

## AVANCE, ESTRATEGIAS Y RETOS PARA LA REPRESENTACIÓN PARITARIA EN EL SISTEMA DE JUSTICIA PERUANO<sup>1</sup>

Diana Carolina Portal Farfán<sup>2</sup>

La persistente desigualdad en el respeto y ejercicio de derechos humanos que enfrentan las mujeres a nivel mundial se ve reflejada en su limitada participación en los espacios de poder y toma de decisión. Esta situación responde a la división de los espacios en público y privado basada en el género. Esta segmentación ubica a las mujeres en roles asociados al cuidado y en el espacio doméstico.

Esto ha afectado su participación en todos los niveles de gobierno, no solo el político. De esta forma, algunos estudios de la realidad latinoamericana señalan que los sistemas de administración de justicia han favorecido a “reforzar y reproducir los prejuicios y la discriminación de que son objeto las mujeres, tanto al interior del sistema como en la aplicación de justicia” (Giani, y otros, 2007).

En este contexto es importante considerar la influencia de los procesos de adopción de instrumentos internacionales específicos de los derechos humanos de las mujeres. A nivel del sistema universal identificamos la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (1979). Este instrumento reconoce medidas de acción positiva, como las cuotas de género, para acelerar la promoción y participación de las mujeres en aquellos espacios de toma de decisión donde se encontraban subrepresentadas.

En este proceso histórico, la apuesta por la paridad resulta necesaria al evidenciar los vínculos estrechos que tiene con la democracia y la gobernabilidad. Sin duda, una de las desigualdades estructurales más complejas que cuestiona la legitimidad de la democracia es la poca presencia de las mujeres en los espacios de poder político e institucional. Este es un mecanismo que busca promover un nuevo equilibrio social entre hombres y mujeres, en el que ambos contraigan responsabilidades compartidas en todas las esferas de la vida pública y privada.

Durante la última década en nuestro país la presencia de las operadoras de justicia se ha concentrado en los niveles jerárquicos inferiores, pese a que, de manera global, ellas representan el 42% de magistradas y el 51% de fiscales en el año 2020. Sin embargo, su presencia a nivel de la Corte Suprema es del 28% y en las Fiscalías Supremas es el 26%, estos índices disminuyen a un 20% si nos referimos a las presidencias de las Cortes Superiores, y la mayor

---

<sup>1</sup> Se agradece la asistencia de Claria Nadil Salinas Hurtado y Lucía Santos Peralta, integrantes del Grupo de Investigación en Derecho, Género y Sexualidad – DEGESE de la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP. Asimismo, el documento fue revisado por la profesora coordinadora del DEGESE, María Soledad Fernández Revoredo. Este informe fue elaborado a solicitud del Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica – CICAJ de la PUCP.

<sup>2</sup> Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), con un máster en Derecho Constitucional por la Universidad de Sevilla-España. Egresada de la Maestría en Estudios de Género de la PUCP e investigadora del Grupo de Investigación Derecho, Género y Sexualidad de la misma casa de estudios. Asesora en la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo y docente de la Universidad Tecnológica del Perú.

parte de las presidencias de las Juntas de Fiscales a nivel nacional no supera el 30% entre los años 2010 y 2020.

Frente a esta realidad, surge la apuesta por la aplicación de medidas que busquen la paridad en el sistema judicial. Esta es una salida que busca transformar la realidad excluyente, el propio sistema de nombramiento e incorporar medidas que permitan la presencia equilibrada de las mujeres, considerando sus experiencias y aportes en los cargos jerárquicos superiores.

Esta postura se fundamenta en el corpus iuris internacional especializado, el marco jurídico nacional y las políticas públicas que permiten visibilizar el impacto diferenciado de los roles y estereotipos de género en el desarrollo personal y profesional de las mujeres. De esta manera, al analizar la estructura de evaluación de las juezas y fiscales, identificamos que existe una carga importante en la formación académica y desempeño profesional. Sin embargo, distintos estudios demuestran las limitaciones que tienen las mujeres para obtener los grados de maestrías y doctorados, así como el acceso a la enseñanza universitaria y la producción académica (Llaja, 2007; Huaita, Enseñanza del Derecho: Participación de las mujeres y enfoque de género en 100 años de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019; Ruiz Bravo, Alegre, & Fernández, 2016).

Con el objetivo de plantear medidas viables para promover la paridad en el sistema de justicia, hemos revisado experiencias similares en otros países, los que coinciden en: realizar diagnósticos institucionales para identificar las brechas de género relacionadas con los requisitos y puntajes de la carrera judicial y fiscal; implementar un sistema de nombramiento que permita reducir la exclusión ocupacional, especialmente en los altos cargos jerárquicos; transversalizar el enfoque de género en la cultura organizacional; implementar medidas laborales que permitan conciliar la vida profesional y las labores de cuidado; y contar con un marco normativo y programático que permita la eliminación de todas las formas de violencia basada en género al interior del sistema de justicia.

Finalmente, la apuesta por la paridad en el sistema de administración de justicia contribuye a modificar patrones socioculturales y estereotipos de género que reproducen exclusiones y mantienen a las mujeres asociadas a determinados espacios y niveles jerárquicos en este sistema. No basta con promover la presencia equilibrada de las juezas y las fiscales en sus respectivas instituciones, es necesario que esta apuesta sea parte de una política pública integral que tenga por objetivo promover la participación efectiva de las mujeres, en condiciones de igualdad material, ampliando su aplicación a espacios relacionados como el universitario y académico, entre otros.

## **1. Diagnóstico Sobre la Conformación de Jueces, Juezas y Fiscales en el Sistema de Justicia**

El análisis de la participación de las mujeres en la administración del sistema de justicia peruano, debe tener como punto de partida el proceso de reconocimiento de la ciudadanía formal de las mujeres y el ingreso al ámbito educativo universitario. En efecto, una de las primeras luchas por la igualdad de las mujeres fue el acceso a la educación, pues se consideraba que debían permanecer en el ámbito privado, dedicadas a las labores domésticas y de cuidado. A inicios del siglo XX las mujeres obtienen el derecho a estudiar en las universidades (Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016), sin embargo, solo algunas de ellas podían hacerlo dado el contexto de restricciones y falta de reconocimiento de su calidad de ciudadanas

(Huaita, Enseñanza del Derecho: Participación de las mujeres y enfoque de género en 100 años de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, págs. 95 - 132). Así, por ejemplo, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, recién en la década de los 60 se pueden ver, de manera más cotidiana, la presencia de estudiantes mujeres en la carrera de Derecho<sup>3</sup>.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres ha sido parte de un lento proceso histórico, que afectó y sigue afectando el acceso y ejercicio pleno a estos, en condiciones de igualdad sustantiva. Parte de este proceso ha sido el tardío ingreso de las mujeres al ámbito público, recordemos que tuvieron que pasar 132 años de vida republicana para que, recién en el año 1955, el Estado reconozca el derecho al voto de algunas mujeres (mayores de 21 años y/o casadas, que sepan leer y escribir). Ellas participaron por primera vez en la Elecciones Generales del año 1956, resultando electas ocho senadoras y una diputada (Portal, Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones Generales 2016 y Elecciones Regionales y Municipales 2018., 2019, pág. 15).

Esta visión general revela que, a lo largo de la historia, las mujeres han encontrado una serie de obstáculos, tanto a nivel normativo como en la realidad, para participar en los espacios representativos y de poder de nuestro país. En este contexto, la participación de las mujeres en el Ministerio Público y en el Poder Judicial ha sido lenta y progresiva, pese a eso, ellas suelen ubicarse en las bases del orden jerárquico de ambas instituciones. En el primer caso, de los 17 fiscales supremos que han ocupado el cargo de Fiscal de la Nación, la fiscal Zoraida Ávalos es la quinta mujer en ocupar este cargo desde la creación del Ministerio Público en el año 1979. Por su parte, en el caso del Poder Judicial, creado en 1825, recién en el año 2020, luego de 195 años, se eligió por primera vez a una presidenta en el cargo: la jueza suprema Elvia Barrios.

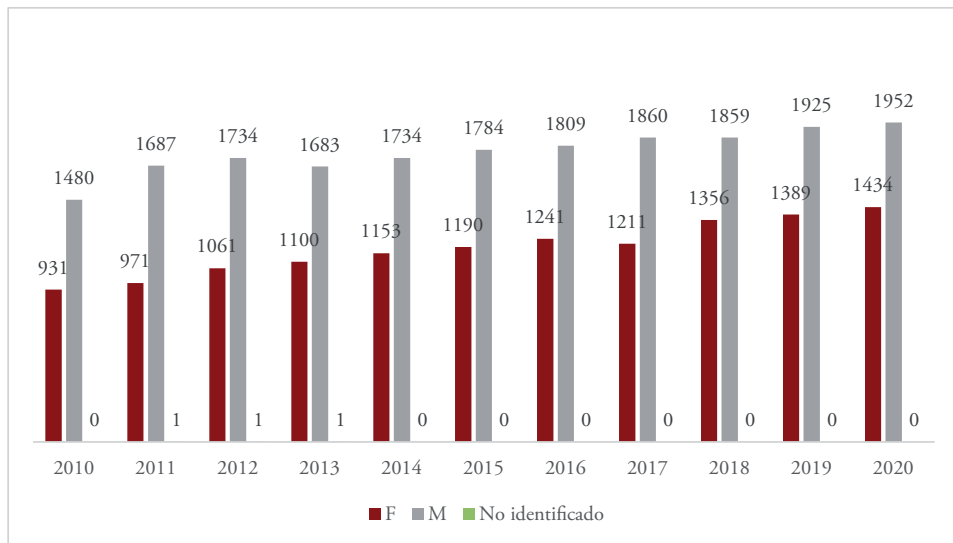
Uno de los pocos estudios que profundiza el análisis de la ubicación y acceso a cargos de poder en el sistema de administración de justicia en el Perú, es el realizado por Llaja Villena, en el año 2007. En este estudio se identifica que, en el Poder Judicial, entre los años 2001 y 2006, se evidencia una mayor participación numérica de las mujeres magistradas en las diferentes instancias, sin embargo, esta no ha sido representativa, pues solo alcanzó el 34.1% del total de magistrados en el año 2001 y del 32% en el año 2006 (Llaja, 2007, págs. 32 - 34). En el caso del Ministerio Público, en el año 2001 las mujeres representaban el 44.5% del total de fiscales, para el año 2006 esta representación se redujo al 38.2% (Llaja, 2007, págs. 32 - 34).

En el presente informe se identificó que la presencia del número total de mujeres magistradas entre los años 2010 y 2020 pasó de un 39% a un 42% respectivamente, manteniéndose alrededor del 40% desde el año 2013 (Poder Judicial, 2021) (Figuras 1 y 2). Por su parte, en el Ministerio Público, las fiscales representaban un 43% en el año 2010 y en el año 2020 han pasado a representar un 51% del total general (Oficio N° 0001297-2021-MP-FN-SEGFN, 2021; Oficio N° 000328-2021-MP-FN-GG, 2021; Oficio N° 000926-2021-MP-FN-GG-OGPLAP, 2021). Sin embargo, este porcentaje solo se ha dado en los dos últimos años, pues entre el 2010 y el 2018, las fiscales representaban entre el 43% y el 48% (Figuras 3 y 4). Además, su ubicación por niveles jerárquicos es mayor en las fiscalías adjuntas que en las titulares.

<sup>3</sup> Una referencia clara de esta realidad la encontramos en dos de las universidades más antiguas del Perú: La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, fundada en 1551, cuya primera abogada fue Miguelina Aurora Acosta Cárdenas (1920) y la Pontificia Universidad Católica del Perú, fundada en 1917, con Matilde Pérez Palacios (1941). (Huaita, Mujeres abogadas: Un capítulo de su historia en el Perú, 2020)

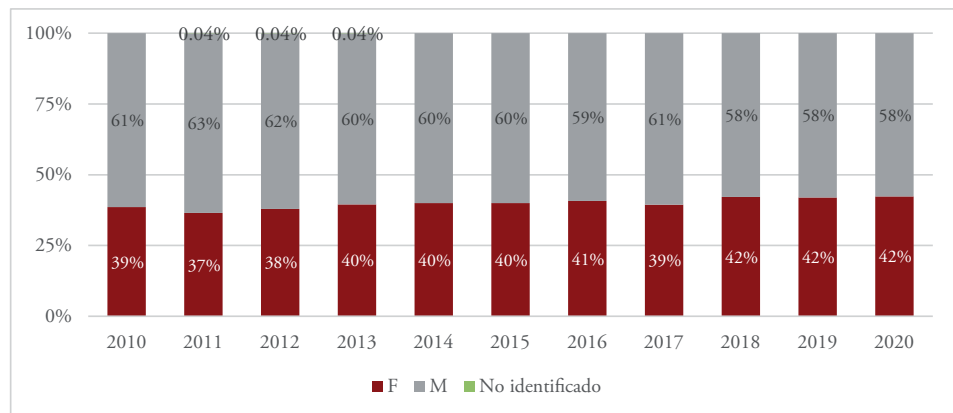
**Figura 1**

*Número total de jueces o juezas según género 2010 – 2020*

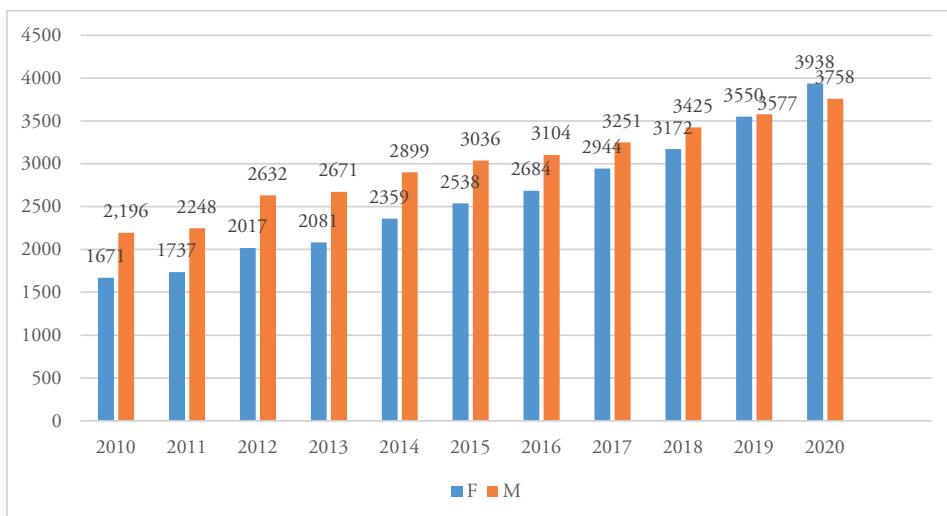


**Figura 2**

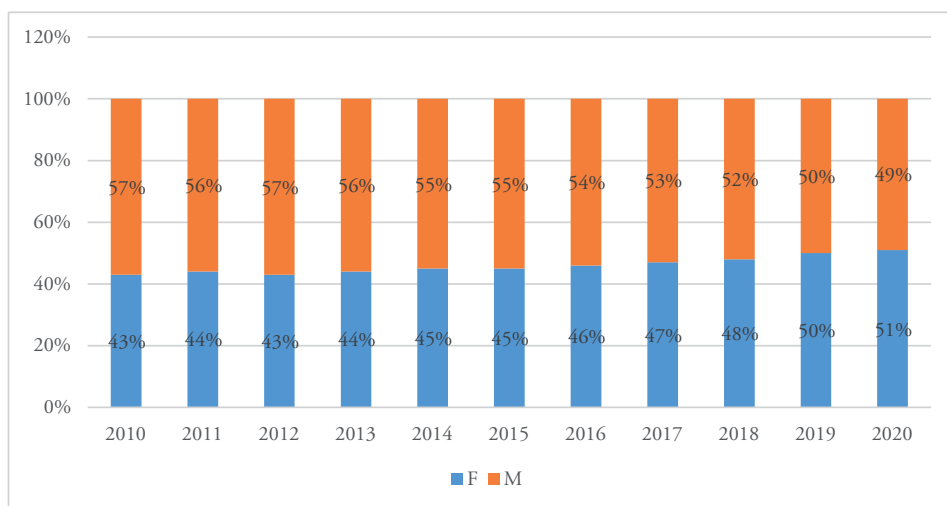
*Porcentaje de jueces o juezas según género 2010 – 2020*



**Figura 3**  
*Número total de fiscales según género 2010 – 2020*



**Figura 4**  
*Porcentaje de fiscales según género 2010 – 2020*



Las estadísticas revelan que existe una presencia sostenida y progresiva de mujeres tanto en el Ministerio Público como en el Poder Judicial; este último, recientemente, incluso alcanza la paridad. Sin embargo, cuando se desagrega esta información por nivel jerárquico de cada uno, se evidencia la concentración masculina en los niveles más altos de poder.

De esta forma, según la estadística acumulada durante los últimos 10 años, en ambas instituciones las mujeres se ubican mayormente en los niveles jerárquicos inferiores. En el caso del Poder Judicial, se encuentran en los juzgados especializados y juzgados de paz con un 41% y 50% respectivamente (Tabla 1). Mientras que, en el caso del Ministerio Público, las mujeres se ubican en mayor porcentaje en las adjuntías de las fiscalías suprema, superior y provincial, aun así, no superan el 50%, salvo en las adjuntías provinciales (Tabla 2).

**Tabla 1***Cuadro de distribución de jueces y juezas según género y jerarquía*

Jerarquía magisterial	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Nro.	%	Nro.	%	
Jueces/zas Supremos/as	135	28%	349	72%	484
Jueces/zas Superiores/as	2,506	30%	5,728	70%	8,234
Jueces/zas Especializados/as	6,928	41%	10,007	59%	16,935
Jueces/as de Paz Letrado	3,468	50%	3,423	50%	6,891

*Nota:* El porcentaje se refiere al total del Poder Judicial, periodo 2010 - 2020

**Tabla 2***Cuadro de distribución de fiscales según género y jerarquía*

Jerarquía fiscal	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Nro.	%	Nro.	%	
Fiscal Supremo	19	26%	55	74%	74
Fiscal Adjunto Supremo	72	43%	95	57%	167
Fiscal Superior	1,041	37%	1,742	63%	2,783
Fiscal Adjunto Superior	1,735	42%	2,424	58%	4,159
Fiscal Provincial	7,259	40%	11,083	60%	18,342
Fiscal Adjunto Provincial	18,560	52%	17,390	48%	35,950

*Nota:* El porcentaje se refiere al total del Ministerio Público, periodo 2010 - 2020

### **1.1 Ubicación de las Magistradas en el Poder judicial**

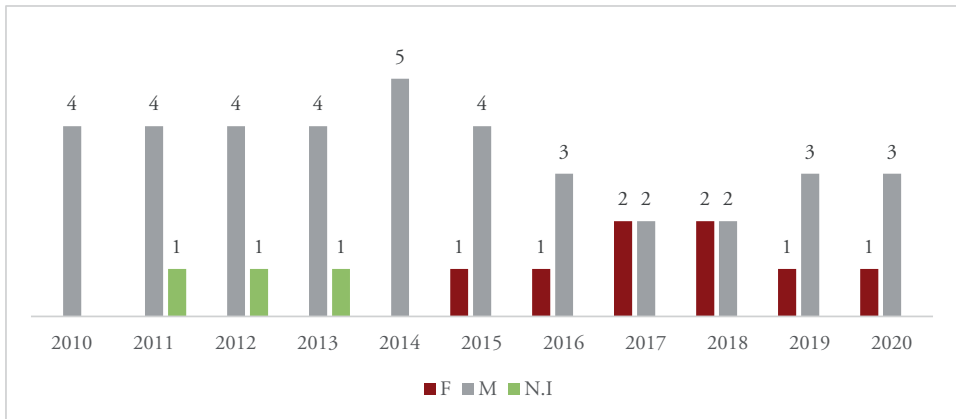
**1.1.1. Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.** El Consejo Ejecutivo es el órgano de dirección y gestión del Poder Judicial y está conformado por cinco personas: el o la presidente de la Corte Suprema; el o la Vocal Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura; un o una vocal designada por la Sala Plena de la Corte Suprema; un o una Vocal Superior elegida por los y las Presidentes de las Cortes Superiores del país; y una persona de reconocida experiencia en la gerencia pública o privada, designada por la Junta de Decanos de los Colegios de Abogados del Perú (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [TUOLOP]), 3 de junio de 1993, art. 81).

