

UNA MIRADA DE GÉNERO SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

*A Gender Perspective on Building a Judicial Career at
the Superior Court of Justice of Lima*

SABINA STEPHANIE ESPINOZA SANTOS*

RESUMEN

El presente artículo analiza la trayectoria judicial femenina a partir de una experiencia profesional situada de una servidora judicial que, luego de transitar por distintas modalidades de vinculación laboral y desempeñar funciones en diversos despachos judiciales, accedió progresivamente a la función en calidad de Jueza Supernumeraria. La experiencia constituye el punto de inicio para una reflexión académica sobre la construcción de la carrera judicial; y si la misma permite afirmar la existencia de condiciones de igualdad sustantiva. Desde un enfoque cualitativo, reflexivo y jurídico-analítico, complementado con el análisis del marco normativo, jurisprudencial y doctrinal sobre igualdad de género, carrera judicial y no discriminación. El estudio evidencia la interacción entre experiencia, mérito, capacitación, conocimiento institucional, perseverancia, vocación de servicio y oportunidades profesionales, así como experiencias de trato diferenciado vinculadas con estereotipos de género y edad, las mismas que no determinaron el abandono de la trayectoria profesional; por el contrario, coexistieron con la perseverancia y vocación de servicio. El artículo sostiene que una trayectoria femenina demuestra la posibilidad de construir una carrera dentro del Poder Judicial. Consecuentemente se proponen buenas prácticas orientadas a fortalecer condiciones profesionales se desarrollen en condiciones de igualdad de oportunidades.

* Abogada por la Universidad Privada San Juan Bautista y magíster en Derecho Constitucional por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Se desempeñó como jueza de Paz Letrado de La Victoria y San Luis de la Corte Superior de Justicia de Lima. Posteriormente, ejerció como jueza del 31.º Juzgado Penal Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de Lima.

PALABRAS CLAVE: carrera judicial; igualdad de género; igualdad sustantiva; estereotipos de género; mérito.

ABSTRACT

This article analyzes women's judicial career paths based on the situated professional experience of a judicial staff member who, after working under different forms of employment and performing duties in various judicial offices, progressively gained access to judicial functions as a Supernumerary Judge. This experience serves as the starting point for an academic reflection on the development of a judicial career and whether such development allows us to affirm the existence of conditions of substantive equality. The study adopts a qualitative, reflective, and legal-analytical approach, complemented by an analysis of the regulatory, jurisprudential, and doctrinal framework on gender equality, judicial careers, and non-discrimination. The study highlights the interaction between experience, merit, training, institutional knowledge, perseverance, public service vocation, and professional opportunities, as well as experiences of differential treatment linked to gender and age stereotypes, which did not lead to the abandonment of the professional career; on the contrary, they coexisted with perseverance and a vocation for public service. The article argues that a woman's professional trajectory demonstrates the possibility of building a career within the Judiciary. Consequently, good practices are proposed with the aim of strengthening professional conditions so that careers may develop under conditions of equal opportunity.

KEYWORDS: judicial career; gender equality; substantive equality; gender stereotypes; merit.

1. INTRODUCCIÓN

La carrera judicial no comienza con la designación de Juez, en algunos casos comienza muchos años antes dentro del sistema judicial, en los espacios menos visibles de la administración de justicia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Resulta necesario formularnos una pregunta: ¿La creciente participación femenina en la corte Superior de Justicia de Lima, se traduce efectivamente en igualdad de oportunidades para construir y desarrollar una trayectoria hacia la función jurisdiccional?

El presente artículo responde a partir de una experiencia profesional que inició su incorporación jurisdiccional al sistema de justicia a través de concurso público, y mantuvo vinculación laboral en distintas modalidades, desarrollando también distintas funciones jurisdiccionales, acumulando experiencia y conocimiento jurídico, accediendo posteriormente al ejercicio de funciones en calidad de Jueza Supernumeraria de la Corte Superior de Justicia de Lima.

La trayectoria es el punto de partida, pero no el punto final para detallar como construir y desarrollarse profesionalmente en la institución pública mencionada; el propósito no es representar una experiencia como la totalidad de experiencias de otras mujeres que integran el Poder Judicial, sino que expondrá una realidad personal sobre las relaciones de género, mérito, experiencia, oportunidades y ascenso en la carrera judicial, ya que se presentaron situaciones de trato diferenciado relacionadas con estereotipos de género y/o con la edad, pero fueron combatidas con perseverancia, preparación, vocación y compromiso profesional.

