



RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

Decreto para la Igualdad - Equidistancias entre mujeres y hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA LEY QUE
GARANTIZA LA PARIDAD E
INTERCULTURALIDAD EN LOS PROCESOS DE
SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO, Y EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO Y RATIFICACIÓN DE JUECES
Y FISCALES A NIVEL NACIONAL**

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la congresista RUTH LUQUE IBARRA, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE GARANTIZA LA PARIDAD E INTERCULTURALIDAD EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO, Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y
RATIFICACIÓN DE JUECES Y FISCALES A NIVEL NACIONAL**

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto promover y fortalecer la participación de las mujeres, mediante el principio de paridad, y el enfoque de interculturalidad en los procesos de selección y nombramiento, y evaluación del desempeño y ratificación de jueces y fiscales a nivel nacional para garantizar y fortalecer el acceso a la justicia.

Artículo 2.- Aplicación del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad en los procesos de selección y nombramiento de los jueces y fiscales a nivel nacional

La Junta Nacional de Justicia garantiza que, en los procesos de selección y nombramiento de jueces y fiscales a nivel nacional, se respete el principio de paridad y el enfoque de interculturalidad, de modo que, se promueva que el cincuenta por ciento de las plazas de jueces y fiscales estén ocupadas por mujeres y, en los distritos judiciales y fiscales donde se encuentren pueblos indígenas u originarios, las plazas sean cubiertas preferentemente por quienes integren los pueblos indígenas u originarios, según corresponda.

Artículo 3.- Valoración de la aplicación del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad en el ejercicio de la función de jueces y fiscales, en el marco de los procesos de selección y nombramiento, y evaluación de desempeño y ratificación

La Junta Nacional de Justicia valora, en el marco de los procesos de selección y nombramiento, y evaluación de desempeño y ratificación de jueces y fiscales a nivel nacional, la promoción de la igualdad género y la aplicación del enfoque de interculturalidad en el marco de la gestión del despacho judicial y fiscal. En los casos de jueces y fiscales que son parte de comisiones de selección de personal, la Junta Nacional de Justicia valora la aplicación del principio de paridad y enfoque de interculturalidad, en el marco de dichos procesos.

Artículo 4.- Criterios aplicables en el marco de los procesos de selección y nombramiento, y evaluación de desempeño y ratificación de los jueces y fiscales a nivel nacional

La Junta Nacional de Justicia, en el marco de los procesos de selección y nombramiento, y ratificación, así como en las evaluaciones de desempeño conjuntamente con la

Academia de la Magistratura, de los jueces y fiscales a nivel nacional adoptan, para garantizar el principio de paridad, los siguientes criterios mínimos:

- En las entrevistas las preguntas de evaluación no deben tener contenido discriminatorio.
- Establecer indicadores para la evaluación de desempeño y ratificación que midan las acciones de promoción de igualdad en la gestión del despacho judicial y fiscal.
- Valorar la capacitación y manejo en temas de género, tanto en el acceso, desempeño y ratificación en la carrera judicial y fiscal.
- Convocar veedurías ciudadanas para los procesos de selección y nombramiento, por fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, desempeño y ratificación a la carrera judicial y fiscal.

Artículo 5.- Promoción de las lenguas indígenas u originarias en los procesos de selección y nombramiento de los jueces y fiscales a nivel nacional

La Junta Nacional de Justicia otorga una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el promedio final de la nota a él o la postulante que acredite el conocimiento de la lengua indígena u originaria, que predomine en el distrito judicial o fiscal al que postule. La acreditación será exonerada cuando la lengua indígena u originaria sea la lengua materna del o la postulante.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Reglamentación

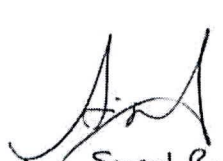
Dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente ley, la Junta Nacional de Justicia deberá adecuar su reglamento para garantizar la aplicación del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad en los procesos de selección y nombramiento, y evaluación de desempeño y ratificación de jueces y fiscales a nivel nacional, sin que ello afecte el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y fiscales.

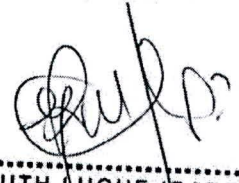
Segunda.- Implementación de acciones positivas para la vigencia del principio de paridad en el marco de los procesos de selección del personal del Ministerio Público y Poder Judicial

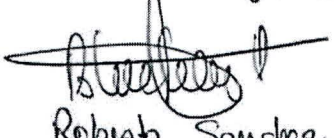
Los órganos de gobierno del Ministerio Público y el Poder Judicial, en el marco de sus competencias, establecen lineamientos, directivas y/o instrumentos de gestión que garanticen el respeto de la igualdad de las mujeres y el principio de paridad en los procesos de selección del personal administrativo, personal fiscal y personal jurisdiccional.

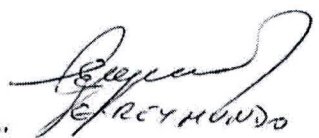
Tercera.- Acciones de evaluación y monitoreo

La Junta Nacional de Justicia, en coordinación con el Ministerio Público, el Poder Judicial y organizaciones de magistrados y de la sociedad civil, conforman una mesa de trabajo que se encarga de elaborar diagnósticos y propuestas encaminadas al cumplimiento del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad en los procesos de selección y nombramiento, y evaluación de desempeño y ratificación de los jueces y fiscales a nivel nacional.


Sigrid Bazan


RUTH LUQUE IBARRA
Directiva Portavoz Titular
Grupo Parlamentario Juntos por el Perú
CONGRESO DE LA REPÚBLICA


Roberto Sanchez


RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **noviembre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 655** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.**
- 2. PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS Y AFROPERUANOS, AMBIENTE Y ECOLOGÍA.**

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I) FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Los derechos fundamentales de las mujeres en el Estado Constitucional: *La necesidad del enfoque de género en la administración de justicia*

Con la finalidad de contextualizar la problemática, resulta idóneo, citar la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 01423-20213-PA/TC que ha señalado que con el paso de la historia "las diferentes perspectivas, participaciones y voces características de las mujeres han sido excluidas sin justificación razonable del discurso público y del contexto social. Aún hay rezagos de las diferencias entre hombres y mujeres culturalmente creadas en muchas sociedades. Y el Perú no escapa a tal realidad". Esta descripción pone en evidencia la necesidad de fortalecer nuestro Estado Constitucional, puesto que, como señala Cervantes Barrantes, la superación de discriminación y la protección de la igualdad para las mujeres requiere de políticas públicas del Estado enmarcadas en la Constitución y las normas internacionales¹.