Algunas de las funciones del Consejo Ejecutivo son: proponer a la Sala Plena de la Corte Suprema la Política General del Poder Judicial y aprobar el Plan de Desarrollo del mismo; fijar el número de jueces y juezas supremas titulares; y aprobar el proyecto de presupuesto del Poder Judicial.

Entre los años 2010 y 2020, según la información remitida por Poder Judicial (Oficio N°000016-2021-ST-CJG-PJ, del, 2021), las consejeras ejecutivas estuvieron presentes desde el año 2015 debido a que en los años previos solo se muestra a los integrantes hombres y tres personas aparecen como no identificadas. En este mismo período, salvo en los años 2017 y 2018, la presencia de mujeres no supera el 25% como vemos en las figuras 5 y 6.

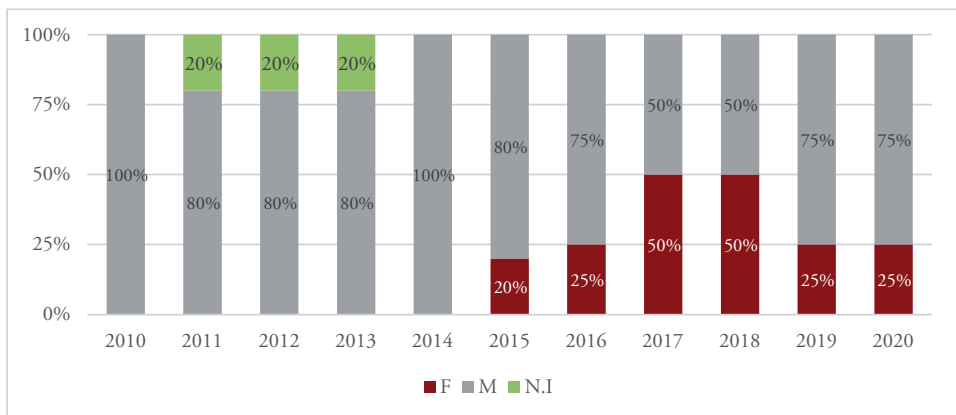
**Figura 5**

*Número de integrantes del Consejo Ejecutivo según género 2010 - 2020*



**Figura 6**

*Porcentaje de integrantes del Consejo Ejecutivo según género 2010 - 2020*

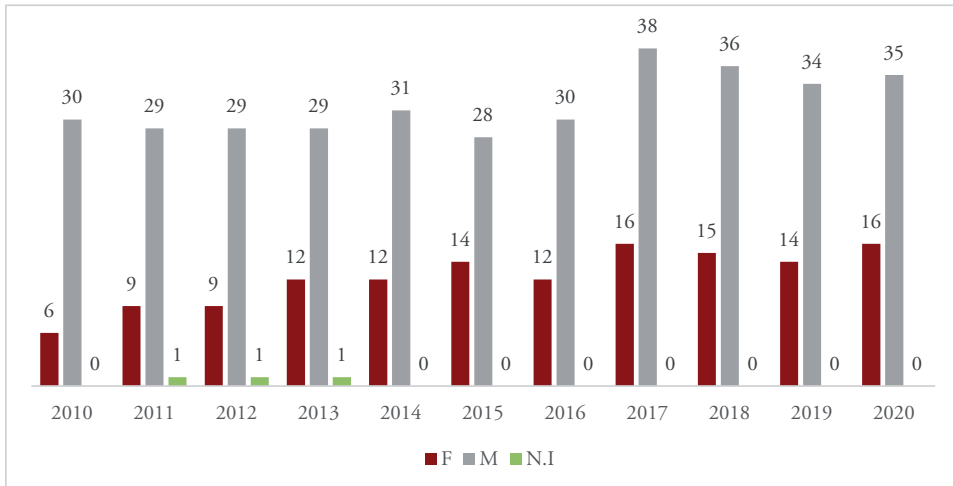


*1.1.2. Corte Suprema de Justicia.* La Corte Suprema de Justicia estaba integrada por 18 Vocales Supremos titulares hasta el año 2011, año en el que se modificó la Ley Orgánica del Poder Judicial y se subió a 20 Jueces Supremos (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [TUOLOP], 3 de junio de 1993, art. 29). Este es el nivel jerárquico más alto del Poder Judicial, encargado de elegir al presidente o presidenta de la Corte Suprema, quien a su vez ejerce la presidencia del Poder Judicial.

En esta línea, si tenemos en cuenta la conformación general de las y los magistrados supremos/as, considerando si son titulares, provisionales e incluso supernumerarios (solo entre los años 2011 y 2014<sup>4</sup>), tenemos que entre los años 2010 y 2020 la presencia de magistradas en este nivel estaba entre el 17% y 33%, como vemos en las figuras 7 y 8, es decir que se ha mantenido en un tercio del total aproximadamente.

**Figura 7**

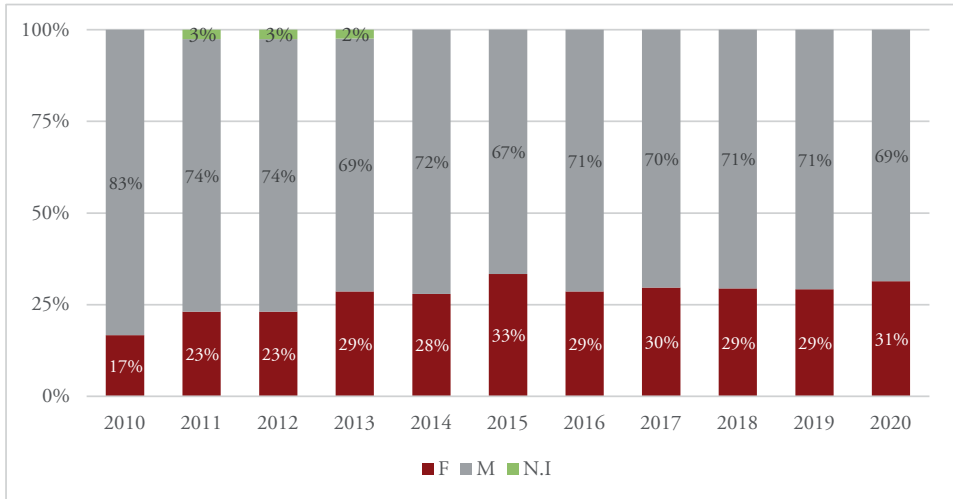
*Número de jueces o juezas supremas según género 2010 - 2020*



<sup>4</sup> Según la información remitida por el Poder Judicial, se identificó cuatro magistrados supernumerarios, uno por año.

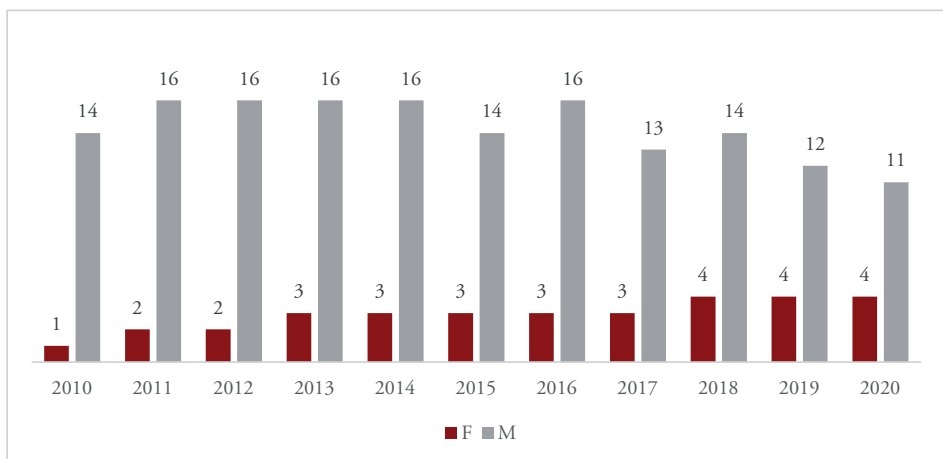


**Figura 8**  
*Porcentaje de jueces o juezas supremas según género 2010 - 2020*



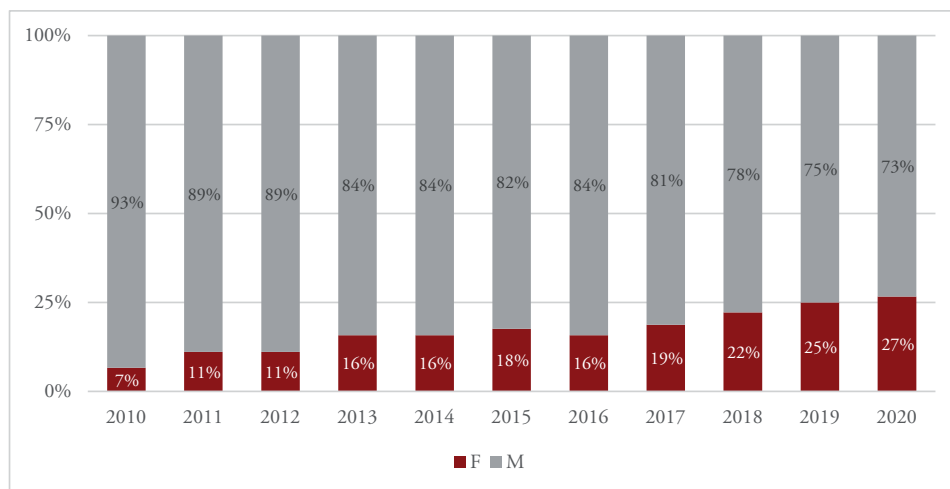
A partir de esta conformación general, es preciso identificar la presencia de las magistradas según la calidad de su elección. Así, entre los años 2010 y 2020 las mujeres vocales supremas *titulares* representaron solo el 7% y el 27% respectivamente (figuras 9 y 10); es decir, durante los últimos 10 años en este nivel jerárquico la presencia de magistradas oficialmente designadas no superó a cuatro.

**Figura 9**  
*Número de vocales supremos o supremas titulares según género 2010 - 2020*



**Figura 10**

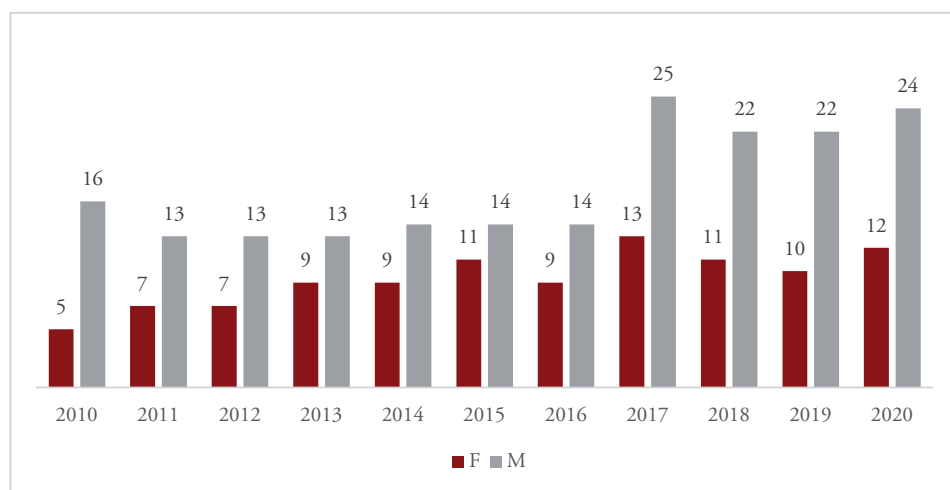
*Porcentaje del total de vocales supremos o supremas según género 2010 - 2020*



En el caso de las vocales supremas *provisionales*, estos porcentajes se elevan ligeramente entre el 24% y 33%, en el mismo período de años (Figuras 11 y 12). Esta data hace evidente el hallazgo de que la presencia de las magistradas en el más alto nivel de jerarquía del Poder Judicial se ha mantenido alrededor del 30%, con picos máximos de 41% y 44% en los años 2013 y 2015, respectivamente.

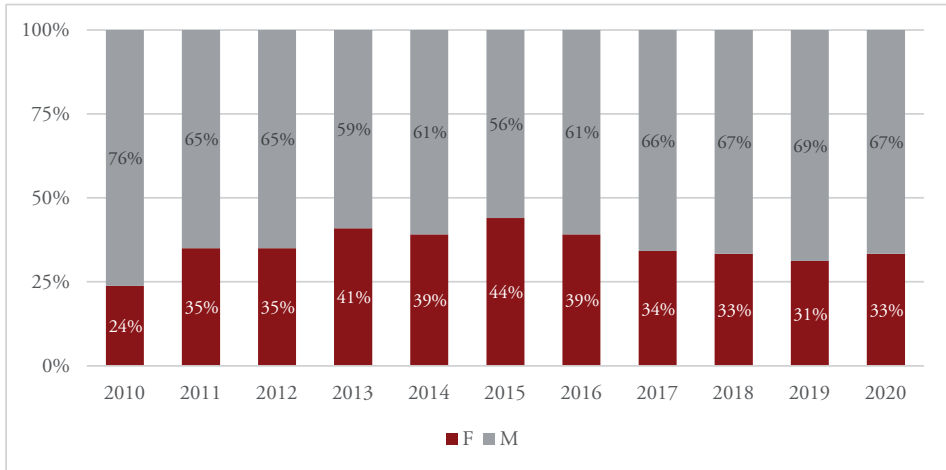
**Figura 11**

*Número de jueces o juezas supremas según género 2010 - 2020*



**Figura 12**

*Porcentaje del total de jueces o juezas supremas provisionales según género 2010 - 2020*



Un aspecto importante a tener en cuenta es que la Corte Suprema está integrada por 10 Salas Jurisdiccionales<sup>5</sup>, cuya conformación es dispuesta por el o la presidenta del Poder Judicial según la atribución establecida en la Ley Orgánica de esta entidad. Si bien no contamos con la información desagregada de la integración de las salas y de las presidencias durante los últimos 10 años, lo cierto es que la data antes señalada demuestra la baja presencia de magistradas en este nivel, lo que, sin duda, ha tenido un impacto en estas conformaciones. Sin embargo, en el marco de una apuesta por la paridad, en el año 2021, la actual presidenta del Poder judicial designó a 25 magistradas de las y los 50 que conforman las diez salas supremas, entre permanentes y transitorias; además, tres de las diez presidencias corresponden a magistradas (Resolución Administrativa N°000005-2021-P-PJ, 2021).<sup>6</sup>

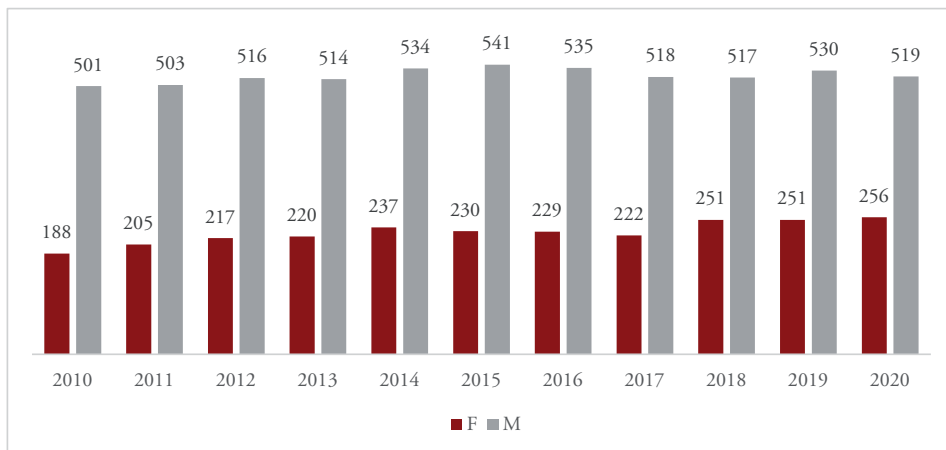
*1.1.3. Cortes Superiores de Justicia en los Distritos Judiciales a Nivel Nacional.* Actualmente, a nivel nacional existen 35 Cortes Superiores, esta instancia está conformada por el presidente o la presidenta de la Corte Superior y tres vocales superiores por cada una de las Salas que integran, presididas por mayor antigüedad (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [TUOLOPJ], 3 de junio de 1993, art. 38). Según las estadísticas remitidas por el Poder Judicial podemos observar que la presencia de juezas superiores se ha mantenido entre el 27% y el 33% en la última década (figuras 13 y 14). En este caso, si consideramos la presencia de las juezas superiores titulares, esta oscilaba entre el 25% y el 31% (figuras 15 y 16).

<sup>5</sup> Sala Civil Permanente, Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Quinta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Sala Penal Permanente, Sala Penal Transitoria y Sala Penal Especial.

<sup>6</sup> Las presidencias están a cargo de las magistradas supremas Janet Ofelia Tello Girardi, en la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; Ana María Aranda Rodríguez, en la Quinta Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria; e Inés Felipa Villa Bonilla, en la presidencia de la Sala Penal Especial.