Con lo expuesto, se puede afirmar que existen experiencias de trato desigual y conductas vinculadas con estereotipos de género y edad, provenientes de distintos actores del entorno institucional, por ello planteamos la problemática central del artículo, formulando la siguiente pregunta: ¿La circunstancia de que una mujer logre superar individualmente determinados obstáculos permite afirmar que las condiciones institucionales en las que desarrolla su trayectoria son igualitarias?, la respuesta es que la superación o ascenso jurisdiccional, no determina necesariamente que las condiciones institucionales sean iguales para todas las mujeres que integran el sistema judicial. Es necesario precisar, que el incremento de la participación femenina en una institución judicial y pública no permite, por sí mismo, afirmar que

las condiciones de acceso, permanencia, reconocimiento y promoción profesional se desarrollen bajo parámetros de igualdad sustantiva¹. La igualdad numérica o la ausencia de reglas expresamente diferenciadoras no necesariamente permiten advertir las barreras que pueden operar en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres.

Esta problemática adquiere relevancia, ya que el Poder Judicial constituye un espacio laboral, encargada de garantizar los derechos fundamentales y el principio de igualdad. En consecuencia, las condiciones en las que mujeres y hombres desarrollan sus trayectorias profesionales dentro de la institución adquieren una dimensión que trasciende el ámbito individual y se vincula con la legitimidad de una organización judicial comprometida con la igualdad y con la eliminación de toda forma de discriminación.

Ahora, es importante señalar que el mérito, debe ser una condición ordinaria de acceso y promoción, pero la perseverancia no debería convertirse en el mecanismo mediante el cual las mujeres compensen obstáculos derivados de desigualdades de género en la vida laboral y profesional señalada.

El acceso a la función pública no puede ser analizada desde una perspectiva de normas que prohíben la discriminación o que exigen la igualdad de género, sino que exige observar condiciones reales en las que mujeres y hombres desarrollan y obtienen oportunidades efectivas de transformar sus capacidades, experiencia y mérito en posiciones de responsabilidad.

Por lo que, la trayectoria profesional de una servidora judicial no resulta una historia de confrontación con el sistema judicial, sino que nos permite observar experiencia acumulada y construcción de una carrera judicial; entonces interesa determinar si las condiciones institucionales permiten que las capacidades profesionales sean valoradas de manera igualitaria o si los factores con estereotipos, roles sociales, género, edad o responsabilidades de cuidado pueden incidir en la trayectoria de una mujer profesional. Desde la institución pública nos permite formularnos una pregunta mayor ¿Qué condiciones debe generar el Poder Judicial para que el desarrollo de una trayectoria judicial femenina dependa cada vez menos de la capacidad individual de superar obstáculos y cada vez más de la existencia de oportunidades

1 Perú, Congreso de la República del Perú. *Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. (Lima, 2007).

institucionales efectivamente igualitarias? La respuesta ante esta interrogante será la propuesta de buenas prácticas con enfoque de género y fundamentación jurídica competente.

2 IGUALDAD DE GÉNERO Y CONSTRUCCIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL

2.1. Igualdad formal e igualdad sustantiva

La igualdad es un principio fundamental del Estado y se encuentra vinculada con la dignidad humana y la prohibición de toda forma de discriminación. El artículo 2, inciso 2, de la Constitución² reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo. Sin embargo, la igualdad no se agota en la existencia de normas que otorguen los mismos derechos y establezcan los mismos requisitos para hombres y mujeres.

En este punto resulta importante distinguir entre igualdad formal e igualdad sustantiva. La primera supone la aplicación de las mismas reglas jurídicas a quienes se encuentran en situaciones comparables; la segunda exige observar las condiciones reales en las que esas reglas son aplicadas. Por ello, una regulación aparentemente neutral puede producir efectos diferentes cuando existen circunstancias sociales o institucionales que colocan a determinadas personas en una situación de desventaja.

En el caso de la carrera judicial, las normas de acceso y selección no establecen en principio, requisitos diferentes para hombres y mujeres. La Ley de la Carrera Judicial y las reglas de los procesos de selección se aplican formalmente a todas las personas³. No obstante, la igualdad sustantiva obliga a preguntarse si las condiciones en las que se desarrolla la carrera permiten que ambos puedan acceder, permanecer y progresar en condiciones realmente equivalentes.

Esta preocupación también se encuentra presente en el derecho internacional, particularmente en la CEDAW, que exige a los Estados adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer y garantizar el ejercicio

2 Perú, *Constitución Política del Perú*, art. 2, inc. 2

3 Perú, Congreso de la República, *Ley N.º 29277, Ley de la Carrera Judicial* (Lima, 2008), Título Preliminar, art. III.

efectivo de sus derechos. En el ámbito judicial, ello no supone establecer privilegios, sino procurar que los criterios de mérito y capacidad sean aplicados sin reproducir estereotipos o desventajas vinculadas al género.