Ahora, siguiendo a Astola Magariaga, desde los inicios del siglo XIX, aunque presentes en los siglos precedentes, se registraron dos corrientes de pensamiento, por un lado, la que impulsaba la exclusión de las mujeres de lo público y, por el otro, la que buscaba que las mujeres sean incluidas en lo público. Así, durante dicho siglo había una preocupación por conquistar derechos civiles. Luego, en el siglo XX, remarca la autora, se vive la llamada época de la igualdad formal legal acompañada de instrumentos internacionales, como el Convenio de los Derechos Políticos de la mujer, el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, en otros. Pues bien, Astola, manifiesta que en la historia las mujeres, con planteamientos diversos, se unen en la búsqueda de ser sujetos de reconocimiento de decisiones en el ámbito público y privado².

Sobre el particular, nuestra Constitución vigente, contiene algunos artículos que fortalecen la defensa de los derechos de las mujeres, como, por ejemplo, el artículo 4 con la protección a la madre; el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación reconocido en el artículo 26, y el establecimiento por ley de porcentajes mínimos que hagan accesible la representación de género en los gobiernos regionales y locales, conforme el art. 191. No obstante, aún la igualdad de las mujeres está en proceso de obtención, pero, este es un objetivo de Estado, que involucra a los tres poderes que deben actuar de manera coordinada como resalta el Tribunal Constitucional en su sentencia del Expediente N.º 01479-2018-PA/TC: "Cuando uno de los tres poderes confunde la dimensión de su autonomía y se aparta de las políticas estatales, no solo se afecta el regular funcionamiento del sistema democrático, sino que, además se genera un contexto de incertidumbre respecto a la protección de los derechos que, tal como ordena la Constitución, tendría que estar plenamente garantizada".

¹ CERVANTES BRAVO, Irina, "Reflexiones sobre los derechos humanos de la mujer en el Estado Constitucional y Democrático", en CARBONELL, Miguel *et al.*, *Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Derechos humanos*, tomo V, vol. 1, México D.F., 2015, p. 430.

² ASTOLA MAGARIAGA, Jasone, "Las mujeres y el estado constitucional: un respeto al contenido de los grandes conceptos del derecho constitucional", en *Mujer y Derecho: Pasado y presente. I Congreso multidisciplinar de la Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho*, versión digital disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2874679>, pp. 247-254.

Ahora, el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, por una real igualdad, debe ser un objetivo político, institucional y social; esto es, que el Estado asuma la necesidad, como remarca Nilda Garay, de desaparecer las relaciones de poder de desigualdad entre mujeres y hombres, lo cual, afecta el desarrollo de la democracia y, por ende, impacta en el derecho en el que no se ha conseguido un nivel de racionalidad que lo reinvente y haga más igualitario³. De ahí que, la igualdad de género debe ser transversal a todas las instituciones públicas, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: "(...) la perspectiva de igualdad de género entendida como una nueva mirada a la desigualdad y a la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se presenta como una herramienta metodológica que necesariamente debe ser empleada en el ámbito institucional (y también en el ámbito privado), ya que ayuda a la materialización de las medidas públicas para lograr una real igualdad de derechos entre hombres y mujeres". (STC Expediente N.º 01479-2018-PA/TC).

Dicho lo anterior, el enfoque de género debe ser aplicado a la administración de justicia. Esta es la línea internacional, tal como se puede apreciar en la posición del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – CEDAW expresada en la Comunicación N.º 28/2010 sobre el Dictamen aprobado por el Comité en su 51º período de sesiones, celebrado del 13 de febrero al 2 de marzo de 2012: "El Comité subraya que la aplicación plena de la Convención no solo exige de los Estados que tomen medidas para eliminar la discriminación directa e indirecta y para mejorar la situación de facto de la mujer, sino que también modifiquen y transformen los estereotipos de género y pongan fin a la aplicación injustificada de estereotipos de género negativos, que son causa fundamental y consecuencia de la discriminación contra la mujer. El Comité opina que los estereotipos de género se perpetúan a través de varios medios e instituciones, como son las leyes y los sistemas judiciales, y que pueden ser perpetuados por agentes estatales de todas las esferas y niveles de la administración, así como por agentes privados"⁴.

Pues bien, la transversalización e incorporación de la perspectiva de género implica "para los operadores jurídicos –como es el caso de la Junta Nacional de Justicia– desarrollar sus competencias y funciones tomando plena conciencia de la real situación que enfrentan las mujeres debido a los estereotipos y patrones socioculturales arraigados, los cuales suelen llevar a limitar o restringir sus derechos fundamentales, entre ellos el acceder a cargos públicos, y a desarrollar su plan de vida, como es el caso de la carrera judicial y fiscal"⁵. Así, la exigencia de ser conscientes de la real situación de desigualdad de las mujeres en el sistema de administración de justicia, demanda conocer su participación en los procesos de selección y nombramiento, así como en el desarrollo de la carrera judicial y fiscal, dado que, como bien se pregunta en su investigación la española Ruiz de la Fuente "lo interesante sería dilucidar a qué responde que las mujeres

³ GARAY MONTAÑEZ, Nilda, "CONSTITUCIONALISMO FEMINISTA: Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo oficial", en *Igualdad y Democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino*, Cortes Valencianas, Valencia, 2014, p. 270.

⁴ Versión traducida al castellano disponible en: https://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW/CEDAW-C-51-D-28-2010_sp.doc

⁵ CONSULTORIA PNUD-JNJ, "Asistencia técnicas para incorporación del enfoque de género en procesos clave de la Junta Nacional de Justicia", material cedido por la Junta Nacional de Justicia p. 12.

no lleguen a los tribunales superiores de justicia en porcentajes similares a los de sus homólogos los hombres. Puede que esta diferencia solo se deba a que, años atrás, eran los hombres los que dominaban el ingreso a la carrera judicial, por lo tanto, esas generaciones más longevas son los que hoy día ocupan puestos altos en la carrera judicial"⁶.

