cultura democrática. Esto será factible si se logra incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión interna de las entidades públicas. De lo contrario se legitima el modelo androcéntrico en la gestión pública.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, ha identificado cinco ámbitos para transversalizar el enfoque de género que están en el siguiente cuadro.

Ámbito	Descripción
Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de una instancia responsable de la implementación de las políticas para la igualdad de género con funciones de articulación, supervisión, evaluación y rendición de cuentas de las políticas, planes, programas y proyectos. • Formulación y aprobación de marcos normativos que promuevan la igualdad de género, alineados a las disposiciones contenidas en las políticas de igualdad de género; así como a toda normativa que reconozca y garantice la igualdad de género sin discriminación. • Inclusión en instrumentos y acciones de seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, información relativa al cumplimiento de las metas y logro de resultados para la igualdad de género.
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento de planes estratégicos sectoriales multianuales, planes operativos y todo instrumento de gestión a las disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017; así como de la segunda política nacional en materia de igualdad de hombres y mujeres (Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional). • Incorporación de indicadores de género en el sistema y/o instrumentos de monitoreo y evaluación de la gestión de las instituciones del Estado. • Identificación de brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas con la implementación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de la entidad, en el marco de sus competencias y funciones; consignando para ello las variables



¹¹ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2014) Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y la Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

	<p>sexo y género e identificación de los diferentes roles que realizan las mujeres y los hombres en la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información sobre los avances, limitaciones y desafíos para el logro de resultados hacia la igualdad de género
Gestión del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de competencias para la gestión de políticas hacia la igualdad de género en los planes de desarrollo de las personas. • Promoción de políticas y gestión del recurso humano que garantice la igualdad de género en procesos de convocatoria, selección y promoción del personal, en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, en la conciliación del trabajo y la vida familiar y, en el acceso a cargos de toma de decisión, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de recursos presupuestales para el financiamiento de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos para la igualdad de género. • Evaluación de la gestión presupuestal asociada a los resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género. • Aplicación del enfoque de género en la evaluación presupuestal que permita evidenciar si el gasto público ha sido asignado y ejecutado de manera eficaz para el logro de resultados a favor de la igualdad de género.
Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación e implementación de acciones afirmativas que propicien comportamientos y prácticas libres de toda forma de discriminación y estereotipos de género, especialmente por razón de sexo, orientación e identidad sexual. • Adopción del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, documentos técnicos normativos y documentación oficial. • Aprobación de lineamientos u orientaciones que fortalezcan el desarrollo de una cultura institucional, respetuosa de las diferencias de género, garantizando la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ejercicio de los derechos, el acceso a oportunidades y la participación en el desarrollo de la entidad.

Fuente: MIMP, 2014



El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) la transversalización del enfoque de género no significa realizar acciones de manera aislada o que estén ligadas estrictamente a determinadas políticas sociales dirigidas exclusivamente a la mujer; sino más bien que ésta sea integrada en todos los ámbitos de la acción de la entidad visibilizando su articulación en las políticas, programas y en todas sus intervenciones¹².

Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión

Las entidades públicas instrumentalizan las políticas públicas a través de los instrumentos de gestión Según Christian Guzmán¹³ dentro de las normas internas de la Administración Pública están los instrumentos de gestión que son

¹² MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2014) Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y la Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf>

¹³ GUZMÁN, Christian. "Instrumentos de Gestión", en el blog Cosa Pública. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2016/09/12/los-instrumentos-de-gestion/>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

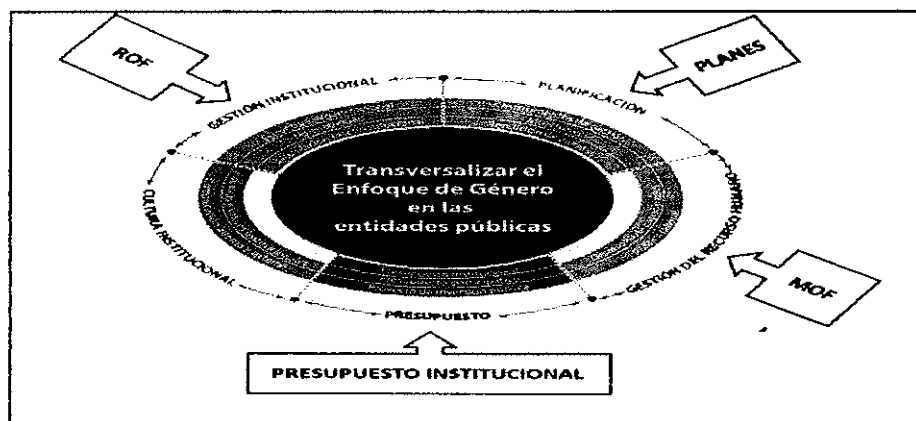


COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral. Entre los principales instrumentos de gestión se encuentran los siguientes:

- Reglamentos de Organización y Funciones (ROF)
- Manuales de Organización y Funciones (MOF)
- Cuadro para Asignación de Personal (CAP)
- Presupuesto Analítico de Personal (PAP)
- Manual de Procedimientos (MAPRO)
- Los Planes Institucionales conforme la normativa en materia de Planeamiento Estratégico: Plan Estratégico Multisectorial, Plan Estratégico Sectorial Multianual, Plan De Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional

En el marco de los cinco ámbitos para transversalizar el enfoque de género en las entidades públicas los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial se ubican en cuatro ámbitos: la gestión institucional, el planeamiento, el presupuesto y la gestión de recursos humanos. En el siguiente gráfico se visualiza los instrumentos de gestión articulados con los ámbitos de las entidades públicas para transversalizar el enfoque de género.



Fuente: Elaboración en base al MIMP, 2014.

8. Resultados

En base al Análisis Documental desde el enfoque de género se identifica dos tipos de resultados en base al análisis de forma y de fondo. A continuación se mostrará los resultados para conocer el avance de la incorporación de género de los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

8.1 Análisis de Forma

En términos de forma, el documento incurre en el sexismo lingüístico que se manifiesta cuando el lenguaje oculta e invisibiliza a un género, principalmente el femenino. Según la Guía para uso del lenguaje inclusivo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables¹⁴ se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones.

Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General

N°	PÁGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	10	Protección de los magistrados, altos funcionarios...traslado de Magistrados
2	10	Magistrados, altos funcionarios
3	15	Orientación al ciudadano
4	18	Escalafón de jueces
5	19	Antigüedad de jueces
6	19	Cuadro de Plaza Vacantes de jueces
7	20	El bienestar social de los servidores
8	20	El bienestar social de los servidores
9	20	Brindar a los trabajadores del Poder Judicial
10	22	Capacitación laboral a los trabajadores
11	24	Petición formulada por los trabajadores
12	24	Mecanismos de protección al trabajador
13	24	Los trabajadores reconocidos
14	24	Trabajo decente para los trabajadores
15	25	Gerentes o Jefes
16	38	Atención al Usuario Judicial
17	38	Requerimiento de los usuarios del poder judicial
18	41	Asigne el Gerente General
19	56	En beneficio de la administrados
20	57	Derechos del ciudadano



¹⁴ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2015) Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras no existo. Lima: MIMP.



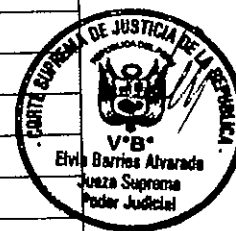
PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Reglamento de Organización y Funciones de la Corte Suprema de Justicia

DETERMINACIÓN DE SECCIONES Y FUNCIONES		
1	8	Designar jueces
2	8	Designar jueces supremos
3	9	Está conformado por destacados especialistas del medio
4	9	Gabinete de Asesores
5	9	Dependiente del Presidente de la misma
6	9	Asesorar al Presidente
7	9	Funciones de Gabinete de Asesores
8	9	Por el Presidente del Poder Judicial
9	9	Que le asigne el Presidente del Poder Judicial
10	9	Encomendadas por el Presidente del Poder Judicial
11	10	Decisiones del Presidente
12	10	Proponer al Presidente
13	10	Asesorar al Presidente
14	10	Presentar al Presidente
15	10	Encargue el Presidente
16	10	Sean encomendadas al Presidente
17	10	Confíe el Jefe de Gabinetes
18	11	Por el Presidente
19	11	Colaborar con el Presidente
20	11	El Jefe de Gabinete de Asesores
21	11	Gabinete de Asesores
22	12	Proponer al Presidente
23	12	Gabinete de Asesores
24	12	Del Presidente del Poder Judicial
25	12	Gabinete de Asesores
26	12	Independencia de los Magistrados
27	12	Jefe de Gabinete de Asesores
28	13	Disposiciones del Presidente
29	13	Presidente del Poder Judicial
30	13	Decisión del Presidente
31	14	Asigne el Presidente del Poder Judicial
32	14	El Presidente del Poder Judicial
33	21	Con enfoque ciudadano





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

34	21	Asigne el Director de Imagen y Comunicaciones
35	22	Proponer al Presidente del Poder Judicial
36	22	Los Señores Jueces Supremos y miembros del Consejo Ejecutivo del poder Judicial
37	25	Funciones que le asigne el Presidente del Poder Judicial
38	25	Se distribuye en Salas Especiales Permanentes y transitorias de cinco Jueces Supremos
39	25	Designa el Presidente del Poder Judicial

Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial

Nº	PÁGINA	IDENTIFICACION DE SERVIDOR PÚBLICO
1	3	Que designe el Presidente de la Corte Suprema
2	4	El Presidente de la Corte Suprema
3	4	El Presidente del Poder Judicial
4	4	Atribuciones del Presidente del Poder Judicial
5	4	Atribuciones del Presidente del Poder Judicial
6	5	Designar a los jueces integrantes de las salas especializadas
7	5	Designar a los Jueces Supremos para cargos especiales
8	5	Está presidida por el Presidente de la Corte Suprema
9	5	Sus magistrados jubilados
10	5	Al representante ante el Consejo Nacional
11	5	Designar a Jueces Supremos
12	5	Designar al Juez Supremo
13	6	Al ochenta por ciento del total de Jueces Supremos, a dos Jueces Superiores
14	6	Fijar el número de Jueces Supremos Titulares.
15	7	Designar al Gerente General del Poder Judicial
16	7	Y demás funcionarios
17	8	Desarrollo de actividades de capacitación para los magistrados
18	8	Encomendar a los jueces
19	8	Cuadro de Antigüedad de Jueces Supremos y Jueces Superiores y del de méritos de Jueces Superiores
20	8	Jueces integrantes de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial
21	9	Conducta funcional de los jueces
22	9	Conducta funcional de funcionarios, empleados y servidores en general
23	9	Buen rendimiento de los jueces
24	9	Nombrar Jueces Suplementarios y Especializados





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

25	9	Otorgar las licencias a los jueces
26	9	Fijar periodo vacacional de Jueces
27	9	El Presidente de la Corte Superior
28	9	El Presidente de la Corte Superior
29	10	El Presidente de la Corte Superior
30	10	Todos los Jueces titulares y provisionales
31	10	Los jueces superiores
32	10	Jueces superiores en ejercicio
33	10	Convoque el Presidente
34	10	O cuando lo soliciten tres o más de sus miembros
35	10	Más de quince jueces superiores
36	11	Jueces Especializados
37	11	Juez Superior
38	11	Jefe de la Oficina
39	11	El Presidente de la Corte Superior
40	11	El Juez Superior
41	11	Un Juez Superior
42	11	Un Juez Especializado
43	11	Jueces Superiores
44	11	Sus miembros conforme al Reglamento
45	11	Magistrados visitantes
46	11	Jueces especializados
47	11	Jueces de Paz Letrados
48	11	Jueces de Paz Auxiliares
49	12	Los jueces Superiores
50	13	Los magistrados
51	13	Jueces supremos
52	13	Sensibilización a magistrados
53	14	Presidente de la Corte Suprema
54	15	El Jefe del Órgano de Control Institucional
55	17	El Presidente del Poder Judicial
56	17	Los abogados



Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

Nº	PÁG.	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	7	El Presidente del poder Judicial
2	7	Dos jueces Supremos
3	7	Un Juez Superior Titular
4	7	Elegido por los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia
5	7	Un Juez Titular Especializado
6	7	Un representante elegido por la Junta de Decanos de los Colegios de Abogados del Perú
7	7	Juez Superior Titular
8	7	Presidentes de Cortes Superiores
9	7	Juez Especializado
10	7	Los Jueces de dicha jerarquía
11	7	Los miembros del Consejo Ejecutivo
12	8	Fijar el número de Jueces Supremos Titulares
13	9	Los asuntos relativos a traslado de los Jueces, Funcionarios y demás servidores del Poder Judicial
14	9	Designar al Gerente General del Poder Judicial, Gerentes, Jefes de Oficina, Subgerentes...los demás Funcionarios
15	10	Desarrollo de actividades de capacitación para los jueces
16	10	Encomendar a los Jueces
17	10	Antigüedad de los Jueces Supremos y Jueces Superiores y el de méritos de Jueces Supremos
18	11	Número de jueces integrantes
19	11	Conducta funcional de jueces
20	11	Contra jueces de paz
21	11	Rendimiento de Jueces
22	11	Nombrar Jueces Supe numerarios Superiores
23	11	Otorgar licenciamientos a los Jueces
24	11	Fijar el Periodo vacacional de Jueces
25	12	Presidente del Consejo Ejecutivo
26	12	Presidente del Consejo Ejecutivo
27	12	Presidente del Consejo Ejecutivo
28	12	Presidente del Consejo Ejecutivo
29	12	Número total de Consejeros
30	13	Para asesorarlo según los requerimientos y