Por ello, la igualdad de género en la judicatura debe analizarse a lo largo de toda la carrera: ingreso, permanencia, capacitación, evaluación, promoción y acceso a cargos de mayor responsabilidad. También deben considerarse factores que pueden influir en las trayectorias profesionales, como las responsabilidades familiares, las tareas de cuidado, las oportunidades de capacitación y las posibilidades de asumir nuevas responsabilidades.

2.2. Género y estereotipos

El género, son construcciones sociales y culturales mediante las cuales se atribuyen determinados roles, comportamientos y expectativas a hombres y mujeres. Estas construcciones también pueden proyectarse en los espacios profesionales y en las instituciones públicas o privadas, influyendo en la forma en que se valoran las capacidades y las trayectorias de cada servidor o empleado.

Una de sus manifestaciones son los estereotipos de género, entendidos como ideas generalizadas sobre las características, capacidades o comportamientos que se esperan de hombres y mujeres; en la judicatura pueden presentarse de manera poco visible, por ejemplo, en las expectativas sobre la forma en que una mujer debe ejercer autoridad, dirigir una audiencia o tomar decisiones internas en cada despacho judicial a cargo, puede generar una exigencia adicional para las mujeres, ya que intentan demostrar su competencia profesional y, al mismo tiempo, desenvolverse frente a expectativas sociales sobre lo que se considera un comportamiento femenino adecuado dentro de una institución o en su ámbito laboral. Cabe mencionar que las responsabilidades familiares y de cuidado pueden incidir en las oportunidades de capacitación, especialización o postulación a determinados cargos para las mujeres profesionales que vienen trazando una trayectoria laboral para un ascenso de la carrera judicial.

Por ello, analizar la participación femenina en la carrera judicial no significa asumir que toda diferencia profesional responde a discriminación. El significado va mas allá de identificar aquellos factores que pueden generar desigualdades y preguntarse si las condiciones institucionales permiten que

las capacidades de hombres y mujeres sean valoradas de manera objetiva al momento de seleccionar y ascender al servidor judicial para el cargo de Juez Supernumerario. Entonces la cantidad de mujeres juezas supernumerarias que integran el sistema judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima, no demuestra la existencia de igualdad sustantiva para las mujeres.

2.3. Mérito y experiencia profesional

El mérito constituye un elemento esencial para el acceso y desarrollo de la función judicial, debido a la naturaleza de la actividad jurisdiccional y a la responsabilidad que implica administrar justicia. Los procesos de selección deben permitir que las capacidades profesionales sean valoradas con criterios objetivos, sin interferencias arbitrarias.

Sin embargo, el mérito no debe entenderse únicamente como la obtención de grados académicos, resultados en evaluaciones o cumplimiento de requisitos formales. La trayectoria profesional también supone la adquisición progresiva de conocimientos, competencias, responsabilidades y experiencias. En la judicatura, la experiencia obtenida en diferentes funciones puede contribuir a la formación necesaria para el posterior ejercicio jurisdiccional.

La perspectiva de género permite incorporar una consideración adicional: las trayectorias no siempre se construyen bajo las mismas condiciones. Las responsabilidades familiares, las tareas de cuidado, las oportunidades de capacitación o la disponibilidad de tiempo pueden influir en la forma en que una persona desarrolla su carrera. Esto no significa reducir las exigencias profesionales, sino procurar que la valoración del mérito sea objetiva y permita reconocer las distintas formas en que se construyen las capacidades.

La experiencia profesional debe ser valorada no solo por el número de años de servicio o por los cargos ocupados, sino también por las competencias adquiridas y las responsabilidades asumidas. Una trayectoria extensa puede reflejar adaptación a diferentes funciones, aprendizaje institucional y capacidad para asumir progresivamente mayores niveles de complejidad.

Por lo que, la carrera judicial se entiende como un proceso progresivo de construcción de capacidades, y el acceso a la función jurisdiccional

no representa necesariamente el inicio de la formación profesional, sino el resultado de un proceso previo en el que confluyen formación académica, capacitación, experiencia y desempeño durante la trayectoria profesional de cada servidor dentro del sistema judicial.

2.4.Participación femenina y posiciones de responsabilidad

La incorporación de las mujeres a la magistratura constituye un avance en materia de igualdad de oportunidades. Sin embargo, la presencia cuantitativa de mujeres no permite afirmar, por sí sola, que exista igualdad sustantiva al momento de la selección y designación, por lo que es necesario observar su participación en los distintos niveles de responsabilidad judicial y decisión jurídica.