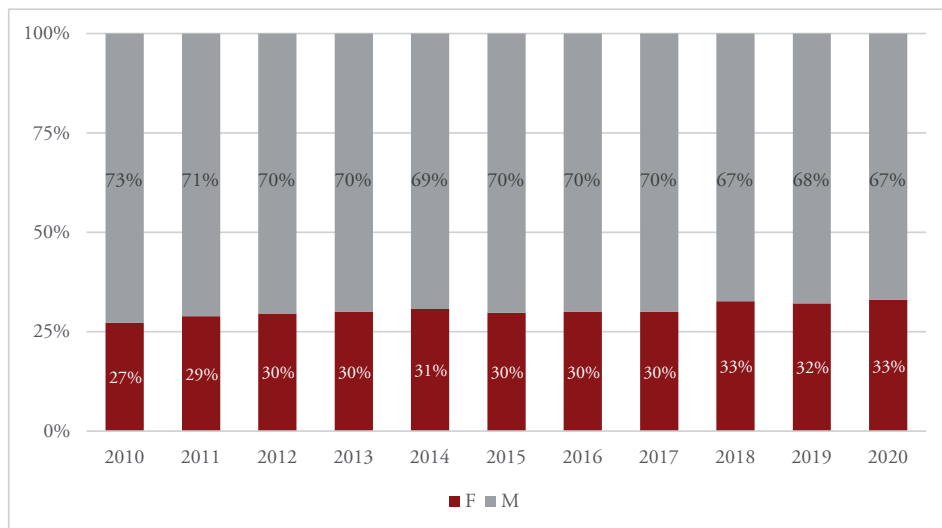
**Figura 13**

*Número de jueces o juezas superiores según género 2010 - 2020*



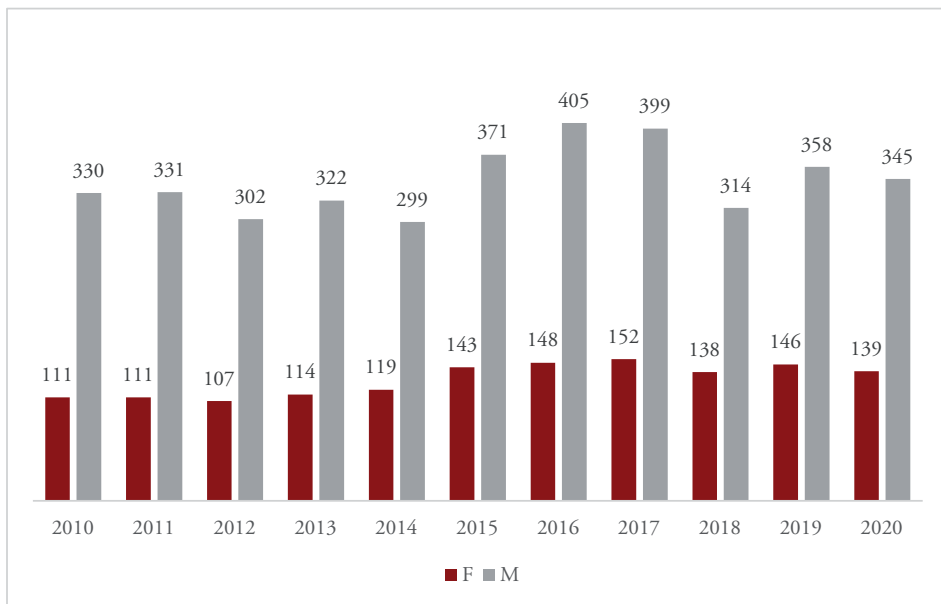
**Figura 14**

*Porcentaje del total de jueces o juezas superiores según género 2010 - 2020*



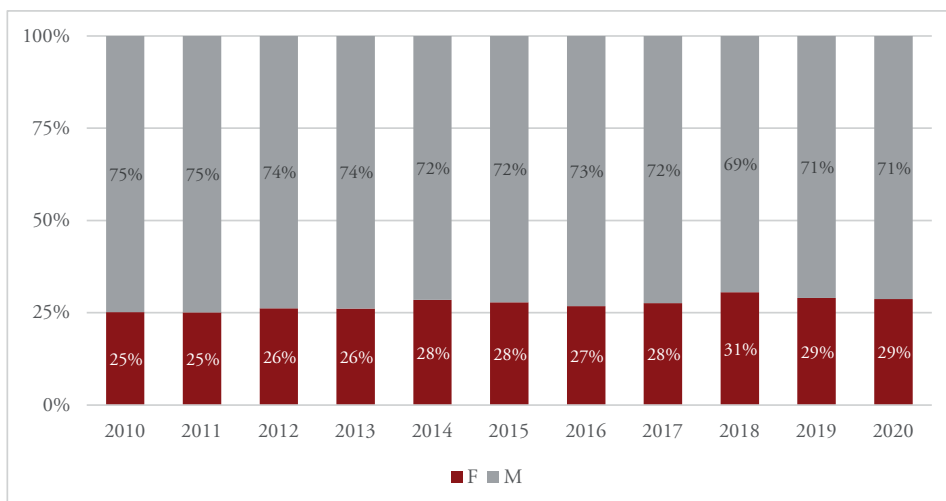
**Figura 15**

*Número de jueces o juezas superiores titulares según género 2010 - 2020*



**Figura 16**

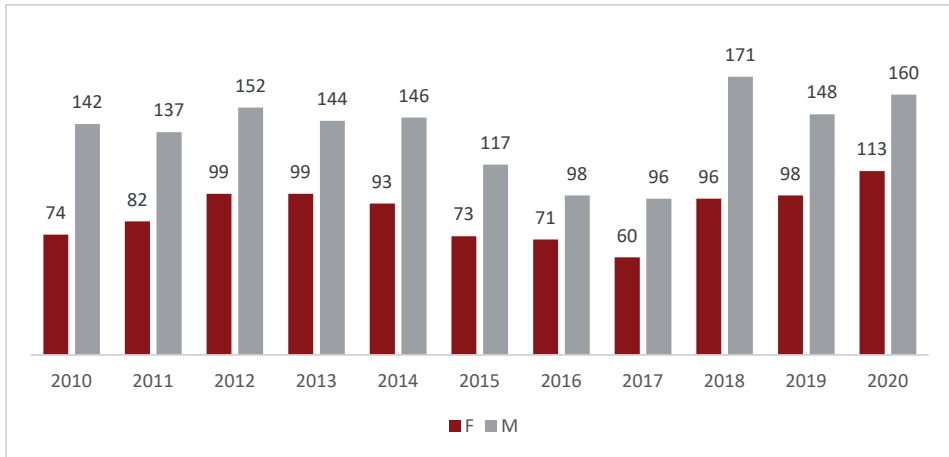
*Porcentaje del total de jueces o juezas superiores titulares según género 2010 - 2020*



En el caso de la ubicación de las juezas superiores provisionales, la presencia es ligeramente mayor que las juezas superiores titulares, de esta forma, en los últimos diez años esta presencia oscila entre el 34% y el 42% (Figuras 17 y 18).

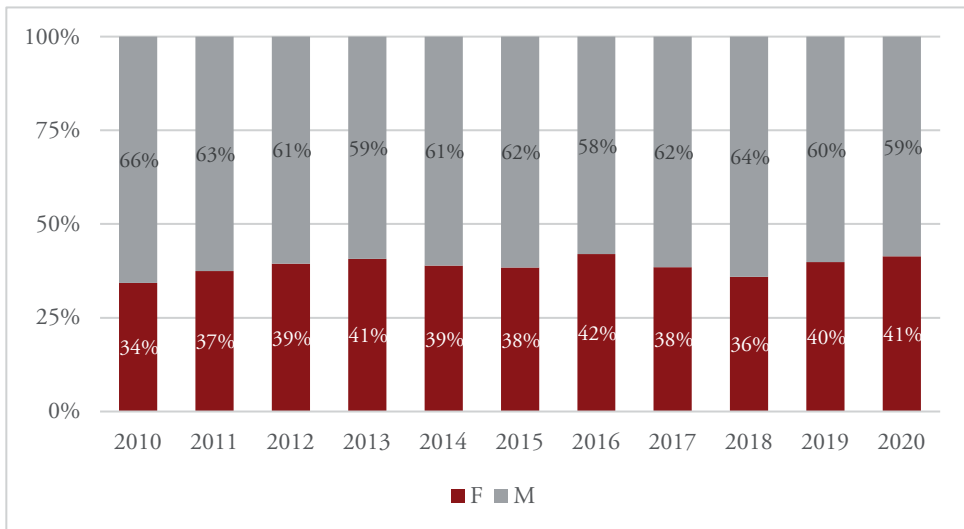
**Figura 17**

*Número de jueces o juezas superiores provisionales según género 2010 - 2020*



**Figura 18**

*Porcentaje del total de jueces o juezas superiores provisionales según género 2010 - 2020*



Si bien la ubicación de las juezas superiores, tanto titulares como provisionales, no superan el 41%, las distancias se agudizan aún más cuando analizamos su presencia en espacios de poder y toma de decisión judicial, como lo son las presidencias de las Cortes Superiores a nivel nacional. En este sentido, haciendo un repaso de la ubicación de las mujeres en estos espacios tenemos que:

En el año 1986 ninguna de las veinte Cortes Superiores tenía como presidenta a una mujer; para el año 1994, en cambio, cuatro de las veintitrés Cortes Superiores entonces existentes ya la tenían (INEI, 1995). En el año 2007 el número se mantiene, aunque al haber aumentado el número de Cortes Superiores, la representación de las mujeres ha disminuido (de 17.4% en el año 1994 al 14% en el año 2007). (Llaja, 2007, pág. 39)

En los últimos cuatro períodos de gestión este panorama no ha cambiado, la presencia de las mujeres en las presidencias de las Cortes Superiores a nivel nacional ha estado entre el 9.7% y el 20% (Tabla 3).

**Tabla 3**  
*Presidencias de las Cortes Superiores (2015 -2022)*

Periodo	Presidencias de Cortes Superiores			% del periodo	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2015-2016	3	28	31	9.7%	90.3%
2017-2018	4 <sup>7</sup>	31	35	11.4%	88.6%
2019-2020	4	30 <sup>8</sup>	34	11.8%	88.2%
2021-2022	7	28	35	20.0%	80.0%

*1.1.4. Juzgados Especializados y Mixtos en las Provincias Respectivas.* Los Juzgados Especializados son las primeras instancias de justicia a las que acude la ciudadanía, incluidos los procesos por violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Cuando analizamos la ubicación de las magistradas en los juzgados especializados, veremos que ellas se ubican en mayor medida en los juzgados de familia que en otras especialidades, este dato puede evidenciar la relación existente entre los estereotipos y roles de género que vinculan a las mujeres con los espacios de cuidado.

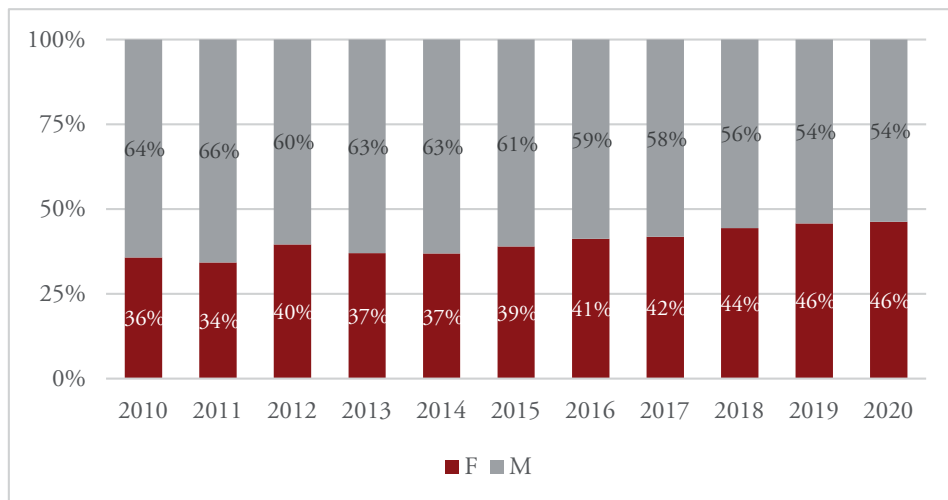
En el estudio realizado por Llaja en el año 2007, cuando se indaga por las materias en las que mejor se desempeñan las mujeres, el 37% de magistrados y el 29% de magistradas entrevistadas las vincula con el área de familia (2007, pág. 75). Esta percepción se ha mantenido en la realidad, como veremos en las figuras de la 19 a la 23: Tanto en el área civil (entre un 36% y 46%), penal (33% y 48%), laboral (43% y 51%) y mixta (22% y 34%), la presencia de las mujeres es menor, la única diferencia que revierte esta situación es en el área de familia (entre 63% y 69%).

<sup>7</sup> En la Corte Superior del Callao y de Lima Sur el segundo año de la presidencia estuvo a cargo de una jueza.

<sup>8</sup> En la Corte Superior de Ayacucho el segundo año de la presidencia estuvo a cargo de un juez.

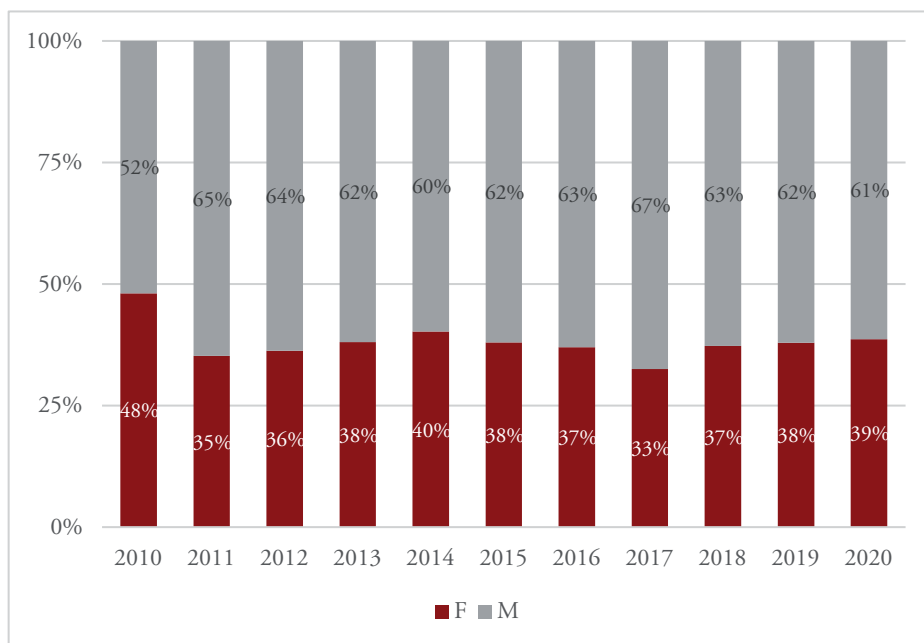
**Figura 19**

*Porcentaje del total de jueces y juezas especializadas en lo civil según género 2010 -2020*



**Figura 20**

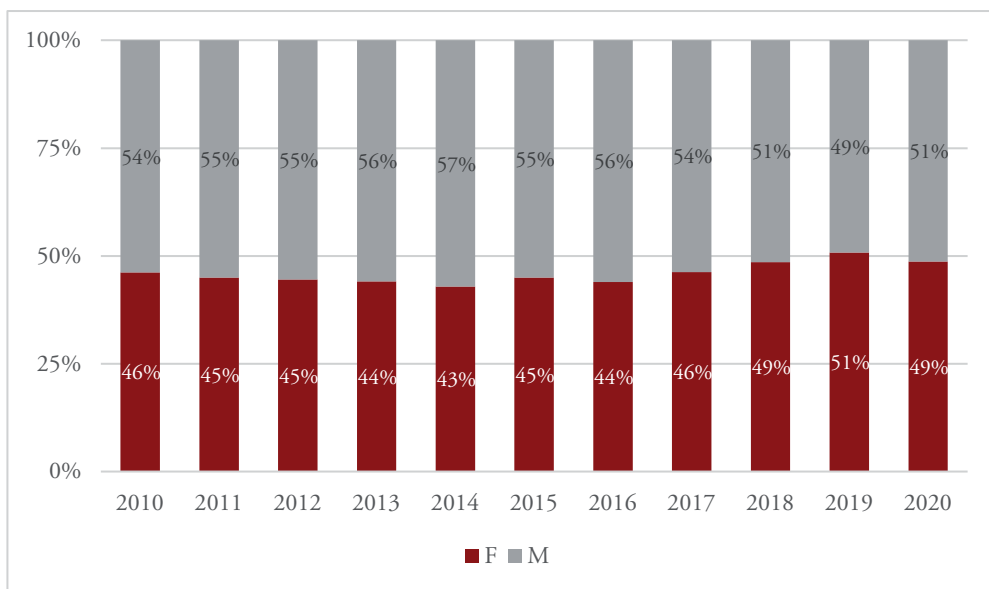
*Porcentaje del total de jueces y juezas especializadas en lo penal según género 2010 -2020*





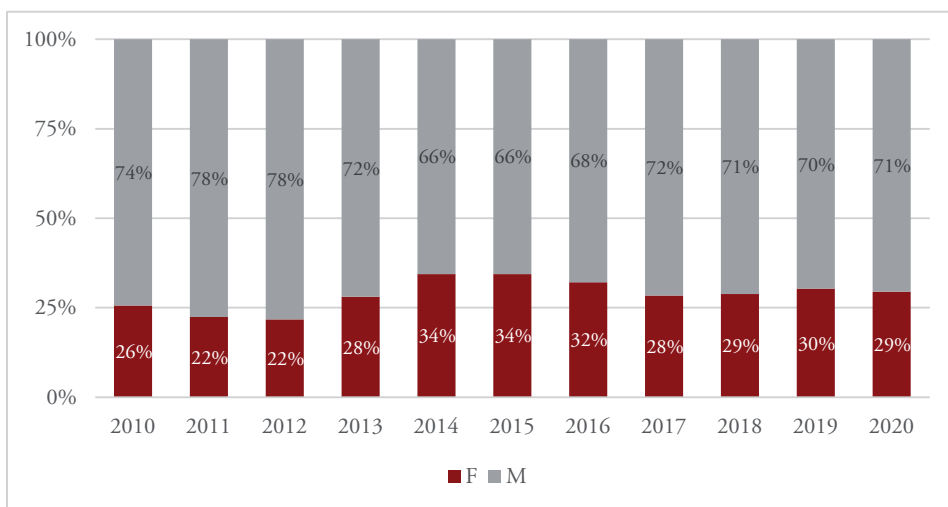
**Figura 21**

*Porcentaje del total de jueces y juezas especializadas en lo laboral según género 2010 -2020*



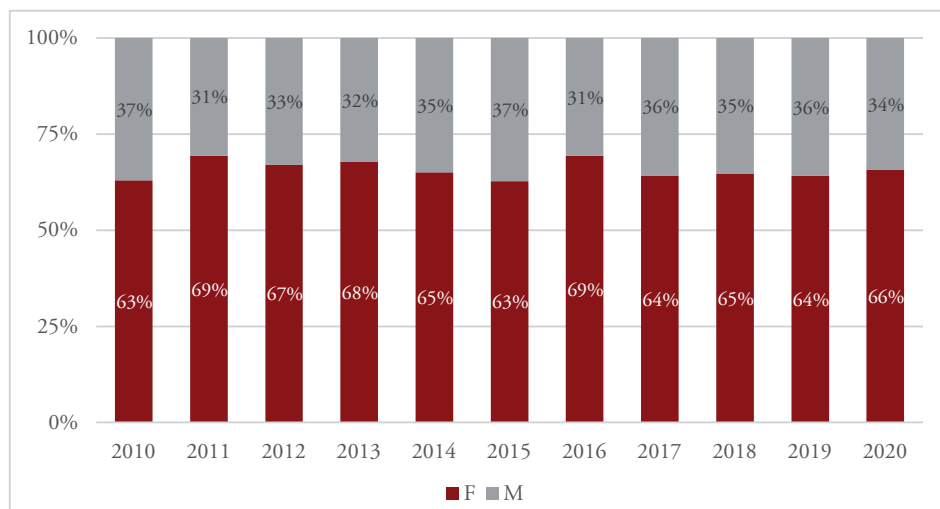
**Figura 22**

*Porcentaje del total de jueces y juezas especializadas en mixto según género 2010 -2020*



**Figura 23**

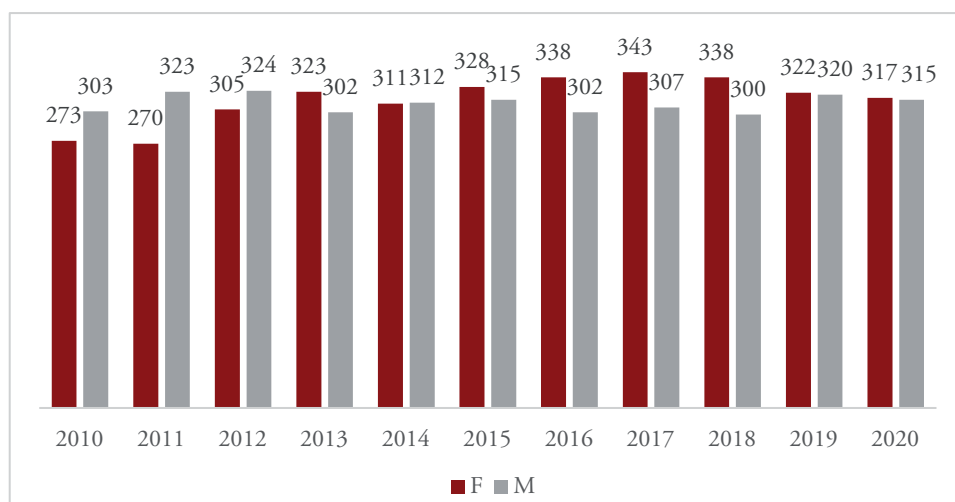
*Porcentaje del total de jueces y juezas especializadas en familia según género 2010 -2020*



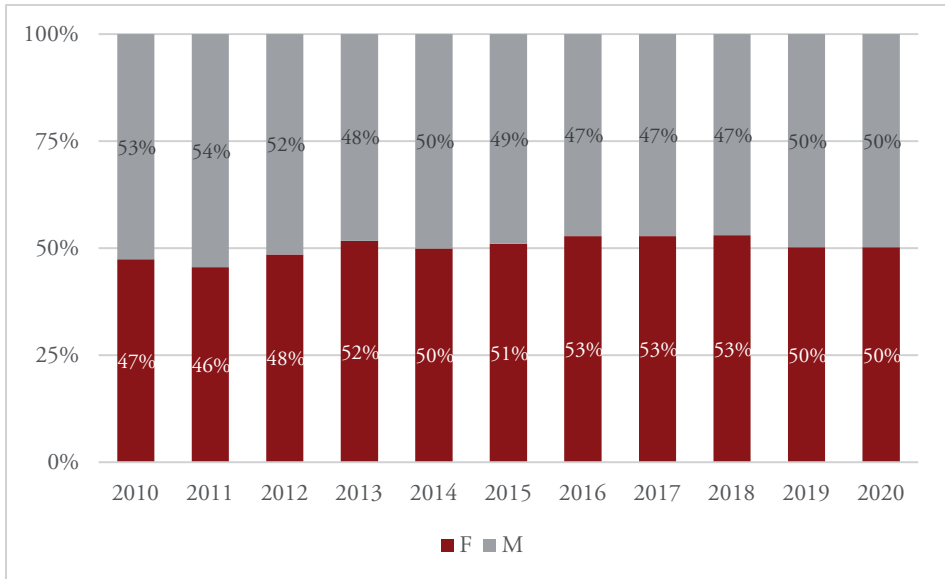
1.1.5. *Juzgados de Paz Letrados*. Los Juzgados de Paz Letrados pueden conocer asuntos civiles, penales y laborales en los distritos que alcancen los volúmenes demográficos rurales y urbanos, así como que reúnan los requisitos que establezca el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. La presencia de las juezas en este nivel, a diferencia de los espacios jerárquicos más altos, es más equilibrada, oscilando entre el 47% y el 53% inclusive (Figuras 24 y 25). Sin embargo, es interesante resaltar que, si son juezas de paz titulares, la presencia de las mujeres disminuye ligeramente frente a los porcentajes generales (Figuras 26 y 27).