1.2 La participación de las mujeres en los procesos de selección y nombramiento

Siguiendo la línea de argumentación, partimos de una de las propuestas de la ya citada consultoría del PNUD, dirigida, en específico, a incorporar el enfoque de género en los procesos de selección, para lo cual toma como punto comparativo la experiencia española: "(...) el Consejo General de Poder Judicial y su Comisión de Igualdad, establecen expresamente en el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial del año 2013 que este tiene por finalidad la implementación de la perspectiva de género de manera transversal en toda la actividad del Consejo, el fomento de las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la lucha frente a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, la prevención y protección frente a situaciones de especial riesgo o vulnerabilidad, y la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito judicial. Asimismo, establece entre sus objetivos esenciales garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la carrera judicial, en cualquiera de sus modalidades legalmente previstas".

Al respecto, el análisis de la participación de las mujeres se centra en el acceso a la carrera fiscal y judicial, así como al ascenso de la misma, para lo cual utilizaremos la data entregada por la Junta Nacional de Justicia. Así, en primer lugar, conforme las cifras registradas hasta el año 2018, en el Poder Judicial el 14.26% son mujeres magistradas; mientras que en el Ministerio Público el número de mujeres fiscales registradas es de 27.07%, tal como se ve en el cuadro siguiente:

Cuadro N.º 1

CONSOLIDADO DE MAGISTRADOS POR INSTITUCION Y SEXO
- SE CONSIDERAN TITULARES CNM / TODOS LOS CARGOS -
- SOLO REGISTROS ACTIVOS -

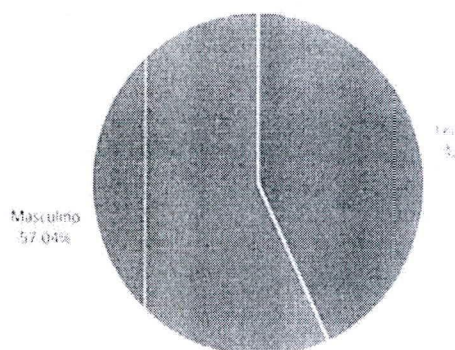
Institución	Nro. de Magistrados	%
PODER JUDICIAL		
FEMENINO	882	14.26%
MASCULINO	1,445	23.37%
SubTotal Institución	2,327	
MINISTERIO PUBLICO		
FEMENINO	1,674	27.07%
MASCULINO	2,182	35.29%
SubTotal Institución	3,856	
TOTAL GENERAL	6,183	100.00%

⁶ RUIZ DE LA FUENTE, Consuelo, "Mujeres en la carrera judicial en España y Cataluña", en ESPUNY TOMAS, María Jesús, et al. (Coords.), *La investigación en derecho con perspectiva de género*, Dykinson, Madrid, 2020, p. 398.

Continuando la descripción estadística, en específico de las convocatorias a los procesos de selección y nombramiento realizadas durante los años 2015-2018 el porcentaje de hombres que participaron fue de 57.04% y un 42.96% de mujeres:

Cuadro N.º 2

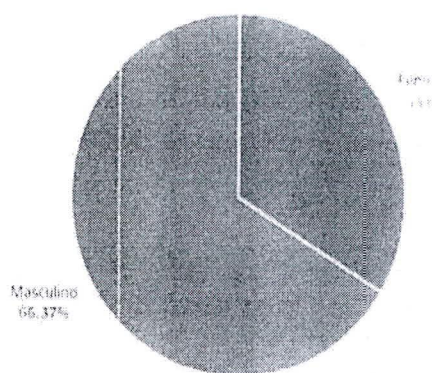
Años 2015 - 2018: Total de postulantes inscritos(as)
por género



Ahora bien, a pesar que, como se ve en el cuadro precedente, el número de postulantes de hombres y mujeres se diferenciaba en un 14.08%, la cifra aumenta en el resultado diferenciado de nombramientos por género a un 32.74%:

Cuadro N.º 3

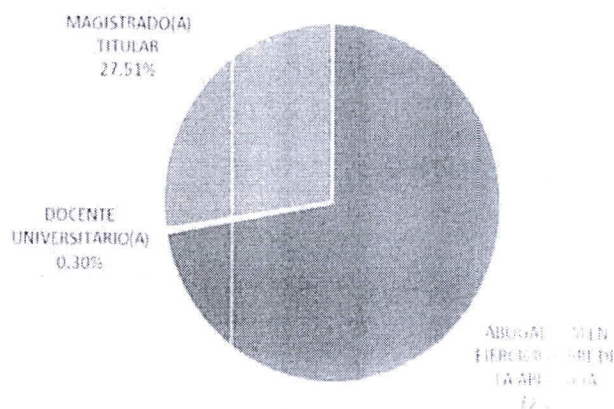
Años 2015 - 2018: Nombramientos por género



Según las cifras entregadas, podemos ver también la condición de las mujeres al momento de postular, esto es, si postulan como magistradas titulares, abogadas en ejercicio libre de la abogacía o docente universitaria, de lo que se advierte que el mayor porcentaje se trata de mujeres abogadas en ejercicio libre

Cuadro N.º 4

Años 2015 - 2018: Postulantes de género femenino inscritas según condición de postulación



Hasta aquí, podemos inferir que sí hay participación de mujeres que están dentro y fuera de la carrera judicial o fiscal, por lo que, son los instrumentos normativos los que deben ser adecuados. Para reforzar esta afirmación, tomaremos 3 muestras de convocatorias de jueces/juezas y fiscales del período 2015 al 2018 entregada por la Junta Nacional de Justicia:

- a) **Convocatoria N.º 001-2015-SN**, correspondiente al Poder Judicial, para el nivel de puesto de Jueces Supremos, con 1 vacante convocada: Del total de 55 inscritos fueron 14 mujeres y 41 hombres, se obtuvo como resultado ninguna mujer nombrada y 3 hombres nombrados.
- b) **Convocatoria N.º 006-2016-SN**, correspondiente al Ministerio Público, para los niveles de Fiscales Superiores y Fiscal Adjunto Supremos; Fiscales Provinciales y Fiscal Adjunto Superiores; y Fiscal Adjunto provinciales:
 - En el caso de las plazas del nivel de Fiscales Superiores y Fiscal Adjunto Supremos (convocadas 6 vacantes): De un total de 89 inscritos, fueron 34 mujeres y 55 hombres, de los que se nombró un total de 2 mujeres y 4 hombres.