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

31	14	Necesidades de cada Consejero
32	14	Requerimientos del Presidente
33	14	De los señores consejeros
34	18	Proponer al Presidente de la Comisión Nacional de Productividad Judicial
35	18	Medición del Desempeño Jurisdiccional del Juez
36	19	Proponer al Presidente de la Comisión Nacional de Productividad Judicial
37	19	Cuadro de Antigüedad de los Jueces Supremos y el de Méritos
38	19	Antigüedad de Jueces Superiores
39	19	Custodiar los legajos personales a su cargo de los jueces
40	19	Firma autorizada de los jueces
41	23	Gerente General y los Presidentes de las diferentes Cortes Superiores de Justicia
44	24	Gerente General asiste a las sesiones del Consejo Ejecutivo
45	26	Capacitación, apoyo y orientación a los jueces de paz
46	27	Firma Nacional de Jueces de Paz
47	27	Registro nacional de Jueces de Paz
48	27	Capacitación a los Jueces de Paz
49	27	Orientar a los Jueces de Paz
50	28	Exhortos a los Jueces de Paz
51	28	Desempeño de los Jueces de paz
52	28	Asesoría a los Jueces de Paz
53	28	Presidentes y Salas Plenarias de las Cortes Superiores de Lima



Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009 – 2018

Nº	PÁGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	3	Consenso con los jueces de los distintos ámbitos de los servicios de justicia
2	6	Ética profesional de sus jueces y servidores
3	7	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, efectivo, oportuno, inclusivo y con carácter universal
4	9	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, efectivo, oportuno, inclusivo y con carácter universal
5	10	Centro de Atención al Usuario
6	10	# de usuarios atendidos
7	10	% centros de atención al usuario
8	14	% de trabajadores capacitados en relación al total
9	18	Desarrollar programas de Capacitación dirigido a jueces
10	18	Propiciar la participación de jueces



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

11	18	# de mecanismos para la participación de Jueces
12	19	% de Jueces y personal jurisdiccional
13	20	# de jueces y personal jurisdiccional
14	21	El 40% de los ciudadanos
15	21	Intentos de corrupción a miembros del Poder Judicial
16	22	Contar con jueces especializados dedicados exclusivamente a la inspección
17	22	# de jueces inspectores designados
18	25	Brindar al ciudadano
19	25	% de usuarios satisfechos en sondeos de opinión
20	27	% de trabajadores capacitados en relación al total
21	31	La necesidad el Poder Judicial por ofrecer al ciudadano un servicio eficiente
22	37	Mejora del comportamiento de jueces
23	38	Contar con jueces capacitados a tiempo completo para desempeñar su labor
24	40	Multiplicación de Facultades y Escuelas de Derecho que no cuentan con profesores y ambientes adecuados, lo cual satura el mercado profesional y genera mediocridad.
25	40	Las distancias geográficas generan que jueces no accedan a la información ni una adecuada capacitación
26	40	Desvinculación entre el accionar del Poder Judicial y las necesidades y requerimientos ciudadanos

Plan Operativo 2017 de la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA)



PAGIN		IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	2	Capacitación permanente a los magistrados
2	2	Entre magistrados, funcionarios y colaboradores
3	2	Capacitación de magistrados
4	3	Por parte de los magistrados
5	4	Deber del magistrado declarar
6	4	Facultad discrecional del magistrado
7	6	Los magistrados
8	6	y/o servidores
9	6	Puedan encontrarse sujetos los ciudadanos
10	6	Incurrir algún magistrado
11	6	y/o servidor judicial
12	6	Labor que ejercen los magistrados
13	7	Los Presidentes de las Cortes a nivel nacional
14	8	Compromiso de los magistrados
15	9	Directamente con el magistrado o asistente judicial
16	9	Necesidades de los usuarios
17	10	Acercamiento con los ciudadanos

18	10	Recursos humanos (magistrados y personal)
19	10	Falta de Magistrados controladores
20	11	Magistrados controladores

Plan Operativo 2017 del Órgano Institucional del Poder Judicial

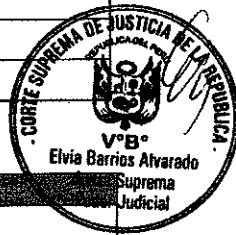
N°	PAGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	6	Paralización de los trabajadores del Poder Judicial

Plan Operativo 2017 Procuraduría Pública del Poder Judicial

N°	PAGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	6	Disposición de los Magistrados
2	6	Mayor número de abogados
3	7	Para abogados
4	7	Debería ser realizado por abogados
5	7	Permanente a los abogados

Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República

N°	PAGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	1	Diseño de la revista institucional "El Magistrado"



Plan Operativo 2017 Gerencia General del Poder Judicial

N°	PAGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	11	De los 1400 ciudadanos previstos se ha superado en 387% dicha meta, logrando llegar a 6812 ciudadanos
2	26	Garantizar eficacia en la atención al Usuario
3	27	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
4	27	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
5	27	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
6	27	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
7	28	Medidas que protegen la integridad de jueces y personal judicial
8	28	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
9	29	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
10	29	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
11	29	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
12	29	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

13	30	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
14	30	Orientación Jurídica Gratuita al usuario
15	30	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
16	30	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
17	30	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
18	30	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
19	31	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
20	31	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal

Plan Operativo 2017 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

	PÁGINA	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	8	Medición del Desempeño del Juez
2	8	Medición del Desempeño del Juez
3	9	Antigüedad de los Jueces Especializados/Mixtos
4	14	Los Jueces de Paz muestran reconocimiento y pertenencia al sistema judicial
5	16	Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, oportuno, inclusive y con carácter universal
6	17	Ingresar datos de los Jueces Superiores al Sistema (piloto) de Automatización de Procesos Titulares del Poder Judicial
7	18	Capacitación para jueces orientados a potenciar sus capacidades en función a sus necesidades y responsabilidades
8	19	Inducción a los Jueces de Paz
9	19	Capacitación a los Jueces de Paz
10	19	Procesos disciplinarios a los Jueces de Paz
11	19	Procesos de elección popular a los Jueces de Paz
12	19	Procesos de selección de Jueces de Paz
13	19	Registro Nacional de firmas de Jueces de Paz
14	19	Registro Distrital de firmas de Jueces de Paz
15	19	Registro de Sanciones de Jueces de Paz
16	19	Actuaciones jurisdiccionales y notariales de los juzgadores de Paz con antigüedad mayor a 5 años.