**Figura 24**

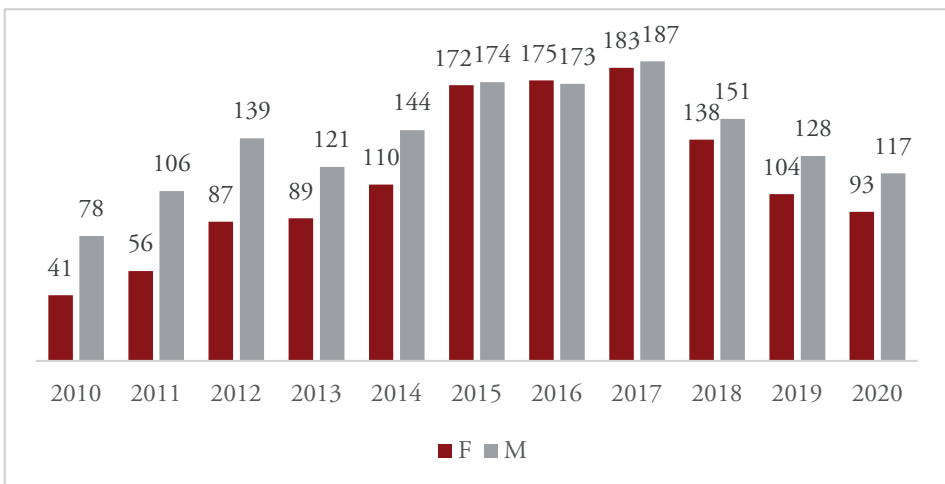
*Número de jueces y juezas de Paz Letrado según género 2010 -2020*

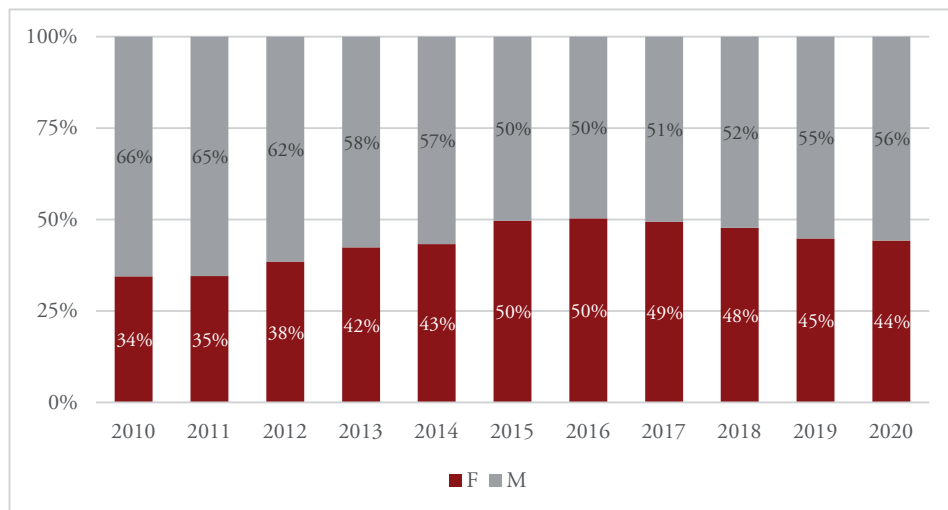


**Figura 25**  
*Porcentaje de jueces y juezas de Paz Letrado según género 2010 -2020*



**Figura 26**  
*Número de jueces y juezas de Paz Letrado titulares según género 2010 -2020*



**Figura 27***Porcentaje del total de jueces y juezas de Paz Letrado titulares según género 2010 -2020*

### **1.2 Ubicación de las Fiscales Mujeres en el Ministerio Público**

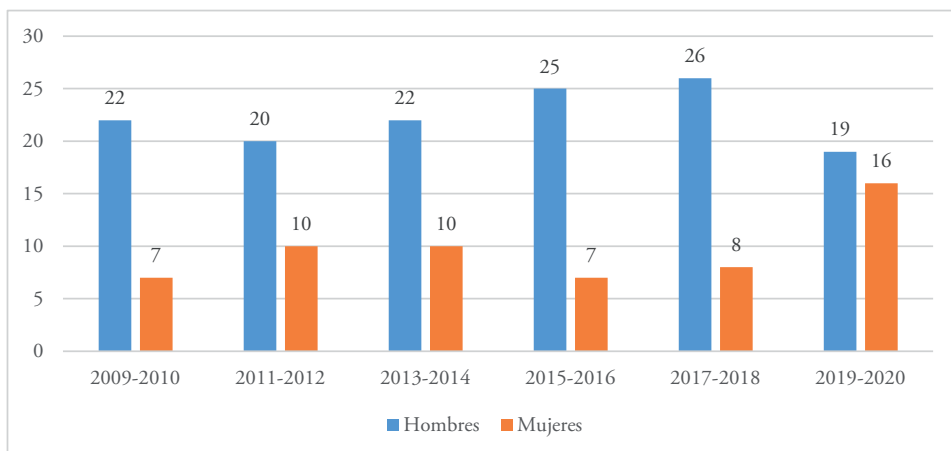
En el caso del Ministerio Público, el cuadro general de los años 2010 y 2020 evidencia que a medida que avanzamos en los niveles jerárquicos la presencia de las fiscales se reduce. Así, en la tabla 4 vemos que de un 52% de presencia global a nivel de las fiscalías adjuntas provinciales, se pasa a un 26% de fiscales supremas y un 38% de las Fiscales de la Nación en estos últimos diez años.

**Tabla 4***Distribución de Fiscales según género 2010 -2020*

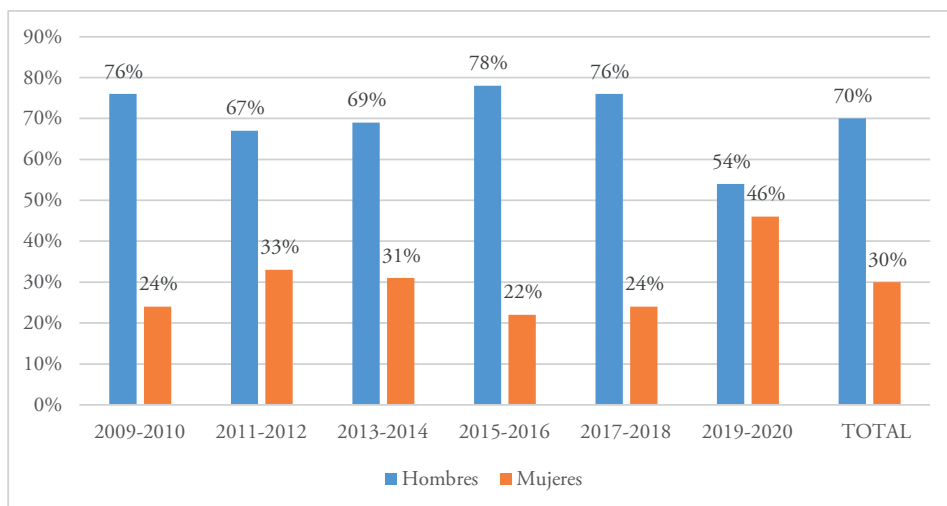
Categoría	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Fiscal de la Nación	8	62%	5	38%	13
Fiscal Supremo	55	74%	19	26%	74
Fiscal Adjunto Supremo	95	57%	72	42%	167
Fiscal Superior	1,742	63%	1,041	37%	2,783
Fiscal Adjunto Superior	2,424	58%	1,735	42%	4,159
Fiscal Provincial	11,083	60%	7,259	40%	18,342
Fiscal Adjunto Provincial	17,390	48%	18,560	52%	35,950

Las diferencias en la presencia de fiscales a nivel de puestos jerárquicos se hacen evidente cuando analizamos su participación en las presidencias de las Juntas de Fiscales a nivel nacional, que pasó de un 24% en el año 2010 a un 46% en el año 2020 (Figuras 28 y 29).

**Figura 28**  
*Presidencias de Junta de Fiscales a nivel nacional según género 2010 -2020*



**Figura 29**  
*Porcentaje de hombres y mujeres en las presidencias de Junta de Fiscales a nivel nacional 2010 -2020*



## 2. Avances y Retos de la Paridad, el Sistema de Meritocracia en el Sector Justicia

### 2.1 Marco Jurídico Internacional de la Igualdad y la Paridad

Los Estados tienen la obligación de asegurar el desarrollo en igualdad de condiciones de la ciudadanía, lo que incluye la prohibición de que sus proyectos de vida sean perturbados por

alguna forma de discriminación, sea por la condición social, la orientación sexual, raza, sexo, o cualquier otro motivo prohibido de discriminación; lo cual permite que los derechos fundamentales se ejerzan en condiciones de igualdad.

El concepto de igualdad va más allá de la obligación de igual trato ante la ley, ya que configura un derecho fundamental con dos dimensiones que permiten su goce efectivo. La primera dimensión es la de *igualdad formal*,

En su dimensión formal o jurídica la idea de igualdad suele referirse al principio de la igualdad ante la ley. Dicho principio supone el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de todos los ciudadanos, lo que implica la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del Derecho. (Pérez, 1991, pág. 106).

La segunda dimensión es la de *igualdad material*:

Desde el punto de vista lógico, la igualdad *material* implica la toma en consideración de circunstancias de contenido en la delimitación significativa de la igualdad. Para la filosofía jurídico-política la igualdad material se identifica con la idea de equiparación y el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales. La reivindicación de la igualdad material o igualitarismo ha supuesto históricamente una doctrina o práctica que exige la igualdad del mayor número de individuos en el mayor número de bienes. (Pérez, 1991).

De esta manera, la igualdad material también exige la promoción por parte del Estado del acceso y ejercicio efectivo de derechos fundamentales, tomando en cuenta las distintas situaciones de discriminación estructural que experimentan las personas, junto con la remoción de los obstáculos que impiden que la ciudadanía los pueda ejercer efectivamente.

A pesar de los avances existentes en torno al reconocimiento de derechos civiles, políticos y de la igualdad de las mujeres, no existen avances en el acceso a la representación en cargos de toma de decisiones. Resulta pertinente, entonces, el concepto de igualdad material, que permite justificar la existencia de normas que establezcan tratos diferentes para situaciones distintas, en otras palabras, la base de las medidas de acción positiva.

Acorde con lo señalado, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>9</sup>, define la discriminación contra las mujeres como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por *objeto o resultado* menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos y libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera. (Naciones Unidas. Asamblea General, 1979, 18 de diciembre)

Asimismo, establece que los Estados Partes deben tomar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad y trato (Naciones Unidas. Asamblea General., 1979, 18 de diciembre, art. 4.1).

<sup>9</sup> Aprobada en el Perú mediante Resolución Legislativa N°23432, de 4 de junio de 1982 y entró en vigencia el 13 de octubre de 1982.

Bajo este marco normativo internacional se debe considerar que la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. No es suficiente garantizar a las mujeres un trato idéntico al de los hombres, se debe tener en cuenta que ellas se enfrentan a una serie de dificultades para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Las diferencias sociales y culturales asociadas al género les impide acceder de manera efectiva a determinados ámbitos de representación pública y política.

En sintonía con la data estadística presentada en el primer apartado (que demuestra que, pese al ingreso de las mujeres al ámbito profesional del sector justicia, en los últimos 10 años su presencia en los niveles jerárquicos de poder ha sido escasa) tengamos en cuenta los estándares que marcan la pauta del marco jurídico internacional. En efecto, en el actual contexto en el que se apuesta por la igualdad sustantiva en todos los niveles, la aplicación de medidas de acción afirmativa es factible. En este sentido, el Comité CEDAW ha señalado que:

Dado que las medidas especiales de carácter temporal tienen como finalidad acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto, las cuestiones de las cualificaciones y los méritos, en particular en el ámbito del sector público y el privado, tienen que examinarse detenidamente para ver si reflejan prejuicios de género, ya que vienen determinadas por las normas y la cultura. En *el proceso de nombramiento, selección o elección para el desempeño de cargos públicos y políticos* [énfasis agregado], también es posible que haya que tener en cuenta otros factores aparte de las cualificaciones y los méritos, incluida la aplicación de los *principios de equidad democrática* [énfasis agregado] y participación electoral. (Naciones Unidas. Asamblea General, 1979, 18 de diciembre)

En este contexto, a partir del reconocimiento de la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres, a inicios del siglo XX se empieza a reconocer la necesidad de adoptar la paridad en los espacios de poder y como una forma de legitimidad de la democracia. Tal como señala Bermúdez, la paridad se encuentra asociada a “los valores constitucionales de igualdad y pluralismo político, así como el efectivo cumplimiento de derecho de participación política de todas las personas” (2019, pág. 60). De esta forma, se entiende por “Democracia Paritaria al modelo de democracia en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres son ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo” (ONU MUJERES y Parlamento Latinoamericano y Caribeño, 2015).

En este contexto, durante la cumbre de mujeres en el poder de 1992 celebrada en Atenas que congregó a las representantes de los Estados de la Unión Europea y organizaciones feministas, se acuñó el término “democracia paritaria” para hacer visible el déficit que suponía que el 50% de la población no participara directamente en los procesos de toma de decisiones. En la Declaración de Atenas, se adoptó como principio que “la igualdad exige la paridad en la representación y administración de las naciones” (Mujeres en el Poder, 1992).

En sintonía con estos avances, en 1994, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer estableció que las mujeres tienen “el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones” (Organización de Estados Americanos, 1994, art. 4).

Asimismo, en el año 1995, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, se acordó que los Estados debían adoptar medidas para garantizar a las mujeres igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.

Entre ellas destaca:

Comprometerse a establecer el objetivo del *equilibrio entre mujeres y hombres* [énfasis agregado] en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la *judicatura* [énfasis agregado], incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una *representación paritaria de las mujeres y los hombres* [énfasis agregado], de ser necesario con la adopción y medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública. (Naciones Unidas, 1995, párr. 4)

A nivel regional, en el año 2013, a través del Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo organizada por Naciones Unidas por medio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), los Estados parte acordaron:

Promover la paridad y otros mecanismos que garanticen el acceso al poder en los sistemas electorales, *como una condición determinante de la democracia* [énfasis agregado] y una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres en la sociedad, que afecta sobre todo a aquellas en condición de vulnerabilidad, a través de la capacitación a mujeres líderes. (Naciones Unidas - CEPAL, 2013, párr. 51)

La paridad está íntimamente relacionada con la democracia, como señala Wallash Scott, si esta es una aspiración universal, la universalidad abarca a hombres y mujeres, por lo que no hay democracia representativa, si esta no es igual en ambos grupos, si no es paritaria (2012, pág. 111). En este sentido, la paridad como medida permanente, que incluye la igualdad sustantiva de las mujeres en la noción misma de democracia, ha sido consagrada ya a nivel de representación política en siete de los 19 países de la región<sup>10</sup>. Por lo tanto puede decirse que la paridad no es tan sólo un objetivo posible y deseable, sino una tendencia importante en la región y una realidad que se va concretando a través de la incorporación de disposiciones obligatorias por medio de medidas legislativas o de cambios constitucionales (ONU Mujeres, 2015, pág. 93 y 94).

Acorde con ello, el Comité CEDAW, en la Recomendación General N°33, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, vincula los estándares de debida diligencia reforzada con la aplicación del enfoque de género en la administración de la justicia y en la conformación de los distintos niveles jerárquicos de este sistema. De manera precisa señala que los Estados deben tomar “medidas especiales de carácter temporal, para garantizar que las mujeres estén igualmente representadas en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley” (Comité CEDAW, 3 de agosto 2015, párr. 5 literal f).

De forma específica, el Comité CEDAW ha recomendado en reiteradas oportunidades al Estado peruano incorporar medidas que promuevan la presencia equilibrada de mujeres en espacios de poder estatal, entre las que tenemos:

- a. Adoptar medidas que contribuyan a impulsar el acceso de la mujer a cargos de dirección y toma de decisiones (Comité CEDAW, 1998, párr. 322);

<sup>10</sup> Estos son Bolivia, Ecuador, México, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá



- b. Desarrollar estrategias (programas de capacitación y campañas de sensibilización), dirigidas a lograr un aumento del número de mujeres que intervienen en la adopción de decisiones a todos los niveles (Comité CEDAW, 2002, párr. 481; Comité CEDAW, 2007, párr. 16);
- c. “Que se apliquen el sistema de cuotas y otras medidas especiales de carácter temporal, con objetivos y plazos diversos, encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de una *estrategia más amplia para conseguir la igualdad sustantiva de la mujer en todos los ámbitos en que esta se halla sub representada o en desventaja* [énfasis agregado]” (Comité CEDAW, 2014, párr. 16).

Recientemente, en julio del año 2021, Naciones Unidas publicó el informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. En este se concluye que los Estados tienen la obligación de asegurar la plena participación de las mujeres en los sistemas judiciales y fiscales. Si bien es importante reconocer los esfuerzos públicos realizados a través de leyes y políticas vinculadas con la igualdad, esto es insuficiente frente a la discriminación estructural que las mujeres enfrentan.

Por ello, es necesario que los Estados redoblen esfuerzos para lograr un progreso igualitario en las carreras profesionales de las mujeres, considerando, además, la diversidad desde un enfoque intercultural. De esta forma, en este informe se presentan una serie de medidas para lograr una presencia equitativa de las mujeres en los espacios de poder de los sistemas de administración de justicia (Naciones Unidas. Asamblea General, 25 de julio del 2021, párr. 102 - 106). En efecto, se recomienda a los Estados:

- Aprobar normas sustantivas y procesales para asegurar la participación equitativa de las mujeres en los roles decisorios en las instituciones públicas, incluyendo el sistema judicial y las fiscalías.
- Revisar los requisitos formales para ingresar o ascender en la carrera judicial de manera que no subsista el “techo de cristal” ni haya barreras burocráticas que dificulten el acceso de las mujeres a puestos en la judicatura.
- Eliminar estereotipos que encasillan a las mujeres en áreas específicas del derecho o en determinados niveles en la jerarquía judicial, tales como el derecho de familia o en los niveles más bajos de la judicatura, como los juzgados de paz o en juzgados provisionales sin garantías laborales de permanencia.
- Fomentar la adopción de becas u otros incentivos que permitan a las mujeres cubrir costos de preparación para los exámenes.
- Considerar convocatorias de concursos específicamente dirigidos a mujeres, principalmente cuando las fiscalías estén integradas solo por hombres.
- Conformar comisiones de género para institucionalizar la perspectiva de género en la administración de justicia, que permita la participación de sus integrantes en el diseño de programas de modernización y reforma de la justicia y la fiscalía, y que genere condiciones para la participación de las mujeres en el sector justicia.

En consecuencia, adoptar la paridad en los espacios de poder gubernamentales e institucionales, se justifican porque: (a) pretenden acelerar la igualdad material; (b) su finalidad es conseguir una situación social más igualitaria entre grupos injustamente discriminados de manera histórica; y (c) deben tener en cuenta el contexto social y los antecedentes particulares del problema a resolver que afecta la representación insuficiente en ámbitos concretos (Comité CEDAW, 1999, párr. 33).

## 2.2 Contexto Internacional Sobre Acciones de Paridad en Organismos Internacionales

Como hemos visto, el corpus iuris vinculado a los derechos de las mujeres está marcando la pauta para la adopción de medidas de acción afirmativa (como las cuotas o la paridad), a fin de subsanar las enormes brechas de género que existen en la participación de las mujeres en el ámbito público. La paridad es una estrategia que sirve para enfrentar la desigualdad material que enfrentan las mujeres en acceder a los espacios de poder y toma de decisión.