- En el caso de las plazas del nivel Fiscales Provinciales y Fiscal Adjunto Superiores (convocadas 86 vacantes): De un total de 661 inscritos, fueron 237 mujeres y 424 hombres, de los que se nombró un total de 11 mujeres y 23 hombres.
 - En el caso de las plazas del nivel Fiscal Adjunto provinciales (convocadas 178 vacantes): De un total de 1725 inscritos, fueron 846 mujeres y 879 hombres, de los que se nombró un total de 11 mujeres y 34 hombres.
- c) **Convocatoria N.º 001-2018-SN**, correspondiente al Ministerio Público, para el ascenso a los niveles de Fiscales Provinciales y Fiscal Adjunto Superiores. Se convocaron 76 vacantes con un total de 309 inscritos (110 mujeres y 199 hombres), de los que se nombró a 2 mujeres y 8 hombres.

Tal como se ha podido verificar con los cuadros y el muestreo de concursos, hay una ausencia del enfoque de género que oriente los procesos de selección y nombramiento, debido a que, no solo hay mujeres que postulan para ingresar a la carrera fiscal o judicial, sino que, en los ascensos de niveles de la carrera tampoco logran ser nombradas, ello manifiesta la debilidad en la lucha contra la discriminación y la consecución de la igualdad de las mujeres.

1.3 La no-discriminación y la igualdad de las mujeres en el sistema de administración de justicia: *La paridad como principio orientador en los procesos de selección y nombramiento que desmantela el "techo de cristal"*

De acuerdo al Informe del Relator Especial sobre independencia de los magistrados y abogados de julio de 2021 referido, justamente, a la participación de la mujer en la administración de justicia "un sistema judicial y una fiscalía independientes, imparciales y comprometidos con la igualdad de género son cruciales para la vigencia de los derechos humanos, el fortalecimiento de la democracia, la inclusión de todas las voces en los asuntos de interés público y la erradicación de la violencia contra las mujeres por razones de género. Por ello, la representación equitativa de mujeres y hombres en el sistema de administración de justicia es tanto un objetivo en sí mismo como una condición esencial para la protección equitativa y efectiva de los derechos humanos y la igualdad sustantiva"⁷. Tal como se lee, la representación equitativa de la mujer en el sistema de administración de justicia es un objetivo en sí mismo; sin embargo, al no concretarse, se vienen a discusión dos conceptos que, según Astola, son complementarios, pero con significado jurídicos diferentes, es decir, la no-discriminación y la igualdad⁸.

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha definido la discriminación contra la mujer de la siguiente manera: "La discriminación contra la mujer es un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. En lo que al caso incumbe cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social,

⁷ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., p. 5/23.

⁸ ASTOLA MAGARIAGA, "Las mujeres y el estado constitucional: un respeto al contenido de los grandes conceptos del derecho constitucional", cit., p. 276.

así como una obligación internacional del Estado". (STC Expediente N.º 5652-2007-PA/TC). Dicho esto, la no-discriminación implica la prohibición de que se discrimine o excluya estructuralmente a las mujeres, mientras que la igualdad actúa como un derecho necesario, según la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional: "La situación de desigualdad que afrontan las mujeres en las sociedades modernas es un problema estructural. En consecuencia, se requiere que el derecho a la igualdad sea ampliado. No basta entender igualdad como no discriminación, sino también como reconocimiento de grupos desventajados. (...). En esa línea se trata de dismantelar la estructura social que sostiene una serie de prácticas que se acumulan sobre las mujeres". (STC Expediente N.º 01272-2017-PAC/TC).

Ahora bien, como se señala en el informe citado del Relator especial: "a pesar de que la mayoría de países cuentan con legislación que prohíbe la discriminación contra las mujeres a la hora de acceder a la carrera judicial y conseguir promociones, la falta de políticas efectivas desalienta a las mujeres de formar parte de ella. Entre otras carencias, cabe citar la falta de redes de apoyo social y político, la escasa visibilización, en algunos países de su contribución como juezas o fiscales y la falta de condiciones favorables para el desarrollo profesional de las mujeres"⁹. Ante ello, resulta aplicable la paridad entendida como principio, siguiendo a la Defensoría del Pueblo, que señala que para "concretizar el principio democrático y el derecho a la igualdad material de las mujeres, e impulsar de forma decidida la inclusión femenina (...), según lo desarrollado por los órganos de justicia internacionales y tratados sobre derechos humanos. Y en ese sentido, extender la paridad como principio aplicable en todo órgano u organismo de la función pública"¹⁰.

Así, aplicar el principio de paridad en los procesos de selección y nombramiento no afecta, como nos detendremos en el siguiente apartado, con las exigencias de los méritos, por el contrario, sirve para orientar dichos procesos en los que participen mujeres y puedan lograr ser nombradas, y, de ese modo, garantizar una representación equilibrada. Cabe mencionar que, conforme al informe del Relator especial, hay condiciones que impactan de manera diferenciada: "las condiciones de trabajo y de ascenso dentro de las carreras judiciales, que a primera vista parecen razonables, tienen un impacto diferenciado en aquellas mujeres con una menor capacidad económica o que tienen que compaginar su actividad laboral con el cuidado de la familia y el hogar"¹¹.