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República

N°	PAGIN	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
1	18	Alto índice de procesos disciplinarios impuestas a los servidores
2	18	Falta de apoyo de algunos Jefes Inmediatos
3	19	Servidores jurisdiccionales
4	19	Falta de responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento del registro de asistencia
5	20	Les permite captar a usuarios judiciales desorientados

Presupuesto Institucional de Apertura 2017

N°	PAGIN	IDENTIFICACIÓN DE SEXISMO LINGÜÍSTICO
-	-	-

En suma, los significantes de sexismo lingüístico más usados en los instrumentos de gestión están sintetizados en el siguiente cuadro:

Caso de sexismo lingüístico	Ocultamiento de lenguaje
• Magistrados	• Magistrada
• Juez	• Jueza
• Presidente	• Presidenta
• Jefes	• Jefas
• Gerentes	• Gerentas
• Asesores	• Asesoras
• Abogados	• Abogadas
• Trabajadores	• Trabajadoras
• Ciudadanos	• Ciudadanas
• Usuarios	• Usuarías



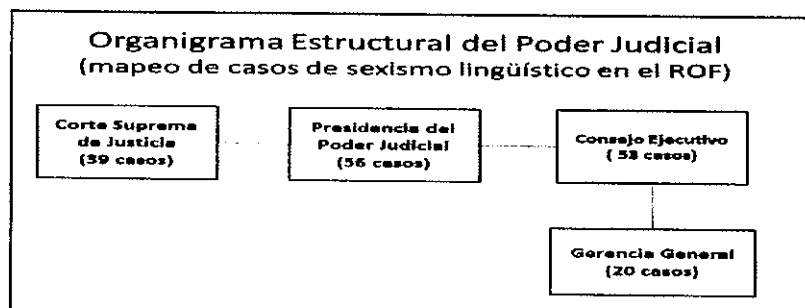
Es necesario mencionar que los casos de sexismo lingüístico transgrede la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y, específicamente, el Artículo 3 de los principios de la Ley. Este principio establece el reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifican la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual y social. En ese sentido, el sexismo lingüístico identificado en los instrumentos de gestión vigente del Poder Judicial no está respetando los principios de la ley reproduciendo un tipo de discriminación en perjuicio de las mujeres.

En el siguiente cuadro se visualiza la identificación de casos de sexismo lingüístico en los instrumentos de gestión revisados

Ámbito	Instrumento de Gestión	Nº de casos lingüístico
Gestión Institucional	Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General	20
	Reglamento de Organización y Funciones de la Corte Suprema de Justicia	39
	Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial	56
	Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	53
Planificación	Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009 - 2018	26
	Plan Operativo 2017 de la Oficina de Control de la Magistratura	20
	Plan Operativo 2017 del Órgano Institucional del Poder Judicial	
	Plan Operativo 2017 Procuraduría Pública del Poder Judicial	
	Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República	
	Plan Operativo 2017 Gerencia General del Poder Judicial	20
	Plan Operativo 2017 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	16
Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República	5	
Presupuesto	Presupuesto Institucional de Apertura 2017	0
Gestión de Recursos Humanos	Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial	35



A nivel de los cuatro Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial se puede hacer un mapeo sobre la ubicación de los casos de sexismo lingüístico en el Organigrama Estructural del Poder Judicial.



Fuente: elaboración propia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



Como se puede observar existe mayor cantidad de casos de sexismo lingüístico en los órganos de mayor poder en el Poder Judicial conformada por la Presidencia del Poder Judicial (56 casos), el Consejo Ejecutivo (53 casos) y la Corte Suprema de Justicia (39 casos). El órgano del Poder Judicial con menor cantidad de casos de sexismo lingüístico es de la Gerencia General (20 casos) que tiene un carácter técnico – administrativo.

8.2 Análisis de fondo

En el marco de los ámbitos para transversalizar el enfoque de género en las entidades públicas establecidas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables¹⁵ se procederá analizar los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial. Para analizar el nivel de incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión se tomará los indicadores que corresponde al ámbito de gestión institucional, planificación, presupuesto y gestión de recursos humanos de las entidades públicas. A continuación se muestra el cumplimiento de los indicadores en los instrumentos de gestión priorizados del Poder Judicial.

Ámbito: Gestión Institucional

Instrumento de Gestión: Reglamento de Organización y Funciones



Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	INDICADORES	
	Formulación y aprobación de marcos normativos que promuevan la igualdad de género, alineados a las disposiciones contenidas en las políticas de igualdad de género, así como a toda normativa que reconozca y garantice la igualdad de género sin discriminación.	Incluir en los instrumentos y procesos de gestión, indicadores, evaluación, seguimiento de métricas, información relativa al cumplimiento de las acciones y los resultados para la igualdad de género.
ROF de la Presidencia del Poder Judicial	No cumple el indicador	No cumple el indicador
ROF de la Corte Suprema de Justicia	No cumple el indicador	No cumple el indicador
ROF del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	No cumple el indicador	No cumple el indicador
ROF de la Gerencia General	No cumple el indicador	No cumple el indicador

Fuente: elaboración propia

¹⁵ MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2014) La Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado el 26 de Octubre de 2017 en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf>



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



Ámbito: Planificación
Instrumento de Gestión: Planes Operativo y Plan de Desarrollo Institucional

Plan Operativo (PO) y Plan de Desarrollo Institucional (PDI)	Indicadores				
	Alineamiento a las disposiciones contenidas en el PLANIG y Decreto Supremo No 027-2007 PCM	Identificación de brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas	Indicadores de género en el sistema e instrumentos monitoreo y evaluación	Indicadores de avances y logros para el logro de resultados hacia la igualdad de género	Indicadores de avances y logros para el logro de resultados hacia la igualdad de género
PO 2017 del Organo Institucional del Poder Judicial	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PO 2017 de la Corte Suprema de Justicia	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PO 2017 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PO 2017 de la Gerencia General	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PO 2017 de la Oficina de Control de la Magistratura	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PO 2017 de la Procuraduría Pública del Poder Judicial	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador
PDI del Poder Judicial 2009 - 2018	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador



Ámbito: Presupuesto
Instrumento de Gestión: Presupuesto Institucional de Apertura

Presupuesto Institucional de Apertura	Indicadores		
	Asignación de recursos presupuestales para el financiamiento de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos para la igualdad de género	Evaluación de la gestión presupuestal asociada a los resultados de las políticas, programas y proyectos para la igualdad de género	Evaluación del impacto de género en la evaluación del presupuesto institucional para la igualdad de género en la asignación de recursos de manera eficaz para el logro de resultados a favor de la igualdad de género
Presupuesto Institucional de Apertura 2017	No cumple el indicador	No cumple el indicador	No cumple el indicador



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Ámbito: Gestión de Recursos Humanos
Instrumento de Gestión: Manual de Organización y Funciones

	Indicadores
Manual de Organización y Funciones	Elaboración de políticas y gestión del recurso humano, considerando la igualdad de género en procesos de convocatoria, selección y promoción de personal, así como la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en la condición de víctima, la vida familiar y el acceso a cargos de toma de decisión, etc.
Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial	No cumple el indicador

9. Tipología

En base a los resultados del análisis documental de los instrumentos de gestión de forma y fondo del Poder Judicial se determina que el nivel de incorporación del enfoque de género se encuentra en la tipología de sin conciencia de género. Esta tipología se refiere cuando las especificidades de género están ausentes en los instrumentos de gestión.



Gestión Institucional	Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia General	Sin conciencia de género
	Reglamento de Organización y Funciones de la Corte Suprema de Justicia	
	Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial	
	Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	
Planificación	Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial 2009 - 2018	Sin conciencia de género
	Plan Operativo 2017 de la Oficina de Control de la Magistratura	
	Plan Operativo 2017 del Órgano Institucional del Poder Judicial	
	Plan Operativo 2017 Procuraduría Pública del Poder Judicial	
	Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República	
	Plan Operativo 2017 Gerencia General del Poder Judicial	
	Plan Operativo 2017 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	
Plan Operativo 2017 de la Corte Suprema de Justicia de la República		
Presupuesto	Presupuesto Institucional de Apertura 2017	Sin conciencia de género
Gestión de Recursos Humanos	Manual de Organización y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial	Sin conciencia de género



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISION DE JUSTICIA DE GENERO
DEL PODER JUDICIAL

10. Conclusiones del análisis

Las herramientas de gestión vigentes del Poder Judicial analizadas representan la consolidación del modelo androcéntrico gubernamental. Desde el enfoque de género se devela la naturalizada jerarquía y las relaciones de poder institucionalizada en los instrumentos de gestión. Instrumentos que estructuran las condiciones institucionales para la reproducción de las jerarquías de poder de los hombres en el Poder Judicial.

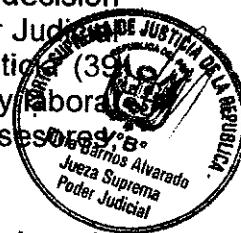
Desde el análisis de forma la invisibilización de las mujeres en los instrumentos de gestión vigentes en el Poder Judicial es causada por el sexismo lingüístico. No existe condiciones de igualdad de oportunidades para las mujeres magistradas, juezas, abogadas, jefas, gerentas, asesoras, trabajadoras, ciudadanas y usuarias.

El sexismo lingüístico es más fuerte en los órganos con mayor poder de decisión de la estructura orgánica del Poder Judicial como la Presidencia del Poder Judicial (56 casos), el Consejo Ejecutivo (53 casos) y la Corte Suprema de Justicia (39 casos). Esto estructura mayores oportunidades de desarrollo profesional y labora para los hombres magistrados, jueces, abogados, jefes, gerentes, asesores, trabajadores, ciudadanos y usuarios.

Los instrumentos de gestión vigentes no cumplen con la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y, específicamente, el Artículo 3 que establece el reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifican la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual y social.

Desde el análisis de fondo los instrumentos de gestión vigentes en el Poder Judicial se ubican en la tipología sin conciencia de género, es decir, cuando las especificidades de género están ausentes en los instrumentos de gestión. Los instrumentos de gestión vigentes del Poder Judicial no cumplen con los indicadores de cuatro ámbitos para transversalizar el enfoque de género en las entidades públicas: gestión institucional, planificación, presupuesto y gestión de recursos humanos. Esto evidencia la consolidación del modelo androcéntrico gubernamental hegemónica en el Poder Judicial.

Es necesario señalar que si bien existe la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, a nivel de los instrumentos de gestión y, específicamente, en el Reglamento de Organizaciones y Funciones dicha comisión está invisibilizada, lo cual está reflejado en el Organigrama Estructural del Poder Judicial. Si no me nombras, no existo.





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

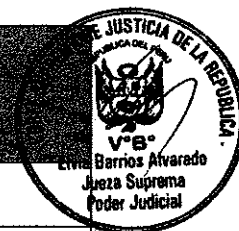
II. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo Neutralización del Sexismo Lingüístico en todos los instrumentos de gestión

Según lo dispuesto en las normas nacionales que determinan el uso del lenguaje inclusivo por las entidades públicas, se propone la neutralización del sexismo lingüístico en los siguientes significantes: magistrados, jueces, abogados, jefes, gerentes, asesores, trabajadores, ciudadanos y usuarios. En el siguiente cuadro se propone las modificaciones de forma en todos los instrumentos de gestión del Poder Judicial.

Caso de sexismo lingüístico en los instrumentos de gestión	Propuestas para el uso del Lenguaje Inclusivo			
	Nombres Colectivos	Uso de Cargos y funciones	Desdoblamiento de Nombres	
			Con doble género	Con marca de Doble Género
Magistrados		Magistratura	Magistrados/as	Magistrados y magistradas
Juez			Juez/a	Jueza y juez
Presidente		La Presidencia	Presidenta/e	Presidenta y presidente
Jefes		Jefatura	Jefas/es	Jefas y jefes
Gerentes		Gerencia	Gerenta/e	Gerenta y gerente
Asesores	Asesoría		Asesoras/es	Asesores y asesoras
Abogados			Abogados/as	Abogados y abogadas
Trabajadores			Trabajadoras/es	Trabajadoras y trabajadores
Funcionarios	Funcionariado		Funcionarias/os	Funcionarias y funcionarios
Ciudadanos	Ciudadanía		Ciudadanas/os	Ciudadanas y ciudadanos
Usuarios			Usuarías/os	Usuarías y usuarios

Fuente: elaboración propia.