Acorde con este reconocimiento, cabe señalar que ya en el año 1998 el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (CPI) y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos consideraban como un criterio a tener en cuenta en la elección de jueces y juezas, junto a otros criterios, “la representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres” (Naciones Unidas, 1998)<sup>11</sup>. Sin embargo, en el caso de la CPI, esto no se ha hecho realidad sino en el último período de elecciones del año 2021, lo que demuestra las serias dificultades de la participación de las mujeres en las cortes internacionales<sup>12</sup>.

Acorde con estos avances, los sistemas de justicia internacionales también han sido auto-críticos a fin de evidenciar la fuerte composición masculina en los cargos de poder de estos ámbitos. Un diagnóstico sobre el propio Sistema de Naciones Unidas señala que “la paridad es fundamental para su credibilidad como modelo de comportamiento, es un imperativo exigido por los Estados Miembros y se refleja en una serie de resoluciones de la Asamblea General” (Naciones Unidas, 2018).

En este informe se señala que existe una sobrerrepresentación de las mujeres en niveles subalternos: En el año 2017 el panorama de la ONU era desigual, el equipo directivo superior del secretario general a escala mundial, así como en otras áreas incluidos enviados y asesores especiales, estaba integrado por un 29% de mujeres y un 71% de hombres. En ese mismo año, teniendo en cuenta la necesidad de generar cambios, el secretario general nombró a 32 dirigentes del Grupo Superior de Gestión, con lo que la composición varió a un 44% de mujeres y un 56% de varones. Mientras que en el 2006 solo había un 2% de mujeres en puestos de jefatura o jefatura adjunta de misiones de operaciones de paz, actualmente las mujeres representan el 25% del personal directivo superior de las misiones (Naciones Unidas, 2018).

El objetivo de Naciones Unidas de alcanzar la paridad de género en todos los niveles es un compromiso de hace dos décadas, el mismo que “se vio dificultado básicamente por la falta de continuidad en la voluntad política y la rendición de cuentas, la ausencia de medidas de acompañamiento y de condiciones propicias para una reforma real y la resistencia en diversos momentos han opuesto las principales partes interesadas” (Naciones Unidas, 2018). En este

<sup>11</sup> Artículo 36.8.a.iii: Al seleccionar a los magistrados, los Estados partes tendrán en cuenta la necesidad de que en la composición de la Corte haya: i) Representación de los principales sistemas jurídicos del mundo; ii) Distribución geográfica equitativa; y iii) Representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres). De forma similar en el art. 12.2 (se considerará una adecuada representación de género en el proceso de nominación) y 14.3 (en la elección de jueces, la asamblea podrá asegurar que haya una adecuada representación de género) del Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y sobre el establecimiento de una Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos. (Naciones Unidas, 1998)

<sup>12</sup> En este sentido, Petit de Gabriel señala: “En su primera formación en marzo de 2003, la CPI contó con 7 juezas entre los 18 magistrados (61/39% hombres y mujeres, respectivamente). En la renovación de marzo de 2018, la composición quedó en doce jueces varones y seis juezas mujeres (66/33%). Con el proceso que acaba de culminar la CPI actuará por primera vez como un Tribunal de composición paritaria al 50% a partir del 11 de marzo de 2021, al cumplir sus dieciocho años de funcionamiento” (Petit de Gabriel, 2020)

marco, se recomendaron algunas medidas generales a fin de promover la paridad que vemos en la Tabla 5.

**Tabla 5**  
*Medidas y estrategias recomendadas para la paridad en la ONU*

<b>Aspecto a considerar:</b>	<b>Medidas especiales</b>
Contratación, retención, adelanto profesional y gestión del talento	Se exigirá a los directivos contratantes que recomienden a un 50% de mujeres y un 50% de hombres como candidatos para la selección en todos los tipos de vacantes de todas las categorías, incluidos los nombramientos de categoría superior.
	Para aumentar el grupo de solicitantes, incluido el número de mujeres entre las que elegir, se suspenderán temporalmente los requisitos restrictivos de la descripción de funciones para todos los candidatos. Las medidas, que pueden variar según la entidad, incluirían, por ejemplo, la eliminación de los requisitos de antigüedad en el puesto o los relacionados con el número de traslados laterales para poder solicitar puestos de una categoría superior.
	Las vacantes a las que no se presente un mínimo del 20% de mujeres requerirán que el directivo contratante justifique por escrito las medidas positivas de divulgación adoptadas para atraer a candidatas. A falta de una justificación sólida, las vacantes se prorrogarán o volverán a abrirse.
	Las medidas especiales deberían aplicarse no solo a la contratación, sino también a la reducción de personal: por ejemplo, cuando dos candidatos estén en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la mujer.
Actividades de divulgación para la contratación de personal	La Red de Recursos Humanos encargará la realización de un estudio para hacer un inventario de todas las carteras de candidatos, listas de preselección y bases de datos para la contratación de personal de categoría superior en el sistema de las Naciones Unidas y propondrá una plataforma común para el intercambio a nivel de todo el sistema de datos sobre mujeres calificadas para puestos de categoría superior
	Todas las entidades exigirán que los directivos contratantes reciban capacitación sobre la eliminación de los sesgos inconscientes en el lugar del trabajo, y en el diseño de los puestos de trabajo, las descripciones de los puestos y los anuncios de vacantes en particular, a fin de aumentar la concienciación y uniformizar la práctica en todo el sistema.
	Cada entidad considerará la posibilidad de establecer mecanismos para la información personal, incluido el estado civil y el número de hijos/as, permanezca oculta para los directivos contratantes durante el proceso de contratación

<b>Aspecto a considerar:</b>	<b>Medidas especiales</b>
Retención, adelanto profesional y gestión del talento	<p>Cada entidad pondrá en práctica un sistema de mentoría del personal femenino tanto por mujeres como por hombres, en el que participarán funcionarias de todos los niveles con mentores que pertenezcan a una categoría superior. La Red de recursos humanos elaborará una nota orientativa sobre buenas prácticas para el desarrollo de esas redes.</p> <p>Las encuestas sobre la participación del personal y los cuestionarios o entrevistas de salida serán obligatorios en todo el sistema, con independencia de la categoría o el nivel. Las respuestas deben proteger el anonimato de los encuestados y, siempre que sea posible, serán administradas por un tercero, se compartirán de manera transparente en toda la entidad y se utilizarán para fundamentar el desarrollo de políticas.</p>
Fortalecimiento de procesos de selección basados en el mérito y eliminación de posibles sesgos	<p>El proceso de selección del personal directivo superior incorporará nuevos instrumentos de evaluación, como estudios psicométricos, pruebas de personalidad, cuestionarios de juicio situacional, preguntas sobre situaciones hipotéticas en las entrevistas y un formato estándar de verificación de referencias más exhaustivo. Debe prestarse la debida atención a asegurar que esos instrumentos de evaluación carezcan de posibles sesgos geográficos y de género.</p> <p>Aplicar el requisito de que haya mujeres y hombres representados en todas las etapas de los procesos de evaluación y entrevista para el nombramiento de personal directivo superior a fin de garantizar una representación plenamente paritaria de mujeres y hombres en todas las etapas del proceso de selección y en los equipos de entrevistadores, y considerar la posibilidad de que en los equipos participen profesionales externos a la organización.</p>
Utilización de objetivos en el nombramiento de altos funcionarios	<p>La Oficina Ejecutiva del Secretario General y la Sección de Nombramientos de Personal Directivo Superior del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno continuarán elaborando cuadros de proyección sobre los nombramientos de altos funcionarios de cada categoría por tipo de trabajo y subcategoría, e indicarán el número de mujeres que habrá que nombrar cada año para lograr la paridad de género a más tardar en diciembre de 2021 y mantenerla a partir de entonces. Los datos de estos cuadros se utilizarán para definir los objetivos a corto, medio y largo plazo.</p> <p>La Oficina Ejecutiva del Secretario General supervisará los datos relativos a la selección de altos funcionarios en cada etapa del proceso de contratación (por ejemplo, el número y el porcentaje de los candidatos que se postularon o que fueron considerados, los que fueron evaluados, los que superaron la primera criba, los que fueron preseleccionados y los que fueron entrevistados, recomendados y elegidos, desglosados por sexo).</p>

Aspecto a considerar:	Medidas especiales
Creación de un entorno propicio	Fomentar una cultura institucional propicia e inclusiva que deberá ser difundida en todas las entidades integrantes del sistema para que las incorporen en las políticas existentes y en las actividades de seguimiento y aplicación.
	Contar con un marco sólido en materia de acoso sexual. El personal está informado del apoyo con el que cuenta y las medidas a su alcance.
	Todo cambio institucional debe ir acompañado de un estudio que evalúe sus efectos sobre las cuestiones de género.
Modalidades de trabajo flexible	En la medida de lo posible, los anuncios de vacantes deben especificar los horarios de presencia obligatoria en la oficina y contemplar el uso de modalidades de trabajo flexible.
	Todas las entidades deben publicar comunicaciones internas que establezcan que la solicitud de cualquier modalidad de trabajo flexible será aprobada por defecto, teniendo en cuenta las funciones del empleo, las necesidades del trabajo presencial y la prerrogativa de los administradores de coordinar los horarios de las y los miembros del equipo.
Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional	Sustituir las políticas relativas a la licencia de maternidad, paternidad y adopción por una sola política de licencia parental (por maternidad, paternidad, adopción o gestación subrogada) que tenga la misma duración, siempre que las necesidades específicas del progenitor biológico anteriores y posteriores al parto (como el seguro de salud y la licencia) también queden cubiertas, de conformidad con la recomendación de la Organización Mundial de la Salud de que se conceda una licencia de seis meses para la lactancia materna y la vinculación con el hijo o la hija.
	Contemplar la concesión de seis meses adicionales de licencia parental para el personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias.
	Garantizar la disponibilidad de servicios de guardería in situ o, de lo contrario, reintegrar un porcentaje del costo de esos servicios cuando no existan las correspondientes instalaciones.

(Naciones Unidas, 2018)

A nivel regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, desde su creación ha tenido 39 jueces/zas de los cuales solo cinco (12,8%) han sido mujeres (Mora, 9 de marzo de 2021). Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha tenido 78 comisionados/as, solo 17 de estos (1,3%) han sido mujeres; actualmente la presidencia se encuentra a cargo de la peruana Julissa Mantilla (CIDH, 2022).

Estos datos confirman que las mujeres se encuentran en espacios menos poderosos y muchas veces vinculados a sus roles de género. Por ello, la paridad tiene estrecha relación con los derechos humanos y es un componente fundamental de democracia, la justicia y la representación.

Frente a esta realidad, el 7 de marzo del año 2016, la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos (SG/OEA) emitió la Orden Ejecutiva n.º16-03, que aprueba la “Política institucional de equidad e igualdad de género, diversidad y derechos humanos de la secretaria general” (Secretaría General de la OEA, 2016). En este instrumento se señala que, al 31 de diciembre de 2015, a pesar de que el 58% del personal de la SG/OEA es mujer, solo el 34% ocupa puestos de toma de decisión.

Por ello, esta política institucional busca avanzar hacia un cambio organizacional que garantice una visión de igualdad de género, tanto a nivel de sus políticas, programas y prácticas; como de su cultura y estructura organizacional. Esta política tiene como objetivo general consolidar la democracia, promover el respeto y garantía de los derechos humanos, fortalecer la paz y la seguridad, apoyar el desarrollo social y económico, y promover el desarrollo sostenible e incluyente en las Américas, desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de género (Secretaría General de la OEA, 2016).

Para alcanzar esta meta, se priorizan los siguientes objetivos específicos:

- Asegurar que la perspectiva de equidad e igualdad de género, derechos y diversidad se integre sistemática y transversalmente en todas las prácticas, políticas, programas y proyectos de la SG/OEA, en la planificación, programación, formulación y ejecución de presupuesto, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y proyectos, así como la gestión de recursos humanos.
- Impulsar y llevar a cabo de manera continua y constante, iniciativas de comunicación, capacitación y sensibilización dirigidas al personal de la SG/OEA en todos los niveles.
- Acelerar los esfuerzos para integrar un enfoque de género en la gestión de recursos humanos, incluyendo medidas especiales, tales como: (a) Lograr la paridad de género en todos los niveles con énfasis en el nivel P-4 y superiores, la paridad debe ser de 50/50 o, cuando este balance no es posible por el número de puestos, 60/40 procurando alternar entre hombres y mujeres; (b) reconocer y abordar la carga de trabajo no remunerado de mujeres y hombres, contribuyendo a la garantía y protección de los derechos derivados de la maternidad y paternidad, adopción de medidas de corresponsabilidad en el cuidado con un enfoque parental y a la conciliación de demandas profesionales y personales; (c) asegurar el derecho a la igual remuneración entre mujeres y hombres; (d) tomar medidas para la incorporación, inclusión y no discriminación de las personas de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género diversas dentro de la SG/OEA.

Además, esta política considera como parte de sus lineamientos, desde un enfoque de gestión por resultados, la creación de una comisión de seguimiento de la implementación de la política, integrada por representantes de las oficinas del más alto nivel, así como de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Considera, además, planes de acción, mecanismos de participación y consulta, y monitoreo, evaluación y rendición de cuentas para identificar los avances, desafíos y lecciones aprendidas en este proceso.

Acorde con este compromiso, el 12 de marzo de 2020, el Consejo Permanente de la OEA aprobó la resolución sobre “Representación y participación de las mujeres en la OEA” (Organización de Estados Americanos, 2020), en la que se resuelve:

Solicitar a la Secretaría General que aumente progresivamente la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión al interior de la Organización, así como en todas las comisiones, misiones, paneles y grupos colegiados, incluidas las misiones de observación

electoral, con el objetivo de alcanzar la paridad, entendida como la participación igualitaria y activa de las mujeres en su dirección y composición. (Organización de Estados Americanos, 2020)

Finalmente, señala la necesidad de fortalecer a la CIM, para coordinar, monitorear y asesorar, reforzando la paridad desde un enfoque de diversidad; así como, insistir en la responsabilidad de los Estados Miembros de generar las condiciones y propiciar las oportunidades para la postulación y designación de mujeres en los órganos y entidades de la OEA.

### ***2.3 Marco Jurídico Nacional Relacionado con la Discriminación Estructural***

La paridad se encuentra enmarcada en la Constitución Política del Perú, que establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, que ninguna persona debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Esta definición de igualdad debe ser interpretada de conformidad con los tratados de derechos humanos y acuerdos internacionales sobre la materia (Constitución Política del Perú, 31 de diciembre de 1993). Por lo que, el contenido del derecho a la igualdad no solo es formal sino también material. Es decir, que no solo se debe garantizar la igualdad ante la ley, sino también promover la igualdad de oportunidades y de resultados, para remover la constante exclusión de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisión.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha indicado que el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución abarca dos dimensiones: una formal y otra material. En la dimensión material:

El derecho a la igualdad supone no solo una exigencia negativa, es decir, la abstención de tratos discriminatorios, sino, además, una exigencia positiva por parte del Estado que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equiparar situaciones, per se, desiguales. (Sentencia de expediente N° 02851-2008-PA/TC, 2010)

En el caso de la participación de las juezas y fiscales, esta representación desigual se hace evidente cuando la mayoría de ellas se ubica en los niveles inferiores de jerarquía o en mayor medida en la forma provisional, y que, pese al tiempo transcurrido, aún persisten serias diferencias, especialmente en los niveles de poder.

Una norma de referencia muy importante en esta materia es la Ley N°28983 del año 2007, que define el contenido de la discriminación basada en el género y los efectos en todas las esferas de la vida social:

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano. (Ley N° 28983, 16 de marzo de 2007, art. 2)

Esta misma norma señala que es parte del rol del Estado adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y los hombres, las que no se considerarán discriminatorias. Además, en el artículo 6, establece que todos los niveles de gobierno deben promover y garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en la consolidación del sistema democrático (Ley N° 28983, 16 de marzo de 2007).

Acorde con este reconocimiento legal, el Decreto Supremo N°027-2007-PCM define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional, entre ellas destaca el promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.

Asimismo, contamos con el “Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021”, que, en su objetivo estratégico dos, señala la necesidad de promover la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones. Por ello, se debe tomar en cuenta elementos como cuotas de género y acciones afirmativas que permitan una paridad en el acceso a la participación política y espacios que tengan incidencia en la vida pública, reduciendo las brechas de género actuales (Decreto Supremo N°002-2018-JUS, 1 de febrero de 2018).

Actualmente contamos con la “Política Nacional de Igualdad de Género”, que reconoce que la discriminación estructural que afecta a las mujeres en nuestro país se hace visible en el impacto que tienen en sus oportunidades de desarrollo y planes de vida, debido a los estereotipos de género y a la división sexual del trabajo. Estas brechas de género se expresan en las prácticas y discursos excluyentes de los derechos de las mujeres, y su escasa presencia en los cargos de poder y administración pública (Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, 4 de abril de 2019), tal como se evidencia en el primer capítulo.

A pesar de contar con estos avances en el marco jurídico nacional, como veremos, esta situación de discriminación estructural que afecta en mayor medida a las mujeres no ha sido considerada ni en el diseño ni en las sucesivas propuestas de reforma del sistema de administración de justicia, a fin de promover su presencia equilibrada en todos los niveles jurisdiccionales.

#### ***2.4 Sistema de elección, ascenso y meritocracia en el sistema de justicia peruano***

En 1994 se creó el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), órgano encargado de la selección, ratificación y destitución de los jueces y fiscales en el Perú. Si bien a través del Consejo se buscaba garantizar la autonomía del sistema de justicia, su reputación se vio mellada por continuos episodios de falta de transparencia y la corrupción. Buscando atender esta situación, a lo largo de los años se implementaron diversas normas orientadas a fortalecer la institución<sup>13</sup> orientadas a generar un cambio sustantivo en el sistema de justicia peruano a través de procesos que garanticen la contratación de personas idóneas para los cargos que debían desempeñar.

<sup>13</sup> Destacan la Ley N°26397 - Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura (derogada), el Decreto Supremo 017-93-JUS; el Decreto Legislativo 052; la Ley N°29277 - Ley de la Carrera Judicial; la Ley N° 30483 - Ley de la Carrera Fiscal; y la Ley N°30916 - Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia. Asimismo, como normativa específica se tienen las diferentes Resoluciones administrativas o de carácter interno vinculadas a los procesos de selección, nombramiento, ratificación, ascenso y destituciones de los postulantes a jueces y fiscales. Cabe precisar que actualmente los procesos se rigen por la Resolución N° 140-2021-JNJ, Reglamento de concursos para la Selección y Nombramiento de jueces y fiscales.



Es así que el criterio meritocrático se convirtió en la base de los procesos de selección, evaluación y promoción en la carrera judicial y fiscal (Ley N°29277, 18 octubre 2008, art. 3).

Para desarrollar este criterio, se han diseñado etapas para los procesos de selección, nombramiento y ascenso, tanto en la carrera judicial como fiscal. Observamos estas etapas en la Tabla 6.

**Tabla 6**  
*Marco normativo de la carrera judicial y fiscal*

<b>Norma</b>	<b>Año</b>	<b>Etapas</b>
Ley de la Carrera Judicial (Ley N°29277, 18 octubre 2008)	2008	(Artículo 16) 1. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función jurisdiccional mediante examen escrito. 2. Evaluación de antecedentes o desarrollo profesional del postulante (currículum vitae documentado) 3. Evaluación psicológica y/o psicométrica. 4. Entrevista personal.
Ley de la Carrera Fiscal ( Ley N° 30483, 27 de Mayo de 2016)	2016	(Artículo 15) 1. Evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos para el ejercicio de la función fiscal, mediante examen escrito. 2. Evaluación de antecedentes o desarrollo profesional del postulante (currículum vitae documentado). 3. Evaluación psicológica y/o psicométrica. 4. Entrevista personal
Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso (Resolución N°140-2021-JNJ, 26 de febrero de 2021)	2021	(Artículo 23°) 1. Evaluación de conocimientos. 2. Evaluación curricular. 3. Estudio de caso. 4. Entrevista personal. Pruebas de confianza: prueba psicológica y psicométrica; prueba patrimonial, prueba socioeconómica.