Dicha realidad la podemos graficar, con la información que –hasta el año 2018– la representación femenina en la Corte Suprema de Justicia del Perú alcanzó el 21.1% respecto al total de plazas disponibles. Ello nos coloca como uno de los países con menor representación femenina, por debajo del promedio latinoamericano que es de 32.1%:

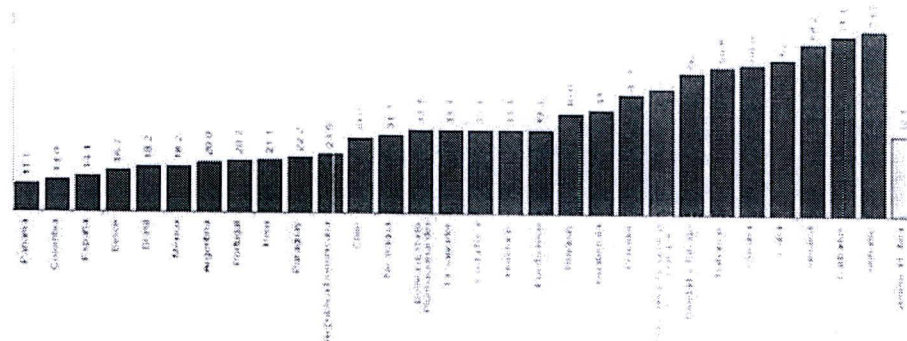
⁹ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., p. 8/23.

¹⁰ DEFENSORÍA DEL PUEBLO, opinión remitida a la Comisión de Mujer y Familia del Congreso con el Oficio N.º 154-2020-DP/PAD, considerada en el Dictamen recaído en los proyectos de Ley 5777/2020-CR y 5607/2020-CR, que propone la Ley que promueve la paridad en la designación de cargos de confianza de alto nivel en el poder ejecutivo, versión digital disponible en: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictámenes/Proyectos_de_Ley/05777DC16_MAY20201105.pdf. Sobre la misma consideración de la paridad como un principio véase, OTALORA MALASSIS, Janine, "La evolución del principio constitucional de la paridad de género en la jurisprudencia", en *Quid iuris*, año X, vol. 31, diciembre 2015 – febrero 2016, pp. 31-51.

¹¹ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., p. 7/23.

Cuadro N.º 5
Poder judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte suprema

América Latina, El Caribe y La Península Ibérica (29 países): Mujeres en el máximo tribunal de justicia. Última info. disponible (En porcentaje)



Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe¹²

Adicionalmente, a las dificultades de acceso se suman los nombramientos de ascenso, en los que se configura el llamado “techo de cristal”, término utilizado en el informe del Relator especial, tomado de la Federal Glass Ceiling Commission, para referirse a “aquella barrera invisible pero infranqueable que impide a las minorías y a las mujeres ascender a los peldaños superiores del sistema judicial, independientemente de sus cualificaciones o logros”¹³. Lo señalado precedentemente se ve reflejado en la Corte Suprema de Justicia, en que, según el Grupo de Investigación en Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales de la PUCP, hasta el año 2020, solamente se encontraban cuatro mujeres de un total de dieciséis integrantes¹⁴. También debemos señalar que solo existe una mujer en la Junta de Fiscales Supremos del Ministerio Público, quien también es la fiscal de la Nación.

Cabe agregar que, "en muchos países, la estadística revela que la participación porcentual de las mujeres en puestos superiores, tanto del sistema judicial como de las fiscalías, no es proporcional a la cantidad de mujeres que conforman las dos carreras. En ambos casos, las mujeres suelen ser la mayoría de los miembros en porcentaje global, pero su presencia en cargos superiores es significativamente inferior"¹⁵. En esta línea, la investigación de DEMUS resalta que es posible ver de la composición del Poder Judicial y

¹² <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-judicial-porcentaje-mujeres-ministras-maximo-tribunal-justicia-o-corte-suprema>

¹³ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., p. 13/23.

14 GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Informe S/N del 10 de agosto de 2020, información recogida en el Dictamen de la CMF recaído en los proyectos de ley N.º 5777/2020-CR y 5607/2020-CR que proponen la "Ley que promueve la paridad en la designación de cargos de confianza de alto nivel en el Poder Ejecutivo".

¹⁵ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., pp. 13/23-14/23.

el Ministerio Público que "cuanto mayor es la jerarquía, la representatividad de las mujeres disminuye y, viceversa, a menor jerarquía la representatividad aumenta. Ello sucede tanto en el Poder Judicial como en el Ministerio Público"¹⁶.

Por consiguiente, resulta pertinente proponer mediante el presente proyecto de ley que se garantice el principio de paridad en los procesos de selección y nombramiento de jueces y fiscales para garantizar que dicho principio oriente los procesos, de tal manera que, haya un real acceso igualitario en todos los niveles de la carrera judicial o fiscal, desmantelando así el llamado "*techo de cristal*", para lo cual, se deben reformular "los mecanismos de postulación, examinación, terna y selección de candidatos (a la magistratura) y se evalúe integralmente la situación de subrepresentación femenina, desde una perspectiva de género interseccional"¹⁷.

1.4 Principio de paridad y méritos: *Una falsa contradicción*

Es innegable que en cada momento que se invoca la necesidad de implementar el principio de paridad, surge como si fuese una contradicción el respeto a los méritos con el término meritocracia, lo cual es incorrecto. Al respecto, comencemos con la cita de Aguirrezabal para quien la paridad como valor supremo "es bueno para la convivencia democrática, por tanto, no se debe juzgar según los individuos concretos a los que se aplica, sino como norma social"¹⁸. Pero, mérito y meritocracia, requieren de ser precisados, tal como lo realiza Alamansa Pérez, el primero, el mérito es cualidad o capacidad que si son ejercidas de forma adecuada gozan de estima social, mientras que, el segundo, constituye un sistema de sanción social de los méritos, con el que se puede llegar a premiar o dar reconocimiento a los que la sociedad perciba como mejores, pero que, a nivel general son varones¹⁹.

Dicho lo anterior, si entendemos la paridad como un principio, debemos considerar las funciones de orientación e interpretación, de ahí que, la *función orientadora* exige que sea tomado en cuenta cuando se apliquen o creen otras fuente del derecho²⁰, por su parte Beladiez Rojo resalta la calificación de prescripción interpretativa que tiene como consecuencia que el intérprete cuando elija entre todos los sentidos posible de un acto jurídico, sea normativo o no, el que sea más acorde al principio, de lo contrario, se genera el derecho subjetivo reaccional para que se interprete según la fuente del derecho²¹.