La posibilidad de acceder a cargos de dirección, liderazgo y mayor responsabilidad debe estar vinculada con el mérito, la capacidad y la experiencia, sin que el género se convierta en un factor que limite las oportunidades de promoción. Una institución puede contar con una importante presencia femenina y, al mismo tiempo, mantener diferencias en la distribución de los espacios de poder y decisión judicial.

La participación de mujeres en posiciones de responsabilidad también contribuye a cuestionar estereotipos sobre la autoridad y el liderazgo. Las capacidades para dirigir, decidir y asumir responsabilidades no corresponden a un determinado género, sino que se desarrollan a partir de la formación, la experiencia y las condiciones profesionales de cada persona que integra el sistema judicial.

En consecuencia, el análisis de la carrera judicial femenina no debe limitarse al número de mujeres que ingresan al sistema judicial, cabe observar las condiciones en las que construyen sus trayectorias y las posibilidades reales que tienen de desarrollar sus capacidades y acceder a mayores responsabilidades dentro de la institución pública.

Este enfoque permite vincular la dimensión institucional con la experiencia profesional que constituye el objeto del presente estudio. El tránsito por distintas funciones dentro del sistema de justicia permite observar cómo se construye una trayectoria y cómo el mérito, la experiencia y la progresiva asunción de responsabilidades para las mujeres servidoras públicas pueden traducirse en el acceso a la magistratura. En definitiva, no basta con garan-

tizar el ingreso de las mujeres a la carrera judicial, es necesario que puedan desarrollar sus capacidades y acceder a los espacios de mayor responsabilidad en condiciones de igualdad de género.

3. DE SERVIDORA JUDICIAL A JUEZA SUPERNUMERARIA: TRAYECTORIA PROFESIONAL FEMENINA

3.1. Ingreso al servicio público

Mi ingreso al servicio público se produjo mediante un concurso público en el año 2011, constituyendo esto, el primer acercamiento formal a una trayectoria profesional que posteriormente se desarrollaría dentro del Poder Judicial. El ingreso se produjo por un procedimiento de selección público, y representó para mí la posibilidad de acceder al servicio público a partir de criterios de mérito y capacidad académica.

Obtener la plaza de servidora pública por plazo fijo, permitió iniciar una trayectoria laboral que no estuvo definido por el ejercicio de la función jurisdiccional propiamente, sino por un proceso progresivo de aprendizaje y adquisición de experiencia dentro de la institución pública.

3.2. Experiencia de trato diferenciado por género y edad en calidad de servidora pública

Durante mi experiencia como servidora judicial pude advertir determinadas situaciones en las que el género y la edad influían de forma de percepción sobre determinadas capacidades profesionales. No se trató necesariamente de actos expresos de discriminación, sino de situaciones más sutiles relacionadas con expectativas sobre la forma de comportarse, asumir responsabilidades o ejercer autoridad en la institución pública.

La percepción, es que una mujer joven tiene que demostrar constantemente su capacidad y ello constituye una de las experiencias que me permitió comprender que la igualdad formal no siempre corresponde con la experiencia cotidiana dentro de una institución pública, sino que la igualdad sustantiva no se logra apreciar y desarrollar. Estas situaciones contribuyeron a emplear mayor conciencia respecto de la importancia de la preparación académica y del desempeño laboral como medios para consolidar legitimidad profesional de cada servidor.

3.3.Capacitación, mérito y vocación de servicio como servidora judicial

A lo largo de mi trayectoria, la capacitación jurídica constituyó una herramienta fundamental para fortalecer mis conocimientos académicos y asumir progresivamente nuevas responsabilidades dentro de la institución pública. La formación profesional no fue una exigencia para acceder a determinados cargos, sino como una necesidad para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas en calidad de servidora pública, desplegando así distintas actividades jurisdiccionales durante toda mi trayectoria judicial.

He ido construyendo el mérito, con dedicación y vocación, de manera progresiva a través del trabajo cotidiano y extendido en horarios oficiales, con capacitación jurídica y responsabilidad en la asunción de funciones encomendadas y/o designaciones por orden superior, que no rechacé, ni decliné, por el contrario asumí las designaciones con mucha responsabilidad y profesionalismo, a ello sumé la vocación de servicio público, es decir el compromiso con la función pública que implica contribuir al adecuado y correcto funcionamiento del sistema de justicia.