Se nota que la esencia de la estructura del sistema de selección que convoca a concurso público para cubrir plazas de jueces, juezas y fiscales, tal como lo advierte Lobatón (2017, págs. 122 - 123), consta de tres etapas principalmente:

- i) El examen escrito objetivo de carácter eliminatorio.
- ii) La evaluación del currículum a partir de criterios objetivos pero diferenciados; si la o el postulante ya es magistrada o magistrado (y postula para un ascenso), o si la o el postulante es un o una abogada en ejercicio, o un o una profesora universitaria. Pues, es congruente exigir requisitos distintos a quienes han tenido diferentes trayectorias profesionales. De

manera que, a un postulante que ya es magistrado o magistrada se le evaluará tomando en cuenta principalmente su producción jurisdiccional o fiscal (mejores sentencias o dictámenes, su productividad, la gestión del despacho, etc.); es decir, su actuación como juez o fiscal. En cambio, el currículo de un postulante que es profesor o profesora universitaria, se resaltarán en la evaluación, principalmente, de su producción académica (libros y artículos académicos, su participación en eventos nacionales e internacionales, etc.). Para el caso de un postulante que es abogado o abogada en ejercicio, se le evaluará tomando en cuenta, principalmente, sus mejores escritos (demandas, contestaciones de demanda, alegatos, etc.) y su conducta como abogado (si cuenta con denuncias ante órganos de control interno o ante el colegio de abogados, etc.).

- iii) La entrevista personal, consta de preguntas de conocimientos del derecho, doctrina, jurisprudencia, posiciones jurídico-ideológicas; así como preguntas orientadas a probar la vocación e idoneidad del postulante.

Si bien estas tres etapas han sido recurrentes tanto en la Ley de la Carrera Judicial (2008), como en la Ley de la Carrera Fiscal (2016) y el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso (2021); en esta última se aprecia que, como medida para mitigar indicios de corrupción en el postulante, se ha añadido las pruebas de confianza que refieren a la prueba patrimonial a través de la cual se busca demostrar que el o la postulante ha consignado información verídica sobre su situación patrimonial, así como también identificar el entorno social y económico que rodea al postulante con el fin de detectar presuntos conflictos de intereses personales, laborales, económicos y/o financieros.

En las normas mencionadas se observa que la estructura de las etapas por lo general se ha mantenido. Se aprecia una valoración a la formación académica y desempeño profesional del postulante. Al respecto, en el capítulo II de la Ley de Carrera Judicial, artículos del 6 al 9, se desarrollan los requisitos especiales que deben cumplir los postulantes de acuerdo al puesto al que postulan. Entre otras cosas la norma señala que, para obtener el puesto de Juez Supremo, Juez Superior, Juez Especializado o Mixto, y Juez de Paz Letrado, se debe contar con 45, 35, 30 y 25 años respectivamente. Para Juez Superior, se pide haber ejercido por 5 años en el cargo de Juez Especializado, Mixto Titular o Fiscal del mismo nivel y/o haber ejercido la abogacía o la docencia universitaria por un periodo no menor a 10 años. Para Juez Especializado o Mixto, se pide haber sido Juez de Paz Letrado o Fiscal Adjunto Provincial o Secretario Relator de Sala al menos cuatro años, o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un periodo no menor de cinco años. Para Juez de Paz Letrado, se exige haberse desempeñado como Relator de Sala por más de dos años, o como Secretario de Juzgado por más de cuatro años; o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un periodo no menor a tres años.

De igual forma, en la Ley de Carrera Fiscal (Capítulo II, Requisitos Especiales, artículos del 6 al 9), se señala que para el puesto de Fiscal Supremo debe haber ejercido el cargo de fiscal superior titular o fiscal adjunto supremo cuando menos diez años y si no lo es, haber ejercido la abogacía o haber desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por quince años. Para el puesto de Fiscal Superior o Fiscal Adjunto Supremo se requiere haber ejercido el cargo de fiscal provincial titular, fiscal adjunto superior titular, o juez especializado o mixto titular durante cinco años, de lo contrario haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica, por un periodo no menor de diez años. Para el puesto

de Fiscal Provincial o Fiscal Adjunto Superior se requiere haber sido fiscal adjunto provincial, juez de paz letrado o secretario o relator de sala al menos por cuatro años, o haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica, por un periodo no menor de cinco años. Para el puesto de Fiscal Adjunto Provincial se requiere ser mayor de 26 años y haber ejercido la abogacía o desempeñado la docencia universitaria en materia jurídica por un periodo no menor de tres años; o haberse desempeñado como asistente de función fiscal por un periodo no menor de tres años. Para el caso del ejercicio de la abogacía y la docencia universitaria, los periodos en una y otra condición son acumulables, en tanto no se hayan prestado de forma simultánea.

En resumen, las y los postulantes a jueces, juezas y fiscales deben haber ejercido la función de juez, jueza o fiscal, la abogacía o la docencia universitaria en materia jurídica. Además, como señala la Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia del año 2019 y el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso del año 2021, se debe evaluar la formación académica y desempeño profesional.

**Tabla 7**  
*Crterios de evaluación*

<b>Evaluación del CV</b>	<b>Formación académica:</b> Grados académicos (maestría y/o doctorado) Estudios curriculares de postgrado	<b>Capacitación:</b> Certámenes de los últimos 7 años previos a la convocatoria	<b>Experiencia profesional:</b> Magistratura Docencia universitaria Ejercicio de la abogacía	<b>Publicaciones:</b> En libros o textos universitarios, investigaciones jurídicas; otras materias no jurídicas	<b>Idiomas:</b> Extranjera y originaria, según se establezca en el reglamento
Ley de Carrera Judicial (2008)	X	X	X	X	X
Ley de la Carrera Fiscal (2016)	X	X	X	X	X
Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia (2019)	X	–	X	X	–
Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso (2021)	X (Acreditado por SUNEDU)	–	X	X (Revistas indexadas)	–

Como se puede apreciar en la Tabla 7, al comparar las normas se tiene que tanto la Ley de la Carrera Judicial como la Ley de la Carrera Fiscal, ambas previas a la crisis que afrontó el Sistema de Justicia peruano el año 2018 y que resultó en la desaparición y cambio del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) por la Junta Nacional de Justicia (JNJ), no desarrollaban especificaciones sobre los grados y títulos de los postulantes, cursos de especialización y/o

capacitación, tampoco sobre las investigaciones jurídicas; en cambio, tanto la Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia como el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso 2021 sí ahondan en los criterios para evaluar el mérito.

En una propuesta de la PUCP sobre reforma del sistema de justicia<sup>14</sup>, se desarrolla importantes críticas al sistema de nombramiento, ascenso, ratificación y destitución de jueces y fiscales. Para el contexto de la mencionada publicación, estaban vigentes las normas del CNM y solo existía la Ley de la Carrera Judicial que se equiparaba para los fiscales. En tal sentido, en el texto mencionado se refiere que:

Luego de casi dos décadas de funcionamiento del CNM, esta fórmula constitucional no solo no ha alejado la ilícita injerencia partidaria, sino que le ha sumado otra distorsión igual de grave: la ilícita influencia de redes de corrupción representadas, en ocasiones, por ciertos estudios de abogados.

Según la información recibida, estas redes ilícitas inclusive han extendido su influencia a algunas facultades de Derecho y colegios profesionales. Muestra de ello es *el mercado de títulos profesionales y grados académicos* [énfasis agregado] que se ha formado alrededor de los concursos de selección y nombramiento y de evaluación y ratificación. Gracias a dicho mercado, a ciertos candidatos o magistrados les resulta demasiado sencillo obtener títulos y grados que los favorecen al momento de la evaluación curricular.

A lo anterior se suma también un mercado ilegal de publicaciones que se ha formado alrededor de los concursos y procedimientos que convoca el CNM. De esta manera, algunos candidatos o magistrados pueden mostrar como suyas algunas publicaciones de dudosa calidad y procedencia a fin de elevar su calificación curricular. Al respecto, durante la conferencia pública del 17 de octubre de 2013, hubo *consenso en el rechazo a la exigencia excesiva de títulos, grados académicos y publicaciones a los candidatos a jueces y fiscales* [énfasis agregado]. Ha sido hasta reiterativo afirmar que basta ya de pedir títulos de todo tipo, pues se ha generado un mercado de títulos, grados y publicaciones que universidades de escaso prestigio o trayectoria ofrecen a los candidatos.

Este mercado tiene claramente componentes de corrupción que deberían ser seriamente investigados y evaluados por el propio CNM. *Además, esta excesiva exigencia de títulos, grados y publicaciones distrae al candidato(a) o al juez o fiscal sometido a ratificación, pues tiene que preocuparse por tener su «cartón» en vez de dedicarse a su rol fundamental de administrar justicia* [énfasis agregado]. (Comisión de profesores para impulsar el debate sobre la Reforma de la Justicia en el Perú, 2014)

Entonces, del texto citado se destaca una crítica a la evaluación curricular de los postulantes que recae en que la exigencia de grados y títulos, así como cursos de especialización y/o capacitación que tienen por finalidad probar la idoneidad de los postulantes; se ha visto entrampada en un red de “mercado de títulos” que solo busca dar “los cartones” para cumplir la formalidad del requisito; tal es el caso de grados, títulos y /o cursos que son otorgados por universidades de dudoso prestigio en cuanto a calidad educativa o que tenían tenía vínculos con miembros del CNM, demostrado en la práctica. De igual manera, refiere el texto que

<sup>14</sup> Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. “Comisión de profesores para impulsar el debate sobre la Reforma de la Justicia en el Perú. Selección, Nombramiento, Evaluación, Ratificación y Destitución de jueces y fiscales por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM). Breve balance y algunas propuestas”. Lima: PUCP, 2014.

existe un “mercado de publicaciones”; pues existen publicaciones que son publicadas en revistas de dudoso prestigio; o que no son revistas indexadas.

Esta situación, al parecer, intenta atenderse con la nueva redacción respecto a la evaluación curricular que señala el Reglamento de Concursos para la Selección y Nombramiento de Jueces y Fiscales – Ascenso de 2021; para el cual se exige que todos los grados y títulos estén registrados previamente ante SUNEDU, que supervisa la calidad educativa universitaria.

Ahora bien, por el lado de la calificación de las publicaciones, este nuevo Reglamento del año 2021 desarrolla especificaciones sobre qué tipo de publicaciones serán valoradas: solo aquellas que estén en revistas indexadas y que cuenten con un Comité Editorial.

La valoración de la formación y producción académica en este tipo de concursos afecta de manera particular a las mujeres pues tienen menos posibilidades de acceder a títulos académicos y desarrollar artículos de investigación (veremos este punto en el apartado 3.2 sobre discriminación neutra y la falta de aplicación de enfoque de género en la nueva reforma del sistema de justicia). Por ello, si la evaluación tiene como eje primordial la formación académica, deja fuera a la mayoría de mujeres profesionales, quienes además de sus labores jurisdiccionales debe asumir labores de cuidado y trabajo doméstico, ya sea administrándolo, organizándolo o haciéndose cargo directamente<sup>15</sup>.

### **3. Estrategias Para Lograr la Paridad en el Sector Justicia (Considerando la Experiencia Comparada)**

Considerando que el marco jurídico internacional y nacional dotan de contenido al derecho a la igualdad, destacando la dimensión o faceta material, que va más allá de la garantía del respeto de los derechos fundamentales y que toma en cuenta el contexto histórico de discriminación estructural que afecta a las mujeres, la obligación del Estado es promover cambios sustantivos en las vidas de las mujeres a fin de modificar la desigualdad estructural que pesa sobre ellas.

En esa línea, debemos considerar que

La paridad tiene por objeto alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y de representación social y política y en las relaciones familiares, sociales, económicas, políticas y culturales, y que se observa todavía en la región una subrepresentación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. (XXIX Asamblea Ordinaria Parlamento Latinoamericano, 19 - 20 de octubre de 2013)

Por ello, se debe considerar que la paridad de género tiene carácter unitario y vocación transformadora (Zuñiga, 2018, pág. 10). Así, se deben adoptar todas las medidas necesarias para promover cambios legislativos y de políticas afirmativas para asegurar la paridad.

Debemos considerar que la paridad no puede ser simplificada solo a la presencia de las mujeres en espacios de poder, sino que debe tener una vocación transformadora de la discriminación estructural que alimenta las desigualdades y exclusiones, afectando el desarrollo profesional de las magistradas. La igualdad sustantiva se encuentra estrechamente relacionada con la paridad, y esta a su vez con la democracia. No podemos desconocer que esta es una

<sup>15</sup> En el contexto de pandemia originada por la COVID 19, se ha hecho evidente las dificultades que enfrentan las profesionales para obtener grados académicos y realizar investigaciones. (Díaz, 2020)

fuerza clave que modifica la representación, y su objetivo es “lograr la igualdad en el poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de representación social y política para erradicar la exclusión estructural de las mujeres” (Zuñiga, 2018, pág. 10).

### ***3.1 Discriminación Neutra y la Falta de Aplicación de Enfoque de Género en la Nueva Reforma del Sistema de Justicia***

De lo revisado hasta aquí podemos reconocer que se han dado mayores criterios objetivos específicos que evalúen la idoneidad y el mérito de los postulantes a jueces y fiscales. Sin embargo, cabe la duda de si es que estos criterios objetivos centrados en la formación académica y desempeño profesional contemplan la situación particular de los postulantes varones y mujeres; es decir si aplican un enfoque de género o no.

Un dato referencial sobre el acceso a la formación profesional revela que existen diferencias en la obtención de grados, pues si bien existe un equilibrio en la obtención de licenciaturas y del primer título en la educación terciaria, “esta situación se revierte en el doctorado, en el que los hombres representan el 56% de los graduados y el 71% de los investigadores a nivel mundial” (Ruiz Bravo, Alegre, & Fernández, 2016).

En un estudio realizado sobre las brechas de género en la PUCP, se encontró que entre 1994 y 2015, el 36% de los títulos de maestría y el 33% de los títulos de doctorado fueron concedidos a mujeres (Ruiz Bravo, Alegre, & Fernández, 2016, pág. 4). Además, que en el año 2013, la Facultad de Derecho contaba con 389 docentes de los cuales 302 eran hombres y 87 mujeres, es decir estas tan solo representaban el 22% del profesorado en una Facultad con más estudiantes mujeres que hombres; asimismo, “de 56 profesores principales, solo el 9% (cinco) eran mujeres” (Ruiz Bravo, Alegre, & Fernández, 2016, pág. 14).

Esto evidencia que, pese a que el acceso a la educación universitaria es ya un derecho de las mujeres, su presencia a nivel de docencia es aún escasa. En consecuencia, en tanto la experiencia en docencia universitaria es ponderada en el marco del procedimiento de selección y promoción, es posible afirmar que la falta de acceso a la carrera docente impacta también en las posibilidades de postular a la carrera judicial.

Por otro lado, considerando la base estadística de la SUNEDU del año 2016<sup>16</sup> y si bien en los indicadores para la valoración del currículum vitae de los postulantes se menciona que no es indispensable que se curse un posgrado en Derecho, consideramos solo los Programas de Derecho y/o Ciencias Jurídicas porque la experiencia en docencia universitaria en materia jurídica suma puntaje.

Así, del total de universidades del país que cuentan con programas de Posgrado en Derecho y/o Ciencias Jurídicas, se tiene que en el año 2016 un total de 872 personas egresaron entre maestrías y doctorados. De los cuales 121 corresponden a doctorados y 751 a maestrías. De ello, se observa que el 60% (519 personas) corresponde a egresados varones y el 40% (353 personas) a egresadas mujeres. Asimismo, con mayor detalle se puede notar que de 121 egresados de doctorados, el 69% (84 personas) son varones y el 31% (37 personas) son mujeres. De igual forma, en el caso de las 751 personas egresadas de maestrías, el 58% (435 personas) es varón y el 42% (316 personas) es mujer.

<sup>16</sup> Se utilizan los datos del SibeSunedu del año 2016 ya que son los más completos.

Esta data nos indica que son los varones quienes en mayor proporción obtienen grados y títulos de posgrado; lo cual, les facilitaría ingresar a la carrera judicial a puestos de mayor nivel. Esta situación también fue advertida por Lobatón, cuando se refiere a que uno de los problemas que afronta la Presidencia del Poder Judicial y de la Corte Suprema “está el de la escasa promoción de candidatas mujeres para el cargo” (2017, pág. 51).

En esa misma línea, en la Conferencia por la conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2021: Retos a la paridad de género en la Justicia organizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Organización de Estados Americanos, la presidenta del Poder Judicial del Perú, Dra. Elvia Barrios señaló que:

Al 2021 el Poder Judicial cuenta con 3,485 jueces y juezas; de los cuales 2019 son hombres y 1466 son mujeres. Estas cifras representan el 57.93% de la presencia masculina versus el 42% de la presencia femenina. Entonces se tiene una brecha del 15.86 que debería procurar cerrarse. De igual manera se puede apreciar estas brechas, pero a nivel vertical; por ejemplo, en la escala básica de la especialidad que representa la Justicia de Paz Letrada, en ese primer nivel; la presencia de mujeres casi es equilibrada 325 versus 331 varones. Y aun cuando la mayor cantidad de juezas que están ubicadas a nivel Juzgados Especializados o Mixto, otro segundo nivel, 855 varones versus 1093 mujeres su presencia se acerca. Sin embargo, y aquí comienza la diferencia, en el siguiente nivel de Jueces Superiores, observamos que hay una diferencia mayor entre hombres y mujeres: 253 mujeres versus 539 varones que representa un porcentaje de 32% versus 68% y el mismo escenario se repite para los presidentes de estas Cortes Superiores: 7 mujeres versus 28 varones. Salvo en el caso de la Corte Suprema donde ahora voy a explicar cómo hemos adoptado algunas medidas para garantizar la paridad: La mayor participación de las mujeres en las altas Cortes sí constituye en nuestro país una necesidad para garantizar esa igualdad equitativa de las mujeres de la que tanto hablamos. En mi caso soy la primera mujer en este cargo, antes me han precedido 96 presidentes varones como presidentes. (Barrios, 2021)

Cabe advertir la situación de las mujeres en la administración de la justicia, quienes presentan mayores dificultades para acceder a puestos de mayor nivel. Una de las razones es el criterio de mérito e idoneidad que se viene aplicando, sin considerar el contexto de sobrecarga de cuidado que también asumen las magistradas y las fiscales. Por ello, o no acceden a cumplir con los grados requeridos o con el perfil académico. En este sentido, la Dra. Barrios en la misma conferencia, señaló la situación respecto de los jueces y juezas provisionales:

De estos 539 varones versus 253 mujeres; la edad de los varones fluctuaba entre 40 y 50 años de edad; es decir habían ascendido mucho más jóvenes. Sin embargo, la mayoría de esas 253 mujeres estaban entre los 50 y 60 años de edad (dificultades de las mujeres en el ascenso). Eso advierte esa brecha que tanto hablamos y que no es verdad que tengamos las mismas oportunidades. Durante mi gestión he dictado medidas para garantizar la paridad con meritocracia porque tenemos algunas salas donde se encuentran jueces y juezas supremas y he promovido a Juezas Superiores de amplia trayectoria y experiencia en plazas provisionales y actualmente en esta Corte somos 48 jueces y juezas: 24 jueces varones y 24 juezas mujeres. Con esta medida hago realidad la apuesta por una representatividad democrática en el Poder Judicial y nos convertimos en pioneros en la región en tener paridad en esta Suprema Corte. Sin embargo, la presencia paritaria está sostenida en muchos casos sobre la provisionalidad: de los 48 integrantes de la Corte Suprema que hablaba el 73% corresponde a cargos



provisionales designados momentáneamente por mi Presidencia. Es decir 35 puestos de los 48 y de ellos 20 corresponden a mujeres juezas. (Barrios, 2021)

Ciertamente, lo señalado por la Dra. Barrios refleja una tensión entre provisionalidad, mérito y paridad. La provisionalidad presenta conflictos con los principios de independencia del sistema de justicia; por lo que, mediante el diseño de los procesos de selección, nombramiento, ratificación y ascenso se busca garantizar tal principio de independencia. En tal línea, es acertado, el llamado de la Dra. Barrios a que la institución de la Junta Nacional de Justicia replantee estos procesos de selección garantizando también la paridad.

En el debate originado por la crisis del sistema de justicia del 2018 se dieron diferentes posturas y planteamientos para la nueva reforma de justicia; sin embargo, el tema de la paridad no fue uno de los relevantes, sino se priorizó la lucha contra con la corrupción; que como vemos en la actual normativa ha primado. Sin embargo, se dio un Proyecto de Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia que desarrollaba la paridad; se trata del Proyecto de Ley N°3745/2018-PE. De este Proyecto de Ley se destaca el uso del lenguaje inclusivo; además, desarrolla artículos en los que se promueve la participación de las mujeres. Por ejemplo, en su Título Preliminar coloca como principio a la igualdad y paridad: “Queda proscrito todo tipo de discriminación contra la mujer y otras personas en situación de vulnerabilidad, promovándose la adopción de medidas necesarias para la paridad entre mujeres y hombres” (18 de diciembre de 2018).