De este modo, la paridad no afecta la calificación de los méritos en los procesos de selección y nombramiento, sino que, al garantizarse, como se propone en la presente ley, servirá para orientar e interpretar las reglamentaciones, de tal manera que, se promueva la participación de las mujeres en el sistema de administración de justicia, para que, de

¹⁶ DEMUS, Para una Justicia Diferente: Temas para la Reforma Judicial desde y para mujeres, Coord. Jeannette Llaja Villena, Lima, 2007, p. 60, versión digital disponible en: https://www.demus.org.pe/wp-content/uploads/2015/05/libro_para_una_justicia_diferente_1.pdf.

¹⁷ GUAGNINO, Sandra Verónica, "La quimera de la paridad en la justicia", versión digital disponible en: <https://forosur.com.ar/blog/la-quimera-de-la-paridad-en-la-justicia/>.

¹⁸ AGUIRREZABAL QUIJERA, Irune, "La paridad de género en los parlamentos latinoamericanos: ¿meritocracia o representación?", en *Polemos*, disponible en: <https://polemos.pe/la-paridad-de-genero-en-los-parlamentos-latinoamericanos/>.

¹⁹ ALMANSA PÉREZ, Rosa María, "Mujeres y meritocracia. Raíces históricas de un paradigma y posibilidades actuales de transformación", en *El Futuro del Pasado*, N.º 11, p. 598.

²⁰ LÓPEZ DÍAS, Elvira, *Iniciación al derecho*, Delta, Madrid, 2006, p. 30.

²¹ BELADIEZ ROJO, Margarita, *Los principios jurídicos*, Tecnos, Madrid, 1997, pp. 110-111.

manera progresivas se logre que el cincuenta por ciento de las plazas de jueces y fiscales estén ocupadas por mujeres. Ello, sin olvidar los criterios de méritos propio de los concursos públicos, por lo que, se trata de una falsa contradicción.

Es más, una muestra de la compatibilidad de méritos y paridad, podemos ver en la afirmación de la Presidenta del Poder Judicial, Elvia Barrios: "Desde el Poder Judicial, hemos apostado por la paridad con meritocracia. En la Corte Suprema de Justicia, hay paridad, en el marco de competencias que otorga la ley, pues existe la presencia significativa de 24 juezas supremas versus 24 jueces supremos"²². Adicionalmente, el respeto de la paridad no es inconstitucional, toda vez que se alinea a un marco normativo y jurisprudencial internacional que establece obligaciones a los Estados, respecto a la promoción —a través de medidas afirmativas— de la participación de las mujeres en el ejercicio de la función pública (dentro de la cual se encuentra la administración de justicia).

Así pues, tenemos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a partir del reconocimiento del derecho a la igualdad y dignidad, proscribire toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo de forma privilegiada; asimismo es contrario a estos derechos que se considere a un grupo determinado como inferior, a través de actos de hostilidad, discriminación y restricción del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran parte del grupo discriminado²³. También la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece, en el literal e) del artículo 2 que "los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: (...) e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas".

En esa misma línea, la Convención de Belem Do Pará indica en el literal j) del artículo 4 que "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: j) 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". En concordancia con lo señalado, tenemos que mencionar que "el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, en su Observación General N.º 5, ha indicado que la aplicación de estas medidas no es una excepción a la regla de no discriminación sino una forma de subrayar que estas medidas son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales"²⁴.

²² La participación de la Presidenta del Poder Judicial, fue en el seminario web denominado "El Servidor Público en el Bicentenario - Agenda para el Cambio", el extracto se obtuvo de la versión disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pj/noticias/510880-doctora-elvia-barrios-poder-judicial-apuesta-por-la-paridad-con-meritocracia>.

²³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Atalla Rizzo y niñas vs Chile, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia: 24 de febrero, recogido en el Dictamen de la CMF recaído en el Proyecto de Ley N.º 6420/2020-CR, que con texto sustitutorio propuso la "Ley que promueve la paridad de género en los directorios de las empresas del Estado".

²⁴ SALMÓN, Elizabeth, "La paridad de género es una obligación", Versión digital en: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/la-paridad-de-genero-es-una-obligacion/>.

Continuando con el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, tenemos que en sus Observaciones Finales sobre los Informes Periódicos Séptimo y Octavo Combinados del Perú, recomendó la aplicación de cuotas y otras medidas especiales de género en todos los ámbitos en los que se "aplique 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 subrepresentada o en desventaja"²⁵.

Dicho esto, corresponde señalar que nuestra la Constitución Política, en el artículo 1 establece que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fundamento y fin supremo de la sociedad y del Estado. También, en el artículo 2 numeral 2 de la referida norma se reconoce a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación por factores asociados a condiciones personales o sociales, entre ellos el sexo²⁶. En esa línea, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 033-2007/PI/TC ha señalado, respecto a las normas citadas en el párrafo precedentemente, que son mandatos constitucionales que generan deberes para el Perú, dirigidos a alcanzar la erradicación de la discriminación contra las mujeres y otros grupos víctimas de exclusión y discriminación. Adicionalmente, es preciso señalar que, el artículo 4 de la Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que "es rol del Estado (...) adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias".

Por tanto, la paridad como principio no afecta las exigencias de mérito, sino, orienta la aplicación, interpretación y creación de normas cuya finalidad se dirija a la desaparición de las barreras que marginen la participación equitativa de las mujeres, limiten la presencial porcentual de las mujeres en los órganos superiores y de dirección²⁷, por lo que, en aplicación de la presente ley se deberá garantizar los siguientes criterios mínimos:

- a) Las entrevistas las preguntas de evaluación no deben tener contenido discriminatorio;
- b) Establecer indicadores para la evaluación de desempeño y ratificación que midan las acciones de promoción de igualdad en la gestión del despacho judicial y fiscal;
- c) Valorar la capacitación y manejo en temas de género, tanto en el acceso, desempeño y ratificación en la carrera judicial y fiscal; y
- d) Convocar veedurías ciudadanas para los procesos de selección y nombramiento, por fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, desempeño y ratificación a la carrera judicial y fiscal.