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Objetivo

Cumplimiento de los indicadores para transversalizar el enfoque de género en los instrumentos de gestión

Según los indicadores del PLANIG, se presenta a continuación un cuadro en donde se colocan primero los indicadores de los ámbitos de gestión institucional, planificación, presupuesto y gestión de recursos humanos desde el enfoque de género. Luego se muestra la propuesta de fondo para transversalizar el enfoque de género en los instrumentos de gestión.

Ámbito	Instrumento de Gestión	Propuesta
Gestión Institucional Instrumento de Gestión	Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	Modificación del Reglamento de Organización y Funciones para incorporar la Unidad Técnica Funcional de Género del Poder Judicial. Esta Unidad cumplirá las funciones y competencias de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.
Planificación Instrumento de Gestión:	Planes Operativo y Plan de Desarrollo Institucional	Alineamiento de la ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 en los marco legales de los Planes Operativos y Plan de Desarrollo Institucional Inclusión de los significantes género, violencia de género y reducción de brechas de género en los objetivos estratégicos. Realización del Análisis de Capacidad institucional para Transversalizar el Enfoque de Género en el Poder Judicial. Elaboración de indicadores de brechas de género del Poder Judicial Inclusión de las brechas de género en los Diagnósticos Situacionales de los Planes Operativos.
Presupuesto Instrumento de Gestión	Presupuesto Institucional de Apertura	Alineamiento de la ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 en los marco legales de los Planes Operativos y Plan de Desarrollo Institucional. Asignación de recursos presupuestales para el financiamiento en el Presupuesto Institucional de Apertura para la igualdad de género.
Gestión de Recursos Humanos	Manual de Organización y Funciones	Inclusión de funciones en los puestos y cargos en el MOF cuyo cumplimiento contribuye a cumplir con las funciones organizaciones de la Unidad Técnica Funcional de Género del Poder Judicial . Para la especificación de los requisitos mínimos exigibles de los cargos o puestos de trabajo se deberá especificar los requisitos deseables sobre títulos y grados, estudios complementarios o de especialización en materia de género y experiencia laboral relacionada con género, así como los referidos a capacidades, habilidades y actitudes necesarias para que se cumplan las funciones asignadas al cargo. Incluir en el marco normativo la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y El Decreto Supremo N° 004 - 2012 - MIMP aprueba el Plan Nacional de igualdad de género 2012 - 2017
Cultura Institucional	Todos los instrumentos de gestión	Aprobación de la Directiva de Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial.





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



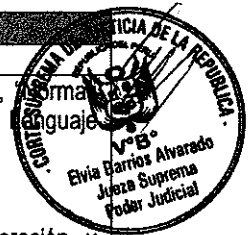
COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

III. EJEMPLOS DE ENTIDADES PÚBLICAS QUE HAN INCORPORADO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SUS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo otras instituciones públicas tanto nacionales como internacionales han incorporado el enfoque de género en sus instrumentos de gestión. Esta parte es importante a efectos de cumplir con los fines de la consultoría, en tanto, nos permiten identificar algunos modelos que se pueden considerar para el análisis o adaptación y también medir cómo va el Poder Judicial en comparación con otras instituciones en cuanto a los avances de incorporar el enfoque de género en sus instrumentos de gestión.

Ejemplos nacionales e internacionales de incorporación del enfoque de género en la forma

EJEMPLOS DE ENTIDADES PÚBLICAS QUE HAN INCORPORADO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SUS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN			
Pais	Entidad	N° Norma	Disposición
Perú	Fiscalía de la Nación	Resolución de Gerencia General N° 1042-2013-MP-FN-GG	Aprueba la Directiva General N° 2013-MP-FN-GG, para la Incorporación y Promoción del Uso del Inclusivo en el Ministerio Público. 1 Objetivo Establecer las normas que permitan la incorporación y promoción del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que emitan las unidades orgánicas del Ministerio Público.
Perú	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Resolución Directoral N° 003-2013-JUS/DGDOJ	Aprueba la "Guía de técnica legislativa para elaboración de proyectos normativos de las entidades del Poder Ejecutivo". Establece como criterio básico de redacción el uso del lenguaje inclusivo (Capítulo 3, Numeral 3.3).
Costa Rica	Poder Judicial	Aprobada por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la Sesión No. 5-09 celebrada el 26 de mayo del 2009	Que se disponga como directriz institucional, la promoción y uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas, orales y digitales del Poder Judicial, así como en las resoluciones y escritos de todos los Despachos Judiciales; mediante la adopción para toda la institución, de la Política de Lenguaje Inclusivo de la Escuela Judicial. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en toda la documentación y producción textual que se genere en la Escuela Judicial y en cada una de las unidades de capacitación, así como en las producciones de tipo audiovisual, multimedia y virtual. En tal sentido, forman parte de la documentación y la producción textual: los libros u otras publicaciones que se realicen con recursos institucionales; los textos didácticos para la enseñanza; las comunicaciones oficiales; las convocatorias; la correspondencia oficial; la divulgación; los acuerdos de los órganos colegiados, etc.
España	Poder Judicial	Artículo 14 de Ley 3/2007, para la	Directrices que eviten el uso sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, creando ambigüedades y confusiones en los mensajes y ocultando a la





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

		igualdad efectiva de mujeres y hombres.	mujer.
México	Instituto Electoral y Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.	IEPC-ACG-035/2017	PRIMERO. Se aprueba los criterios generales para la promoción del uso del lenguaje inclusivo, no sexista y antidiscriminación del Instituto Electoral y Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.

Ejemplos nacionales e internacionales de incorporación del enfoque de género en el fondo

REGlamento de ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES			
País	Entidad	N° Norma	Disposición
Perú	Ministerio de Salud	Resolución Ministerial N° 039-2005/MINSA	<p>Artículo 4° Constituir la Unidad Técnica Funcional de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud, encargada de:</p> <p>Proponer lineamientos técnicos normativos para la incorporación de los enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud en las políticas e intervenciones del Ministerio de Salud.</p> <p>Brindar asistencia técnica sobre los enfoques enunciados a las instancias del Ministerio de Salud.</p> <p>Elaborar indicadores y el monitoreo de los mismos para la incorporación de los enfoques de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad en salud y propiciar su implementación y desarrollo de forma descentralizada.</p>
Perú	Ministerio de Defensa	Decreto Supremo N° 006-2016-DE	<p>Apruébese el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa.</p> <p>Artículo N° 17. Funciones de la Secretaría General.</p> <p>t) Promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público estableciendo en el Código de Ética de la Función Pública, así como acciones para la transversalización de los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad en las instancias del Sector, de conformidad con las normas sobre la materia.</p>
Perú	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Resolución Ministerial N° 0096-2016-JUS	<p>Artículo 1.- Encargar a la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos la coordinación interna para el seguimiento y evaluación del proceso de transversalización del enfoque de género en la gestión de las políticas públicas de competencia de este Ministerio.</p>
Panamá	Corte Suprema de Justicia	Acuerdo N°806	<p>Manual de Organización y Funciones de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>Unidad de Acceso a la Justicia y Género</p> <p>Objetivo: Diseñar, aplicar y promover políticas institucionales de acceso a la justicia de las poblaciones en condición de vulnerabilidad de sus derechos y contar en el</p>