Además de este principio, se desarrolla la necesaria participación paritaria de mujeres y hombres miembros de la Junta Nacional de Justicia. Asimismo, respecto de la entrevista personal en los procesos de selección, nombramiento, ratificación y ascenso señala en un párrafo que: “La evaluación personal debe estar exenta de cualquier tipo de prejuicio o discriminación contra la mujer y contra cualquier otra persona en situación de vulnerabilidad” (Proyecto de Ley N° 3745/2018-PE, 18 de diciembre de 2018).

Lamentablemente, este Proyecto de Ley no fue aprobado y tampoco se tomó en cuenta lo desarrollado en cuanto a la paridad, sobre todo la necesidad de la participación paritaria en los miembros de la Junta Nacional de Justicia<sup>17</sup>.

De lo señalado hasta ahora, podemos notar cómo los temas de la paridad como el enfoque de género en la administración de justicia son aún parte de la agenda pendiente para la reforma de justicia. Así, no se considera importante la presencia equilibrada de las mujeres en la lucha contra la corrupción y en los altos mandos de la administración de justicia. De otro lado también esta situación advierte que prima más un criterio objetivo a nivel formación académica, currículum vitae, desempeño profesional para probar la idoneidad de los y las jueces y fiscales.

En este punto, cabe mencionar que, en el año 2014, DEMUS elaboró una “Propuesta para la incorporación de una bonificación por formación en estudios de género en los

<sup>17</sup> Cabe considerar que el nombramiento, ratificación y ascenso de jueces y fiscales estaba a cargo del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), órgano constitucionalmente autónomo que fue creado en el marco de la Constitución Política de 1993 y creado mediante Ley N°26397 en el año 1996; sin embargo, debido a la crisis institucional desatada por los actos de corrupción difundidos en los medios de comunicación, se suspendió su funcionamiento. Esta instancia importante encargada del acceso y promoción de las y los operadores de justicia estuvo conformada en mayor medida por varones. Así, de una revisión de los Informes de Gestión de los tres últimos períodos del CNM (2005- 2010; 2011-2015 y 2015 – 2020), solo dos mujeres fueron consejeras (Luz Marina Guzmán Díaz y Elsa Aragón Hermoza), es decir, de 21 consejeros, solo el 9.5% fue mujeres.



procedimientos de selección y ascenso de jueces y fiscales titulares”, en el que plantea se reconozca una bonificación del 15% a los postulantes a los procesos de selección, ratificación y ascenso para aquellos que cuenten con una formación en enfoque de género.

Para justificar su propuesta, desarrollan la situación de la bonificación por discapacidad (sustentada en la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N°29973) y la bonificación por idioma nativo como el quechua, aimara, etc. que, aunque no está reconocida en una Ley, el criterio del CNM es acertado en la promoción del acceso a la justicia para todas las personas (DEMUS, 2014).

Es en este último criterio en el que la propuesta de DEMUS equipara con la bonificación por formación en estudios de género; toda vez que, la formación en estudios de género fomenta un acceso más equitativo y mejor percepción como aplicación de la justicia para las mujeres, quienes, por lo general, resultan víctimas por el sistema de justicia; y en ese sentido, es un insumo contra toda forma de discriminación hacia las mujeres (DEMUS, 2014).

Si bien esta propuesta fue planteada cuando el CNM era el ente rector, son aplicables las propuestas para el proceso de selección, como para la evaluación de desempeño, que desarrolla la Junta Nacional de Justicia. De hecho, de considerarse esta bonificación por formación en enfoque de género, también se incentivaría que existan más programas y cursos de formación de la Academia de la Magistratura que impartan este tema, y mayor interés por parte de las y los postulantes.

Asimismo, consideramos importante tomar en cuenta la aplicación integral del enfoque de género tanto para la evaluación curricular como para el desempeño profesional de los postulantes. Respecto al último punto, podría considerarse sumar puntaje en los procesos de ratificación y ascenso a aquellos postulantes que se desempeñan como jueces, juezas o fiscales y que en el rubro “desempeño profesional” hayan aplicado el enfoque de género ya sean en la administración de sus recursos humanos de sus despachos, o en resoluciones, dictámenes o sentencias; en las que podría colocarse puntos extra de reconocimiento.

### 3.2 Meritocracia y Desigualdad de Género

*Meritocracia* es el término predilecto de la gestión pública. En líneas generales, una aproximación meritocrática a los procesos de selección y promoción garantizaría que sean las y los trabajadores más calificados quienes accedan a determinados puestos de trabajo, generando así un impacto positivo en la productividad y eficiencia de las instituciones. Lamentablemente, la realidad nos demuestra que no es posible reducir las dinámicas de poder y movilidad social al esfuerzo individual por más tentadora que resulte la premisa para algunos.

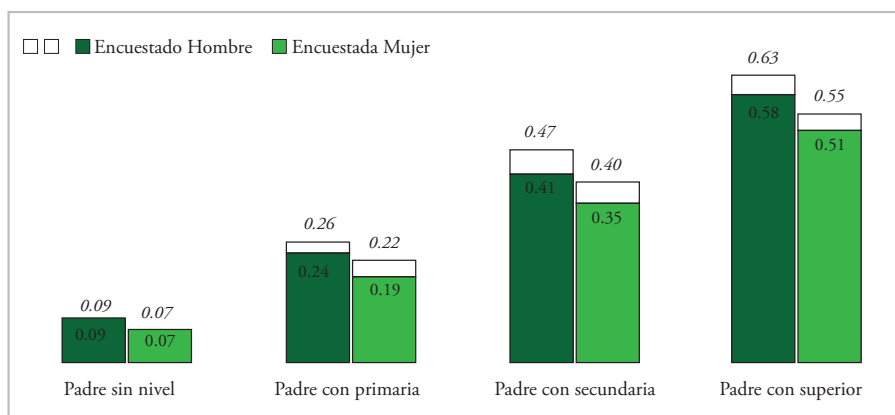
De acuerdo a Gaviria, el término *meritocracia* fue acuñado en 1958 por el sociólogo inglés Michael Young (2016). En su obra *Rise of the meritocracy* Young exploraba una sociedad elitista en la que el desarrollo de capacidades intelectuales (y por ende la habilidad de generar capital social) dependía del nivel socioeconómico al que pertenecía cada persona, lo que evidentemente generaba aún más desigualdad entre sus miembros (Gaviria, 2016).

De más está decir que la sociedad distópica de Young no está muy lejos de una sociedad como la nuestra. Como reporta el Foro Económico Mundial, el Perú se encuentra en el penúltimo lugar de Sudamérica y en el puesto 66 a nivel mundial en movilidad social (2020). En otras palabras, la posibilidad que tienen las personas de desarrollarse académica y profesionalmente está condicionada a los derechos que han podido ejercer efectivamente durante sus vidas (alimentación, salud, educación, protección social, acceso a la tecnología, entre otros), a su lugar de nacimiento y origen étnico. Peor aún, como demuestran los estudios del Instituto

de Estudios Peruanos, la capacidad de ascender en la carrera profesional está incluso supeditada al lugar de origen, nivel de instrucción y oportunidades laborales de los padres y familiares de cada individuo (Barrantes, Morel, & Ventura, 2012).

Como es de esperarse, la inclusión de la variable “género” no hace más que recrudecer un escenario de por sí profundamente desigual. De acuerdo a Benavides y Etesse, las mujeres tienen menos probabilidades de escalar niveles educativos que varones en las mismas circunstancias, siendo las mujeres hijas de padres analfabetas las que menos probabilidades tienen de escalar socialmente (2012).

**Figura 30**  
*Nivel de educación y género*



(Benavides & Etesse, 2012)

El premio nobel de economía Amartya Sen aborda esta situación en el marco de su teoría de las capacidades. En términos sencillos, Sen propone que diversas circunstancias inciden el desarrollo personal: la fisiología personal, su entorno, las condiciones socioeconómicas, etc. Estas circunstancias limitan la capacidad material de las personas de ejercer sus derechos. Así, por ejemplo, las personas que no cuentan con los mismos medios para agenciarse una nutrición balanceada o velar por su derecho a la salud, que no tiene acceso a tecnologías de la información y comunicación (TIC) o que tiene responsabilidades que ni siquiera les permiten darse el tiempo de estudiar, ven gravemente limitado el ejercicio de su derecho a la educación. Al no tener la misma capacidad de desarrollarse académicamente que sus pares de mejor posición, difícilmente podrán competir en igualdad de condiciones por un puesto de trabajo o por un ascenso, lo que tiene un impacto en las oportunidades de sus descendientes. Y si a este escenario se le suman las limitaciones y condicionamientos propios del orden de género, se generarán brechas aún más difíciles de sortear. Queda claro entonces que el enfoque meritocrático (a través del cual se valora únicamente los logros personales de cada individuo sin tomar en cuenta las variaciones interpersonales o las barreras que ha tenido que afrontar) no sólo es injusto y descontextualizado, sino que además agravaría las desigualdades.

Sin duda, el enfoque de género nos permite evidenciar como los roles sociales asociados a las mujeres determina que deban hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidado. Así

según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INEI, 2010), las mujeres en el Perú dedican, en promedio, 52% de su tiempo de trabajo en labores no remuneradas, mientras que los hombres ocupan el 24% de su tiempo (Freyre & López, 2011, pág. 13). Esta sobrecarga de labores afecta a todas las mujeres, independientemente de su ocupación, desarrollo profesional y laboral que tengan.

Esta realidad de vio reflejada en algunas percepciones recogidas en el estudio realizado por DEMUS, en donde seis magistradas señalaron “que la maternidad es una característica incompatible con la administración de justicia” (Llaja, 2007, pág. 72). En tanto la demanda de disponibilidad de tiempo en la judicatura es alta, esta identidad es considerada como un obstáculo para su desarrollo.

De esta forma, cuando se analiza la ubicación de las mujeres que trabajan en el sector público peruano, cobra particular importancia su baja participación en los cargos directivos. Según información de SERVIR, solo tres de cada diez funcionarios y directivos es mujer. Esta situación persiste pese a que el nivel educativo en las servidoras públicas con educación superior completa es del 75%, superando a sus pares varones con este grado de instrucción (63%) (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2020, pág. 33). Este dato se encuentra en sintonía con los principales hallazgos de la primera parte de este informe, en cuanto a la ubicación de las magistradas.

A nivel internacional, en una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo se detectó que a pesar de que la presencia de mujeres en la fuerza de trabajo de las empresas encuestadas se ha generalizado, el 33% de las empresas encuestadas declaró que entre 1% y el 10% de los altos directivos son mujeres y más del 58% de las empresas señala que las mujeres ocupan menos del 30% de los demás puestos directivos (Organización Internacional del Trabajo, 2019, pág. 30 y 31).

En efecto, las dificultades que las mujeres suelen enfrentar para acceder a puestos directivos son conocidos con el término de *techo de cristal*, que es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, pero no los pueden alcanzar (ONU, 2022).

Para lidiar con esto, diversos países han implementado estrategias que permiten que cada vez más mujeres tengan la oportunidad de acceder a puestos de trabajo y de toma de decisiones. Destacaremos tres estrategias:

1. Las acciones afirmativas: A través de las acciones afirmativas se fija una cuota o se establecen cláusulas de preferencia que garanticen la contratación y/o ascenso de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas. De aprobarse el proyecto de Ley de Paridad de Género en el Poder Judicial de la Nación y en el Ministerio Público de la Nación, Argentina podría convertirse en el país que establece las medidas afirmativas más radicales<sup>18</sup>.
2. Evaluación curricular con enfoque de género: Es una estrategia creativa que busca que en el marco del proceso de selección y promoción se le asigne valor curricular al trabajo de cuidado y a la formación en temas de género. Chile y España son algunos de los países que

18 El artículo 1 del Proyecto señala lo siguiente: “Artículo 1°: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las vacantes que se produzcan en la Corte Suprema de Justicia de la Nación y en cualquier tribunal colegiado o unipersonal de los Tribunales Nacionales o Federales referidos en el Decreto Ley 1285/58 y sus complementarias, deberán ser cubiertas exclusivamente por mujeres, hasta que se logre la paridad de género en todo el Poder Judicial de la Nación, de tal forma que en las diferentes instancias se concrete hasta el máximo posible, el principio referido.”

han implementado medidas de esta naturaleza a fin de reducir la segregación ocupacional, especialmente la segregación vertical como veremos en el siguiente apartado.

3. Medidas que permitan conciliar la vida profesional y el trabajo de cuidado: Buscan atender las brechas generadas por la asignación desigual del trabajo de cuidado. Estados como Querétaro en México han optado por generar vínculos institucionales con instituciones educativas y de cuidado infantil buscando aligerar un poco la carga de sus trabajadoras como veremos en el siguiente apartado.

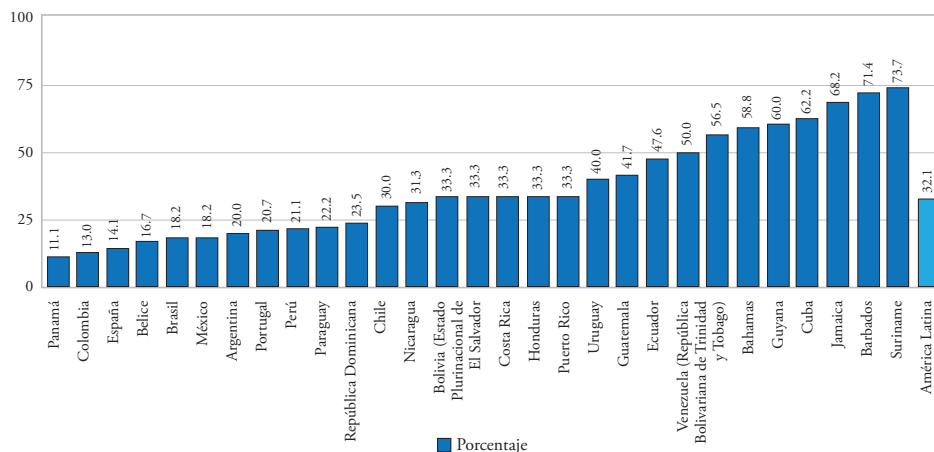
### 3.3 Experiencias Comparadas de Apuestas por Paridad en Otros Países

En América Latina el derecho al voto para las mujeres fue reconocido recién en el siglo XX. Sin embargo, el derecho a votar y a ser elegidas no fueron suficientes para la participación efectiva de las mujeres en la vida política y para acceder a cargos públicos (Portal, 2011, pág. 84). A partir de la década de los noventa, varios países latinoamericanos adoptaron cuotas de género para promover la presencia de las mujeres en el ámbito legislativo. Desde hace algunos años, esta estrategia ha sido trasladada al ámbito judicial y de administración de justicia internacional (ONU y OEA).

Al igual que en el ámbito político, los diversos diagnósticos y estudios han demostrado la poca presencia de las mujeres en los cargos de poder y toma de decisión. Así, tenemos que a nivel regional la presencia de mujeres oscila entre el 11% y el 73%, concentrándose las cifras más altas a nivel de los países cuyos territorios son superficialmente más pequeños. Sin embargo, el promedio en América Latina a nivel del sistema de administración de justicia es del 32%.

**Figura 31**

*Poder Judicial, porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema*



(CEPAL, 2022)

Frente a esta realidad, y tal como lo demuestra la experiencia comparada, la apuesta por la paridad no puede reducirse a la implementación de acciones positivas orientadas a generar

mayor presencia de las mujeres en el aparato judicial, aún si esta es una dimensión importante. Como señala Zúñiga,

el objetivo de la paridad es repartir poder social, y ese poder no solo se obtiene al ocupar ciertos puestos de representación política... la redistribución de poder social abarca mucho más que la redistribución de cargos o puestos en órganos políticos, sean de representación popular o no. La redistribución de poder social requiere la transformación de las estructuras simbólicas y materiales en las que descansa tal desigualdad. (2018, págs. 63 - 64)

En otras palabras, el orden de género, el cual se expresa a través de la segregación ocupacional, (por ejemplo, la concentración de las juezas especializadas en el área de familia) no puede ser subvertido únicamente a través de acciones afirmativas. Es imprescindible implementar estrategias orientadas a remover los obstáculos formales y materiales que impiden que las mujeres participen en igualdad de condiciones en la administración de justicia.

Si bien existen diversas estrategias de incidencia orientadas a generar condiciones de participación paritaria, para analizar la experiencia comparada nos centraremos en ocho estrategias que, en mayor o menor medida, han sido implementados en diferentes países<sup>19</sup>:

1. Diagnóstico para evaluar las brechas entre varones y mujeres en el Poder Judicial
2. Reconocimiento de la igualdad de género como principio que rige las políticas, normas y procesos del aparato judicial
3. Implementación de un sistema de nombramiento orientado a reducir la segregación ocupacional vertical y horizontal
4. Transversalización del enfoque de género tanto en el proceso judicial como en la cultura organizacional
5. Institucionalización de los temas de género a través de órganos y puntos focales que le hagan seguimiento a los avances
6. Uso del lenguaje inclusivo
7. Implementación de medidas que permitan conciliar la vida profesional y el trabajo de cuidado
8. Implementación de un marco normativo y programático para la erradicación de la violencia basada en género al interior del aparato judicial

Bajo estos parámetros, Chile es uno de los países que más ha avanzado en el tema. Después de tres años de trabajo, la Corte Suprema de Chile presentó su Política de igualdad de género y no discriminación en 2018. La Política, construida de forma participativa y en base a un diagnóstico institucional, incorpora cada una de las estrategias mencionadas. Reconoce la igualdad, no discriminación, el enfoque de género en el acceso a la justicia, la no violencia de género y la participación e inclusión como principios que rigen el accionar y los procesos del aparato judicial. Por otro lado, a través de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género ha iniciado acciones orientadas incorporar de forma efectiva el enfoque de género en el reclutamiento y los procedimientos para acceder y ascender en el Poder judicial<sup>20</sup>. Busca la transversalización del enfoque de género a nivel organizacional, estratégico y operativo en el

19 México, Puerto Rico, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Chile y Argentina son algunos de los países que han tomado medidas orientadas a garantizar la paridad.

20 Entre 2018 y 2021 se ha realizado el Estudio “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial”, estudio que busca identificar las barreras que generan segregación vertical al interior de la institución y plantear métodos efectivos para sortearlas. (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, 2020)

Poder Judicial, lo que entre otras cosas involucra promover el uso del lenguaje inclusivo<sup>21</sup>. Por último, desde 2015 cuenta con mecanismos de prevención e intervención ante el acoso sexual.

Junto a Chile está España, que el año 2020 renovó su Plan de Igualdad de Género en la carrera judicial, adaptándolo al nuevo marco normativo y las necesidades actuales. En búsqueda de garantizar el acceso a la carrera judicial y la promoción profesional, el nuevo Plan plantea incidir en la paridad de los Tribunales Calificadores, evaluar las pruebas de ingreso y ascenso para evitar sesgos de género, y considerar el valor curricular del trabajo de cuidado, entre otras cosas. Busca también transversalizar el enfoque de género en toda actividad normativa y la formación en perspectiva de género<sup>22</sup>. Todas estas medidas son seguidas de cerca por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (Poder Judicial de Costa Rica, 2022).

Costa Rica por su parte ha aprobado la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, política orientada a identificar y erradicar las desigualdades de género en el aparato judicial. Para llevar a cabo esta tarea, la Corte Plena (Corte Suprema de Justicia) se encarga de emitir directrices que efectivizan las medidas propuestas, mientras que la Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia y los Comités de Género<sup>23</sup> se encargan de su implementación, seguimiento y evaluación en todo el sistema judicial. Si bien la Política contempla la implementación de acciones afirmativas orientadas a reducir las brechas de género, en los últimos 5 años la Secretaría Técnica se ha enfocado en generar condiciones que le permitan a las mujeres y diversidades desarrollarse profesionalmente en espacios libres de violencia. Entre las medidas implementadas resaltan la capacitación, sensibilización e incidencia en pro de la transversalización del enfoque de género; la aprobación de la política de lenguaje inclusivo para deconstruir estereotipos sexistas en el lenguaje; y la implementación de oficinas enfocadas en combatir el hostigamiento sexual y otras formas de violencia basada en género al interior de la institución.