1.5 Realidad lingüística del Perú

Con el Decreto Supremo N.º 009-2021-MC se ha actualizado el Mapa Etnolingüístico de los pueblos indígenas u originarios del Perú, del cual se desprende que, contamos con 48 lenguas indígenas u originarias. Además, el 77 % de las provincias del Perú cuentan, por lo menos, con una lengua indígena u originaria predominante. Al respecto, para

²⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú, Informe CEDAW/C/PER/CO/7-8.

²⁶ En ese sentido se recoge en el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N.º 6420/2020-CR, que con texto sustitutorio propuso la "Ley que promueve la paridad de género en los directorios de las empresas del Estado", p. 9.

²⁷ GARCÍA SAYAN, "Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados. Participación de la mujer en la administración de justicia", cit., p. 18/23.

Decreto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

precisar, "el Perú cuenta con un total de 48 lenguas originarias, que incluyen algunas que son altamente utilizadas como lenguas maternas tales como el quechua (hablada por el 13.9% de la población) o el aimara (27% de la población de Puno), así como algunas otras por un número reducido de personas, y que representan visiones culturales en peligro de extinción"²⁸.

Así pues, las lenguas usadas en el Perú están distribuidas de la siguiente manera en el territorio nacional.

Cuadro N.º 6



FUENTE: RENIEC²⁹

1.6 El enfoque de interculturalidad y la promoción de las lenguas indígenas u originarias en los procesos de selección y nombramiento de jueces y fiscales a nivel nacional

Para iniciar, recordemos que, el numeral 19 del artículo 2 de la Constitución Política reconoce el derecho de todo peruano "a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete", por lo que, se requiere que el Estado se centre en "focalizar políticas dirigidas a la población que tiene una lengua originaria distinta al castellano, además, focalizar brechas sociales y económicas que existen en la sociedad"³⁰, de lo cual, no es ajeno el sistema de administración de justicia, dado que, la lengua se convierte en una barrera que puede generar indefensión e, incluso, vaciar de contenido la tutela judicial efectiva.

²⁸ <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/datos-y-reflexiones-sobre-las-lenguas-indigenas-en-el-peru/>

²⁹ <https://twitter.com/ReniecPeru/status/1000749658728271873/photo/1>

³⁰ <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/datos-y-reflexiones-sobre-las-lenguas-indigenas-en-el-peru/>

Ahora, con la adopción del criterio de desarrollo humano, señalado en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, constituye una obligación del Estado peruano, asegurar la participación de los pueblos indígenas u originarios en la toma de decisiones, lo que implica "el ejercicio compartido del poder para diseñar e implementar procesos que definan la vida de las personas, sin distinciones de ningún tipo"³¹. Dicho esto, en concordancia con lo regulado por el artículo 149 de la Constitución Política, los artículos 8 y 9 del Convenio 169 de la OIT y en los artículos 5 y 34 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas, resulta indispensable que "los operadores de justicia y el personal vinculado a este servicio comprendan y respeten la lengua y las formas de comunicación de la población"³².

En ese sentido, es idóneo que en los procesos de selección y nombramiento se aplique el enfoque de interculturalidad, entendido como aquel que "reconoce la necesidad del diálogo entre las distintas culturas que se integran en la sociedad peruana, de modo que permita recuperar, desde los diversos contextos culturales, todas aquellas expresiones que se basan en el respeto a la otra persona"³³. Dicho esto, corresponde a la Junta Nacional de Justicia aplicar el enfoque de interculturalidad para garantizar que, en los procesos de selección y nombramiento de jueces y fiscales a nivel nacional, en los distritos judiciales y fiscales donde se encuentren pueblos indígenas u originarios, las plazas sean cubiertas por sus integrantes, según corresponda.

Además, con igual importancia, resulta necesario que los jueces y fiscales del territorio nacional, tengan conocimiento de las lenguas³⁴ que se hablan en los diferentes distritos, provincias y regiones de nuestro país; ya que ello permitirá garantizar una correcta comprensión de los hechos que son puestos en conocimiento y analizados por la administración de justicia, los cuales deberán ser resueltos, tomando en consideración los derechos a la identidad cultural, a usar su propia lengua, a la administración de justicia, a la igualdad y a la no discriminación.

Es así que, con la presente iniciativa legislativa se busca elevar a rango legal la bonificación del 10% sobre el promedio final de la nota a el o la postulante que acredite el conocimiento de la lengua indígena u originaria que predomine en el distrito judicial o fiscal al que postule. Esta bonificación deberá ser otorgada por la Junta Nacional de Justicia en los diversos procesos de selección de jueces y fiscales. Cabe precisar que, el vigente Reglamento de Concursos para la selección y nombramiento de jueces y fiscales de la Junta Nacional de Justicia prevé la bonificación, pero el objetivo de elevarlo a rango legal es para garantizar su permanencia en el tiempo, por el imperio normativo, dado que, un reglamento puede variar según la realidad institucional, además, se plantea que la

³¹ MINISTERIO DE CULTURA, "Derechos de los Pueblos Indígenas en el Perú. Materiales de Capacitación N.º 02", Lima, 2014, p. 32, versión digital disponible en <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/DerechosdelospueblosindigenasenelPeruMaterialesdecapacitacion2.pdf>.

³² MINISTERIO DE CULTURA, "Derechos de los Pueblos Indígenas en el Perú. Materiales de Capacitación N.º 02", cit., p. 38.

³³ Definición tomada del proyecto de ley denominado "Ley de fomento de nuevas masculinidades para la igualdad de género", de autoría de la excongresista Rocio Silva Santisteban, versión digital disponible en: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07575-20210422.pdf

³⁴ Ya sea porque aprendieron la lengua o porque es su lengua materna.

acreditación sea exonerada cuando la lengua indígena u originaria sea la lengua materna del o la postulante.