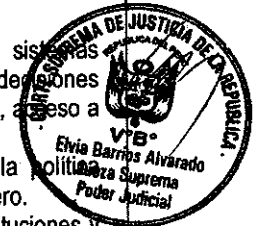


PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

			<p>Órgano Judicial con un organismo permanente que garantice su igualdad, equidad y equiparación de oportunidades en la prestación del servicio.</p> <p>Objetivos Específicos: Impulsar una política transversal de acceso a la justicia y género, en la que incluye niñez, mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y otros grupos en condición de vulnerabilidad. Promover el efectivo acceso a la justicia y la equidad de género, garantizando la calidad de los servicios de atención ofrecidos a la población en las instancias del Órgano Judicial, particularmente de los grupos en condición de vulnerabilidad. Garantizar la integración y aplicación de la política Institucional de equidad de acceso a la justicia y género en los diferentes ámbitos del Órgano Judicial, seguimiento y evaluación.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesorar y capacitar en los procesos y sistemas administrativos internos, en la toma de decisiones estratégicas relacionadas a los derechos humanos, acceso a la justicia y equidad de género. - Implementar el seguimiento y evaluación de la política institucional de acceso efectivo de la justicia y género. - Establecer alianzas estratégicas con grupos instituciones y organizaciones comprometidas con los derechos humanos, el acceso a la justicia y equidad de género. - Coordinar con organismos y agrupaciones la promoción y aplicación de políticas públicas de acceso a la justicia como garantías de derechos. - Impulsar una cultura organizacional de prestación de servicios y relaciones laborales con equidad, igualdad y equiparación de oportunidades. - Generar herramientas teóricas y metodologías para la formación del recurso humano institucional en los principios básicos de acceso a la justicia como derecho fundamental. - Rendir cuenta de la gestión e impacto sobre el mejoramiento de los servicios judiciales. - Atender consultas sobre situaciones de discriminación que enfrenten las personas usuarias internas y externas del sistema. - Diseñar y realizar investigaciones, diagnósticos y protocolos de atención. - Formular e implementar proyectos institucionales para la difusión de los derechos, equiparación de oportunidades, acceso a la justicia y género.
Honduras	Corte Suprema de Justicia	Acuerdo N° 04 - 2010	<p>PRIMERO: Crear la Unidad de Género del Poder Judicial de Honduras adscrita temporalmente al Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial (CEDIJ) que será responsable de promover, orientar, fortalecer y monitorear los procesos de cambio tendentes a ejecutar una política de género a fin de garantizar su institucionalización en la</p>





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

			<p>organización, gestión y servicios brindados en el Poder Judicial, asegurando el acceso equitativo a la justicia para hombres y mujeres, sin discriminación alguna.</p>
<p>Argentina</p>	<p>Corte Suprema de Justicia de la Nación</p>	<p>Acordada 13/2009</p>	<p>Las principales líneas estratégicas de trabajo pueden clasificarse en:</p> <p>1.-Elaboración de Diagnósticos La Oficina elabora relevamientos para identificar conductas, decisiones, procedimientos que perpetúen la desigualdad de género e impidan u obstaculicen el acceso a justicia de las mujeres.</p> <p>2.-Sensibilización y Capacitación La Oficina lleva a cabo el diseño y la ejecución de talleres y otras actividades de sensibilización y capacitación en temas vinculados con los derechos de las mujeres.</p> <p>3.-Elaboración de Propuestas La Oficina elabora propuestas para lograr la transversalización de la perspectiva de género. Se trata de acciones tendientes a promover en forma directa o indirecta la igualdad de género a través del desarrollo de proyectos concretos que transformen la realidad, tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales que su ejercicio involucra.</p> <p>4.-Comunicación y Difusión La Oficina se encarga de la comunicación y la difusión de las políticas y acciones que desarrolla. Y también de la comunicación con los restantes poderes del Estado para coordinar la aplicación de la ley 26.485 <i>de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.</i> Asimismo, trabaja de manera coordinada con los altos tribunales de justicia provinciales y, a nivel internacional, con los máximos tribunales de justicia.</p> <p>5.-Monitoreo de la Actividad Jurisdiccional La Oficina actúa ante las necesidades y deficiencias de los organismos judiciales para cumplir adecuadamente con los compromisos internacionales sobre la materia, a fin de lograr que la actividad judicial se adecúe a las exigencias normativas a través de la base de jurisprudencia y del análisis que de ella se derive.</p>



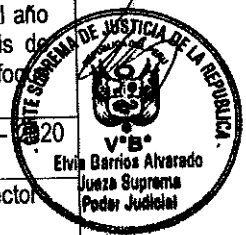


PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

PLANES OPERATIVO Y PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		
Entidad	N° Norma	Disposición
Gobierno Regional de Ica	Ordenanza Regional N° 005-2014-GORE-ICA	APROBAR la "Ordenanza Regional que Aprueba el Plan Regional de Igualdad de Género 2014 - 2017", con la finalidad de dar a conocer el trabajo que desempeña el Gobierno Regional y los mecanismos en la promoción de la igualdad de género, y los derechos de las mujeres y varones, en cumplimiento de las leyes peruanas, que promueven la igualdad entre hombres y mujeres.
Ministerio de Ambiente	Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM	Plan de Acción de Género y Cambio Climático. "El Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, incorpora el enfoque de género en sus políticas e instrumentos de gestión que hacen frente a los efectos adversos, aprovechan las oportunidades del cambio climático y contribuyen a reducir las emisiones de GEI".
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Resolución Ministerial N° 453-2014-MIMP	Aprobar el "Plan Operativo Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables", correspondiente al año Fiscal 2015, que incluye como actividad el Análisis de Capacidad institucional para Transversalizar el Enfoque de género de entidades públicas.
Gobierno Regional de San Martín	Ordenanza Regional N°Q:1.0-2017-GRSM/CR	Aprobación del Plan Estratégico Institucional 2018 - 2020 del Gobierno Regional de San Martín.
Provias Descentralizado	Memorandum N° 016-2017-MTC/24	Implementación del Plan de Acción de Género del Sector Transporte y Comunicaciones 2017. Provias Descentralizado es responsable de elaborar un diagnóstico sobre brechas de género en la actividad de mantenimiento vial rutinario



PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA		
Entidad	N° Norma	Disposición
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Resolución Ministerial N° 444-2014-MIMP	Aprobar el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al periodo 2015 del Pliego 039. Se incluye actividades de Promoción de la Mujer en Asignación Presupuestal que no resultan en productos.
Gobierno Regional San Martín	Resolución Ejecutiva N° 656-2015-GRSM/GR aprueba la directiva N°001-2015-GRSM/GRPyP-SGPE y ER	Directiva para priorización y programación de inversiones del pliego 459 Gobierno Regional San Martín, que incorpora el enfoque de género en los criterios de evaluación para la priorización de la programación de inversiones, en el Proceso de presupuesto participativo.

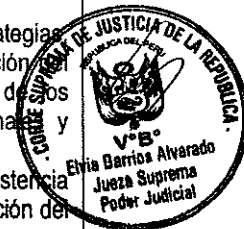


PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

Entidad	N° Norma	Disposición
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	RM N° 180-2013-MIMP	<p>Manual de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Identificación del Cargo Órgano: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género Unidad Orgánica: Dirección General Cargo Estructural: Director(a) General</p> <p>Funciones específicas del cargo -Planificar, dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento de las funciones y actividades para el logro de los objetivos en el ámbito de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, de conformidad con las políticas y disposiciones vigentes. -Conducir el proceso de la transversalización del enfoque de género en las políticas nacionales y sectoriales, en el marco del proceso de descentralización y en el ámbito de su competencia. -Proponer, conducir, supervisar y evaluar la implementación de las estrategias, mecanismos, procesos, instrumentos y acciones para la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos de los sectores, Órganos Constitucionalmente Autónomo y gobiernos regionales y locales. -Dictar y/o proponer lineamientos para acciones de coordinación, asistencia técnica y promoción del desarrollo de capacidades para la transversalización del enfoque de género en los sectores, Órganos Constitucionalmente Autónomo y gobiernos regionales y locales. -Proponer al Despacho Viceministerial informes anuales sobre los avances de transversalización del enfoque de género en sectores, Órganos Constitucionalmente Autónomo y gobiernos regionales y locales.</p> <p>Marco Normativo -Decreto Legislativo N° 1098-MIMP, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. -Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. -Resolución Suprema N° 003-2013-MIMP, Cuadro para Asignación de Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. -Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. -El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.</p> <p>Requisitos mínimos y competencias -Título Profesional Universitario -Experiencia mínima de tres (3) años en el Sector Público -Capacitación en gestión pública, género y materia a fines al cargo a desempeñar. -Conocimiento en Ofimática -Servicios Institucional y orientación a resultados -Proactividad e integridad</p>





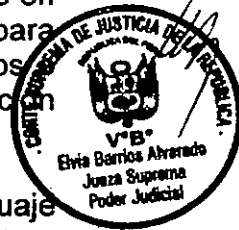
PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La versión final de las propuestas de actualización de los instrumentos de gestión del Poder coincide con las expectativas de los jueces y juezas integrantes de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial. La necesidad de actualización de mencionados instrumentos debe ser de forma integral, es decir, de forma y fondo. Ambas forman las dos caras de la misma moneda para transversalizar el enfoque de género en el Poder Judicial.
2. Es necesario señalar que la efectividad de la actualización de los instrumentos de gestión debe estar en un marco institucional que facilite las modificaciones para transversalizar el enfoque de género. A nivel de fondo, para neutralizar el lenguaje sexista en la redacción de los instrumentos de gestión es menester que se apruebe una Directiva de Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial. A nivel de fondo, para cumplir los indicadores para transversalizar el enfoque de género es necesario aprobar lineamientos directivos institucionales aprobados por el Poder Judicial para incorporación del enfoque de género en el marco del PLANIG.
3. Corresponde señalar que la aprobación de la Directiva de Lenguaje Inclusivo del Poder Judicial tendrá influencia en el ámbito de la cultura institucional. Si bien a nivel de actualización de los instrumentos de gestión incidirá en cuatro ámbitos para transversalizar el enfoque de género en las entidades públicas (gestión institucional, planificación, presupuesto y gestión de recursos humanos), la aprobación de mencionada directiva tendrá un efecto colateral que influye en el ámbito de la cultura institucional. De esta manera las propuestas de forma y fondo enfocan la integralidad del Poder Judicial para transversalizar en el enfoque de género.
4. En ese sentido, si se articula la actualización de los instrumentos de gestión del Poder Judicial con las condiciones institucionales en el marco del cumplimiento de los indicadores del PLANIG (descritas en la conclusión) se alcanzará la tipología **Transformador del género**. En esta tipología se reconocen bien las diferencias de género, buscando explícitamente transformar las relaciones desiguales de poder entre los géneros. En el marco de las propuestas de actualización de las herramientas de gestión del Poder Judicial es necesario aprobar Políticas de Igualdad de Género en el Poder Judicial o Lineamientos de Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Interna del Poder Judicial.





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

BIBLIOGRAFÍA

GUZMÁN, Christian. "Instrumentos de Gestión", en el blog Cosa Pública. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2016/09/12/los-instrumentos-de-gestion/>

LEY N° 28983 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2015) *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras no existo*. Lima: MIMP.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2015) Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y la Gestión Pública. Lima: MIMP. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Transversalizacion-enfoque-de-genero-%20MIMP-DGTEG.pdf>



NACIONES UNIDAS (1997) Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf

NACIONES UNIDAS. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

PFLAUM, Rigat (2008) Gendermainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. NUEVA SOCIEDAD No 218. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21671/1/35_maistreaming.pdf

PLAN INTERNACIONAL (s/f) La Estrategia de Plan para la Igualdad de Género: 2012-2016. Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en https://plan-international.es/sites/files/plan/estrategia_de_genero_2012_-_2016.pdf



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

PRINCIPE, Evangelina (2008) Políticas de Igualdad, Equidad y GenderMainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Recuperado el 8 de Noviembre de 2017 en http://pmayobre.webs.uvigo.es/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf

UN WOMEN. GenderMainstreaming. Recuperado el 8 de Noviembre en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
Bibliografía