Siguiendo el ejemplo de Chile y España, en el año 2019 se presentó en Argentina el proyecto de Ley de Paridad de Género en el Poder Judicial de la Nación y en el Ministerio Público de la Nación. El proyecto busca, entre otras cosas, que se fije una cuota mínima de mujeres postulantes a los cargos de concurso público del sistema judicial y que se valore adecuadamente los conocimientos sobre género y violencia de género al momento de seleccionar al personal<sup>24</sup>.

México ha implementado tanto un Comité Interinstitucional de Igualdad de Género encargado de impulsar las políticas a nivel federal como Unidades de igualdad de género instaladas al interior del Poder Judicial de cada Estado. A nivel estatal, se han dado algunos

21 Uno de los avances significativos en este punto ha sido la elaboración del Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia. (Secretaría de Igualdad de Género y No Discriminación, 2017)

22 Cabe señalar que, en el 2019, el Consejo General el Poder Judicial de España puso en marcha el primer curso obligatorio sobre perspectiva de género para jueces de cualquier especialidad y a todos los fiscales que deseaban ingresar a la carrera judicial.

23 Los Comités de Género son los responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de la ejecución de la Política a nivel de cada circuito judicial. (Secretaría Técnica de Género, 2015)

24 De acuerdo al artículo 3 del proyecto de ley, los concursos públicos que realizan el Consejo de la Magistratura, el Ministerio Público Fiscal y el Ministerio Público de la Defensa deben contar al menos con un mínimo de 30% de postulantes mujeres. De no llegar a la cifra deberán convocar de nuevo o implementar otras medidas que garanticen su cumplimiento. (Proyecto de Ley 5123-D-2019, 2019)

avances relacionados a la implementación del lenguaje incluyente<sup>25</sup>, la transversalización de la perspectiva de Género<sup>26</sup> y otras medidas vinculadas a conciliar la jornada laboral y el trabajo de cuidado<sup>27</sup>.

**Tabla 8**  
*Cuadro comparativo de experiencias internacionales de paridad judicial*

<b>Estrategia</b>	<b>COSTA RICA</b>	<b>MÉXICO</b>	<b>CHILE</b>	<b>ESPAÑA</b>	<b>ARGENTINA</b>
Diagnóstico de género	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Igualdad de género como principio rector	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Sistema de nombramiento orientado a reducir la segregación ocupacional	No	En algunos Estados	Sí	Sí	En proceso
Transversalización del enfoque de género en el proceso judicial	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Institucionalización de los temas de género	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Lenguaje inclusivo	Sí	En algunos Estados	Sí	Sí	Sí
Medidas para conciliar la vida profesional y el trabajo de cuidado	No	En algunos Estados	Sí	Sí	No
Marco contra la VBG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Lo que nos demuestran las experiencias comparadas es que la elaboración de un plan de igualdad incluye un conjunto de medidas destinadas a incidir en diversas esferas de la práctica profesional tanto al interior de la institución como de cara a las y los usuarios.

Ahora bien, más allá de los ejemplos abordados sobre paridad en el sistema de justicia de diferentes países, es importante revisar algunas de las medidas abordadas en el marco del Sistema de Naciones Unidas sobre el tema.

25 Estados como Sinaloa han implementado Manuales y Guías para la implementación del lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio en los documentos, oficios, informes, circulares, convocatorias y materiales elaborados o encargados por el Poder Judicial.

26 El Estado de Chiapas por ejemplo ha optado por incorporar la perspectiva de género a todos los programas de formación, actualización y especialización del Instituto de Formación Judicial y el Centro de Formación Electoral y Administrativa.

27 El Estado de Querétaro, por ejemplo, busca facilitar las labores de cuidado a través de convenios con instituciones de cuidado infantil y escuelas cercanas a los centros de labores de sus servidores.

Naciones Unidas, como se mencionó en el apartado dos, ha adoptado medidas con objetivos ambiciosos, realistas, fomentando el liderazgo y la rendición de cuentas para la consecución de los objetivos planteados. Entre ellas resaltan el reconocimiento y recompensa a las y los directivos y equipos por el logro de los objetivos de paridad de género; las reformas en el sistema de contratación, retención, adelanto profesional y gestión de talento orientadas a eliminar las barreras formales, materiales e incluso los sesgos inconscientes que incidan en los procesos de contratación; la implementación de un sistema de nombramiento que garantice la presencia de mujeres; y las medidas orientadas a generar un ambiente propicio que brinde las condiciones necesarias para el desarrollo profesional de las mujeres (ONU Mujeres, 2017).

#### 4. Conclusiones

1. Las estadísticas proporcionadas revelan que, durante los últimos 10 años, existe una presencia sostenida y progresiva de mujeres tanto en el Ministerio Público como en el Poder Judicial. Sin embargo, cuando se desagrega esta información por nivel jerárquico de cada uno se evidencia que las operadoras del sistema de justicia no superan el 30% en los cargos más altos, como por ejemplo las presidencias de las Cortes Superiores y de las Juntas de Fiscales a nivel nacional. Por otro lado, cuando se hace el análisis a nivel de juzgados especializados, la especialidad en la que se encuentran en mayor medida las mujeres es la de familia, oscilando entre 63% y 69%. Además, a nivel de Juzgados de Paz Letrado, existe una presencia equilibrada y de paridad en los últimos dos años, mientras que en los Juzgados de Paz titulares, estos porcentajes han oscilado entre un 34% y 50%.
2. El marco jurídico internacional, a través de la CEDAW y de la Convención Belem Do Pará, señala que frente a la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres es necesario que los Estados incorporen medidas que permitan acelerar la vigencia efectiva de sus derechos en condiciones de igualdad y les permita el acceso a las funciones públicas y cargos de dirección y toma de decisión. Este tipo de medidas es aplicable al ámbito judicial, promoviendo el nombramiento, selección o elección de mujeres, acorde con la aplicación de principios democráticos.
3. El contexto internacional apuesta por la paridad, relacionada con la legitimidad democrática y la gobernabilidad, en tanto que la representación en los espacios de toma de decisión debe incluir a la mitad de la ciudadanía. En este marco, se viene adoptando la paridad en los puestos de decisión, es así que organismos internacionales como la ONU y la OEA han desarrollado estrategias que promuevan el acceso pleno e igualitario de profesionales mujeres en estos espacios. De la misma forma diversos países latinoamericanos, han apostado por la paridad en sus instituciones judiciales.
4. A nivel nacional, la apuesta por la paridad parte por un reconocimiento constitucional del contenido esencial del derecho a la igualdad en sentido material, es decir reconociendo la discriminación estructural a la que se enfrentan las mujeres. Esto se condice con el actual marco legal, a través de la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007), así como con la Política Nacional de Igualdad de Género (2019).
5. El sistema de elección y ascenso en la carrera judicial y fiscal ha estado marcado por la aparente meritocracia, de esta forma los procesos de evaluación han valorado los conocimientos y el desarrollo profesional de las y los postulantes. Estos criterios se han mantenido en la actual Junta Nacional de Justicia, precisando aspectos como por ejemplo que las



acreditaciones académicas sean de universidades reconocidas por la SUNEDU y que las publicaciones sean en revistas indexadas.

6. La limitación en el acceso de las mujeres a espacios de formación y desarrollo profesional jurídico se evidencia cuando en las estadísticas del año 2016 de la SUNEDU se identifica que el 69% de egresados de doctorados y el 58% de maestrías relacionadas con Derecho corresponde a varones. Esta situación debe sumarse a la carga de labores de cuidado relacionadas con la maternidad en el caso de las juezas.
7. Frente a esta realidad, la apuesta por la paridad se encuentra enmarcada en el marco jurídico internacional y nacional, en la experiencia de organismos internacionales y de otros países, que permiten apostar por una consolidación democrática, que incluya a las mujeres en los espacios de poder y representación en el sistema de administración de justicia.
8. Las experiencias de varios países contribuyen a considerar que la apuesta por la paridad no se puede limitar a lograr mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de poder tanto del Poder Judicial, como del Ministerio Público. Por ello es necesario modificar el proceso de nombramiento y ascenso, a fin de incorporar medidas alternativas que evidencien la idoneidad del puesto para que esta no se limite a la formación y desarrollo académico.
9. De otro lado, la apuesta por la paridad debe ser parte de una política integral que incluya medidas complementarias como partir de un diagnóstico de género institucional, que identifique las brechas que afrontan las juezas y fiscales; la transversalización del enfoque de género a todo nivel; la adopción de medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y el trabajo de cuidado; medidas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral; entre otras.

## 5. Recomendaciones

Conscientes de que lograr una transformación sustantiva y alcanzar la paridad demanda reformas profundas tanto a nivel social como institucional, se propone algunas recomendaciones que esperamos coadyuven a alcanzar este objetivo:

1. Reconocer la participación paritaria como un principio rector del sistema de justicia y efectivizar dicho principio a todo nivel, a través de las normas, procedimientos y mecanismos que sean necesarios.
2. Realizar un diagnóstico (cuantitativo y cualitativo) de la situación de las mujeres al interior del aparato judicial y fiscal. Dicho diagnóstico debería buscar acercarse a las barreras formales y materiales que generan segregación ocupacional vertical y horizontal en el sistema de justicia, y proponer rutas de acción para incidir en el tema. Sobre este punto, podemos encontrar buenos ejemplos en Chile y España.
3. En base a lo reportado en el diagnóstico, diseñar e implementar un sistema de ingreso, promoción y nombramiento con enfoque de género, orientado a reducir la segregación ocupacional. Para ello, se deberá establecer criterios de selección y evaluación que sopesen tanto la discriminación y violencia de género que experimentan las mujeres al interior de las instituciones, como la carga de cuidado que generalmente recae sobre ellas y que limita su capacidad de desarrollarse académica y profesionalmente. Considerar convocatorias de concursos específicamente dirigidos a mujeres, principalmente para aquellas plazas que estén integradas solo por hombres.

4. Contar y/o fortalecer los mecanismos y/o comisiones para la transversalización del enfoque de género en el sistema de justicia. Estos deberán contar con planes que involucren medidas para incorporar dicho enfoque en dos niveles: (a) A nivel organizacional a través de medidas para conciliar la vida profesional y de cuidado, un marco de prevención y atención ante casos de violencia de género al interior de la institución, y otras medidas que generen un clima propicio para la participación de las mujeres (como becas e incentivos que permitan fortalecer el desarrollo de las juezas); y (b) A nivel operativo a través de medidas formativas destinadas a mejorar la interacción entre quienes integran el sistema de justicia y las y los usuarios.

## REFERENCIAS

- Ley N° 30483. (27 de Mayo de 2016). *Ley de la Carrera Fiscal*. Diario Oficial El Peruano.
- XXIX Asamblea Ordinaria Parlamento Latinoamericano. (19 - 20 de octubre de 2013). *Resolución sobre la participación política de las Mujeres*. Parlamento Latinoamericano.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2020). *Las mujeres en el servicio civil peruano 2020*. Lima: SERVIR.
- Barrantes, R., Morel, J., & Ventura, E. (2012). *¿El Perú avanza o los peruanos avanzamos? El estado actual de la movilidad social en el Perú*. Lima: IEP.
- Barrios, E. (2021). Retos a la paridad de género en la justicia: Mecanismos y oportunidades para superar los obstáculos en el avance de las mujeres en la carrera judicial. *Retos a la paridad de género en la justicia: Mecanismos y oportunidades para superar los obstáculos en el avance de las mujeres en la carrera judicial*.
- Benavides, M., & Etesse, M. (2012). Movilidad educativa intergeneracional, educación superior y movilidad social en el Perú: evidencias recientes a partir de encuestas a hogares. En R. Cuenca, *Educación superior. Movilidad social e identidad* (págs. 51 - 92). Lima: IEP.
- Bermúdez, V. (2019). *Género y poderes. La igualdad política de las mujeres*. Lima: Palestra.
- CEPAL. (2022). *Poder judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema*. CEPAL.
- Comisión de profesores para impulsar el debate sobre la Reforma de la Justicia en el Perú. (2014). *Selección, Nombramiento, Evaluación, Ratificación y Destitución de jueces y fiscales por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM). Breve balance y algunas propuestas*. Lima: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Comité CEDAW. (1998). *Tercer y Cuarto Informe*. ONU CEDAW.
- Comité CEDAW. (1999). *Recomendación general N°25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. ONU CEDAW.
- Comité CEDAW. (2002). *Quinto Informe periódico del Perú*. ONU CEDAW.
- Comité CEDAW. (2007). *Sexto Informe periódico del Perú*. ONU CEDAW.
- Comité CEDAW. (2014). *Séptimo y octavo informe*. ONU CEDAW.
- Comité CEDAW. (3 de agosto 2015). *Recomendación general N° 33, sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. ONU CEDAW.
- Constitución Política del Perú. (31 de diciembre de 1993). *[Constitución]*. (Perú).
- Decreto Supremo N°002-2018-JUS. (1 de febrero de 2018). *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021*. Diario oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N°008-2019-MIMP. (4 de abril de 2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Diario oficial El Peruano.
- DEMUS. (2014). *Propuesta para la incorporación de una bonificación por formación en estudios de género en los procedimientos de selección y ascenso de jueces y fiscales titulares*. Lima: DEMUS.

- Díaz, A. (8 de junio de 2020). Las mujeres han publicado menos estudios sobre la pandemia. *El Mundo*.
- Foro Económico Mundial. (2020). *Annual Report 2019-2020*.
- Freyre, M., & López, E. (2011). *Brechas de género en el uso del tiempo*. Lima: MIMDES.
- Gaviria, A. (2016). Meritocracia. *Revista Universidad De Antioquia*, 325. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaudea/article/view/325281>
- Giani, L., Pérez Tort, M., Carrasco, L., Padilla, M., Noya, M., Prado, M., . . . Portal Farfán, D. (2007). *Iguales en méritos, desiguales en oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia*. Santiago de Chile: Corporación Humanas.
- Huaita, M. (2019). Enseñanza del Derecho: Participación de las mujeres y enfoque de género en 100 años de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, 17(34).
- Huaita, M. (12 de Junio de 2020). *Mujeres abogadas: Un capítulo de su historia en el Perú*. Obtenido de IDEHPUCP en medios: [https://idehpucp.pucp.edu.pe/idehpucp\\_medios/blog-pucp-mujeres-abogadas-un-capitulo-de-su-historia-en-el-peru/](https://idehpucp.pucp.edu.pe/idehpucp_medios/blog-pucp-mujeres-abogadas-un-capitulo-de-su-historia-en-el-peru/)
- Ley N° 28983. (16 de marzo de 2007). *Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Lima: Diario oficial El Peruano.
- Ley N°29277. (18 octubre 2008). *Ley de la Carrera Judicial*. Diario oficial El Peruano.
- Llaja, J. (2007). *La situación de las mujeres al interior de la administración peruana de justicia: un diagnóstico preliminar*. Lima: DEMUS.
- Lobatón, D. (2017). *Sistema de justicia en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú - Fondo Editorial.
- Ministerio Público. (21 de Abril de 2021). Oficio N° 0001297-2021-MP-FN-SEGFIN.
- Ministerio Público. (16 de Abril de 2021). Oficio N° 000328-2021-MP-FN-GG.
- Ministerio Público. (13 de Abril de 2021). Oficio N° 000926-2021-MP-FN-GG-OGPLAP.
- Mora, A. (9 de marzo de 2021). Conferencia: Retos a la paridad de género en la justicia. *Panorama de la participación de mujeres en la justicia*. Lima: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Mujeres en el Poder. (1992). *Declaración de Atenas*.
- Naciones Unidas - CEPAL. (2013). Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y enfoque de derechos: claves para el Programas de Acciones de El Cairo después de 2014. *Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo. Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe*. Montevideo.
- Naciones Unidas. (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing.
- Naciones Unidas. (1998). *Estatuto de la Corte Penal Internacional*.
- Naciones Unidas. (2018). *Estrategia para todo el Sistema de Paridad de Género*. UNOPS.
- Naciones Unidas. Asamblea General. (1979, 18 de diciembre). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34/180*.
- Naciones Unidas. Asamblea General. (25 de julio del 2021). *Septuagésimo sexto período de sesiones. Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados*. ONU.
- Oficina Nacional de Procesos Electorales. (2016). *60 años del voto de las mujeres en el Perú*. Lima: ONPE.

- ONU. (2022). *Glosario de Igualdad de Género*. ONU. Obtenido de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/print.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&offset=-10>
- ONU Mujeres. (2015). *La hora de la igualdad sustantiva. Participación política de las mujeres en América Latina y El Caribe hispano*. Mexico: ONU MUJERES.
- ONU Mujeres. (2017). *Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género*. ONU.
- ONU MUJERES y Parlamento Latinoamericano y Caribeño. (2015). *Normal Marco para consolidar la Democracia Paritaria*. ONU MUJERES. Obtenido de [https://parlatino.org/pdf/leyes\\_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf](https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf)
- Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Belem Do Pará: OEA.
- Organización de Estados Americanos. (2020). *CP/RES. 1149 (2278/20)*. OEA.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*. Ginebra: OIT.
- Pérez, A. E. (1991). *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Tecnos.
- Petit de Gabriel, E. (30 de diciembre de 2020). *Por fin, paridad en la CPI*. Obtenido de Aquiescencia: <http://aquiescencia.net/2020/12/30/por-fin-paridad-en-la-cpi/>
- Poder Judicial. (12 de Abril de 2021). Oficio N°000016-2021-ST-CJG-PJ, del. Lima.
- Poder Judicial. (5 de Enero de 2021). Resolución Administrativa N°000005-2021-P-PJ.
- Poder Judicial de Costa Rica. (2022). *Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia*. Obtenido de <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/index.php#accionesyproyectos>
- Portal, D. (2011). *Representación política y discriminación contra las mujeres. Experiencias en España y Perú*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1916987>
- Portal, D. (2019). *Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones Generales 2016 y Elecciones Regionales y Municipales 2018*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Proyecto de Ley 5123-D-2019. (2019). *Paridad de Género en el Poder Judicial de la Nación y en el Ministerio Público de la Nación*.
- Proyecto de Ley N° 3745/2018-PE. (18 de diciembre de 2018). *Proyecto de Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia*.
- Resolución N°140-2021-JNJ. (26 de febrero de 2021). *Reglamento de concursos para la Selección y Nombramiento de jueces y fiscales – Ascenso*. Diario oficial El Peruano.
- Ruiz Bravo, P., Alegre, M., & Fernández, M. (2016). *Propuesta de Igualdad de Género para la Docencia*. Lima: PUCP. Obtenido de <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/genero/wp-content/uploads/sites/119/2016/03/Politica-de-igualdad-de-genero-para-la-docencia.pdf>
- Secretaría de Igualdad de Género y No Discriminación. (2017). *Cuaderno de Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias*. Poder Judicial. Obtenido de [http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/CBP/CBP\\_30052019\\_HR1.1.pdf](http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/CBP/CBP_30052019_HR1.1.pdf)
- Secretaría General de la OEA. (2016). *Orden Ejecutiva N° 16-03. Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General*. OEA. Obtenido de <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

- Secretaría Técnica de Género. (2015). *Guía para el funcionamiento de los Comités de Género del Poder Judicial*. Obtenido de <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/images/DocumentosComites/Guia-de-Funcionamiento-de-los-Comites-de-Genero.pdf>
- Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema. (2020). *Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial de Chile. Informe Final*. Santiago de Chile: Sagaz Consulting.
- Sentencia de expediente N° 02851-2008-PA/TC, Exp. N° 02851-2008-PA/TC (Tribunal Constitucional del Perú 3 de marzo de 2010).
- Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [TUOLOPJ] . (3 de junio de 1993). *DS N° 017-93-JUS, 1993*. Perú.
- Wallash, J. (2012). *Parité! Equidad de género y la crisis del universalismo francés*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zuñiga, Y. (2018). *El principio de paridad de género y el Poder Judicial*. Santiago de Chile: Asociación de Magistradas Chilenas. Obtenido de <http://www.magistradaschilenas.cl/wp-content/uploads/2020/08/Paridad-y-Pjud-Yanira-Zun%CC%83iga-Informe-en-Derecho.pdf>