1.7 El principio de paridad y el enfoque de interculturalidad en los procesos de evaluación de desempeño de jueces y fiscales a nivel nacional

Conforme el artículo 154 de la Constitución, la Junta Nacional de Justicia tiene entre sus funciones ratificar a los jueces y fiscales de todos los niveles cada siete años; y realizar junto con la Academia de la Magistratura la evaluación parcial de desempeño de los jueces y fiscales todos los niveles. Así, los procesos de ratificación se aplican cada siete años, mientras que las evaluaciones de desempeño son a los 3 y 6 meses de funciones.

Ahora, de acuerdo a los "Parámetros para la elaboración del informe de evaluación del procedimiento de evaluación integral y ratificación de jueces, juezas y fiscales de todos los niveles del Poder Judicial y del Público", aprobado por la Junta Nacional de Justicia", se valora la "utilización que haga el magistrado de los recursos humanos y materiales de los que dispone en su despacho para mejorar la calidad del servicio ofrecido a los litigantes y/o denunciantes, ordenar las causas y mejorar la eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo". Ello, no basta para garantizar que en el desempeño de la gestión de los despachos judiciales o fiscales desaparezcan las barreras estructurales en contra de las mujeres, ni se promueva la participación de los integrantes de los pueblos indígenas u originarios, es decir, se requiere de medidas de promoción que impliquen que los magistrados y magistradas adopten decisiones en favor de la paridad e interculturalidad.

Una muestra de ello, se tiene con la publicación de la entrevista del concurso público de mérito N.º 023-2021-MP-FN-GGOGPHU-UNIDAD EJECUTORA 003 que tuvo como objeto cubrir plazas laborales de acuerdo al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, a cargo del fiscal Santiago Irigoyen Díaz, Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Arequipa, el señor Rennie Moreno Arias, Gerente administrativo de la Unidad Ejecutora 003 Arequipa, y la señora Carla Acosta Navarro, representante de la Oficina General de Potencial Humano, en la que el fiscal superior en lugar de realizar preguntas vinculadas a las capacidades técnicas para el cargo a la señora Jeny Lavado Santiago se dedicó a incidir en su condición de madre de familia y que ello significaría una limitación para el desempeño laboral e, incluso, que de acceder al trabajo estaría desarticulando su familia o dejando de atender el interés superior de su hijo.

En consecuencia, con la presente iniciativa legislativa se impulsa que tanto fiscales y jueces en la gestión del despacho a su cargo, así como en la participación de comisiones de selección de personal o, sobre todo, cuando asuman cargos de dirección institucional, adopten decisiones en la línea de generar la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el enfoque de interculturalidad.

1.8 La necesidad de implementación de acciones positivas para la vigencia de la paridad en los procesos de selección de personal en el Poder Judicial y Ministerio Público

Como derivado de los argumentos precedentes, las barreras de acceso y el llamado "techo de cristal" suceden también con las plazas del personal administrativo, personal fiscal y personal jurisdiccional, en que se evidencia la ausencia de un enfoque de género

en la gestión estratégica de recursos humanos dentro del Ministerio Público y Poder Judicial, lo cual, resulta importante, porque es el primer acercamiento a dichas instituciones del sistema de administración de justicia. Por ello, para fortalecer un enfoque de género e interculturalidad dentro de ambas instituciones, se requiere se implementen las acciones positivas destinadas a asegurar que en los procesos de selección de personal no se excluyan a las mujeres por las clásicas barreras estructurales, ni tampoco se inobserve la promoción de la contratación de integrantes de los pueblos indígenas u originarios.

De ahí que, tales medidas deberán ser implementadas por los órganos de dirección del Ministerio Público y Poder Judicial, con efecto en los distritos fiscales y distritos judiciales a nivel nacional. Asimismo, en clave de complemento, resulta oportuno que el Poder Judicial, Ministerio Público, Junta Nacional de Justicia y las organizaciones tanto de magistrados y de la sociedad civil, conformen una mesa de trabajo destinada a la evaluación y monitoreo del cumplimiento del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad.

II) EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Al respecto, es preciso señalar que esta iniciativa legislativa, no contradice el ordenamiento jurídico nacional vigente, por el contrario, guarda concordancia con el artículo 1, numeral 2 del artículo 2 y el artículo 149 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, se refuerza la vigencia del artículo 4 de la Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

III) ANALISIS DE COSTO-BENEFICIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, realizaremos un análisis cuantitativo que identifique los efectos sobre las personas o grupos de personas en las que impactará la propuesta.

Actores Involucrados	Efectos directos	Efectos Indirectos
Junta Nacional de Justicia, Poder Judicial y Ministerio Público	Garantizar que, en los procesos de selección y nombramiento de jueces y fiscales a nivel nacional, se promueva que el cincuenta por ciento de las plazas de jueces y fiscales estén ocupadas por mujeres y, en los distritos judiciales y fiscales donde se encuentren pueblos indígenas u originarios, las plazas sean cubiertas por sus integrantes, según corresponda.	Garantizar el respeto del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad.

Junta Nacional de Justicia, Academia de la Magistratura Poder Judicial y Ministerio Público	En los procesos de evaluación de desempeño y ratificación se valore las decisiones de gestión de despacho judicial o fiscal, así como en las comisiones de selección de personal, que promuevan la igualdad de género y el enfoque de interculturalidad.	Garantizar el respeto del principio de paridad y el enfoque de interculturalidad.
---	--	---

IV) RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS NACIONALES DEL ESTADO

La presente propuesta legislativa se enmarca dentro de la Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N.º 08-2019-MIMP, que en su apartado de *vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones* señala que "en el ámbito de la función pública o privada a través de cargos directivos, si bien existe un incremento en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, su incorporación a puestos de toma de decisiones no ha seguido el mismo ritmo, situación que se aprecia tanto en el sector privado como en el público". De ahí que, la citada Política Nacional fija señala como situación futura deseada que "al 2030, el 100% de los ministerios y al menos 50% de gobiernos regionales incorporarán el enfoque de género en la gestión institucional y se incrementará la participación de las mujeres el servicio civil, así como en cargos de toma de decisiones". Asimismo, dentro del Acuerdo Nacional, el cual establece en su tercera política que el estado se compromete a consolidar una nación peruana integrada, respetuosa de sus valores, de su patrimonio milenario y de su diversidad étnica y cultural.