3.4.Rotación interna en distintas materias: trayectoria laboral como servidora judicial

La posibilidad de desempeñarme en distintas áreas judiciales y materias del derecho dentro del Poder Judicial me permitió ampliar experiencia profesional y académica. La rotación interna significó enfrentar diferentes dinámicas de trabajo y conocer más el campo jurídico, adquirir conocimientos especializados y comprender las particularidades de los distintos órganos jurisdiccionales, donde realice actividades jurisdiccionales, ocupando distintos cargos.

El contacto con diferentes áreas permitió desarrollar una visión más amplia del funcionamiento de la institución pública y comprender que cada experiencia profesional es una herramienta para asumir posteriormente mayores responsabilidades y trazar nuevos objetivos profesionales, en favor de la institución pública a favor de los usuarios.

3.5.Construcción de experiencia y conocimiento institucional como servidora judicial

El servicio público en la Corte Superior de Justicia de Lima me permitió construir un conocimiento académico e institucional que trascendió el

aprendizaje estrictamente jurídico, ya que conocí procedimientos administrativos, técnicos jurídicos, dinámicas de trabajo, responsabilidades y dificultades propias de la administración de justicia como la carencia de logística o de recurso humano.

Considero que este conocimiento institucional fue uno de los principales aportes de mi etapa como servidora judicial, siendo que al conocer el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales desde diferentes posiciones me permitió comprender posteriormente la gran responsabilidad que implica ejercer la función magistral y tomar decisiones que repercuten directamente en los usuarios del sistema de justicia.

3.6.Designación y acceso como jueza supernumeraria en el Juzgado de Paz Letrado Mixto

El acceso a la función pública como magistrada, constituyó un momento significativo dentro de mi trayectoria profesional. La designación representó el tránsito hacia una función que implicaba asumir directamente responsabilidades relacionadas a tomar decisiones con autonomía, imparcialidad e independencia con la finalidad de impartir justicia social.

La oportunidad encomendada, fue el resultado de una trayectoria previa de formación académica, jurídico experimental y desempeño dentro del Poder Judicial. El conocimiento adquirido durante años permitió afrontar nuevas responsabilidades con una perspectiva construida desde el conocimiento real de la institución pública y de sus diferentes niveles y estructuras judiciales.

3.7.Experiencias de trato diferenciado por género y edad como jueza supernumeraria de Juzgado de Paz Letrado Mixto

En el desempeño como magistrada, me permitió experimentar situaciones en las que el género y la edad podían influir en la percepción de la autoridad judicial. La condición de mujer y, particularmente, el hecho de ejercer tempranamente una función pública de responsabilidad social implicó en determinados momentos de la labor la necesidad de reafirmar la capacidad académica y profesional, así como la legitimidad del cargo.

Las experiencias adquiridas durante este periodo me permitieron comprender que acceder a una posición de autoridad no elimina los estereotipos

previamente existentes en la institución pública. Por el contrario, el trato diferenciado fue desplegado bajo expectativas diferentes cuando quien ejerce la autoridad es una mujer joven; estas diferencias no solo se apreciaron en personal masculino sino femenino.

3.8.Experiencias de trato diferenciado por género y edad como jueza supernumeraria de Juzgado Penal Unipersonal – función liquidadora

Como magistrada de Juzgado Penal Unipersonal, con función liquidadora, significó asumir nuevas exigencias y responsabilidades jurídicas. La materia penal requiere una especial preparación técnica jurídica y una toma de decisiones particularmente cuidadosa, debido a las consecuencias que las decisiones judiciales pueden generar sobre los derechos fundamentales de las personas procesadas.

Durante la labor, se advirtió situaciones relacionadas con género y edad, que permitieron observar cómo la autoridad profesional de una mujer joven puede encontrarse acompañada de determinadas expectativas y cuestionamientos que no se presentan de la misma manera frente a un hombre.

Estas experiencias judiciales, han reforzado la convicción de que la legitimidad profesional debe construirse sobre la base de la preparación, la independencia, el desempeño y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública, y no sobre estereotipos relacionados con el género y/o la edad.

3.9.Perseverancia y continuidad de la trayectoria en el servicio público

La trayectoria obtenida, es el resultado de años de trabajo judicial, aprendizaje, capacitación y asunción progresiva de responsabilidades. La perseverancia y vocación de servicio han constituido elementos indispensables para continuar desarrollando una carrera dentro del servicio público a favor de los justiciables.

Desde mi ingreso a la Corte Superior de Justicia de Lima, en calidad servidora judicial a plazo fijo, hasta el ejercicio de la función pública como magistrada, considero que cada etapa tuvo un significado propio y contribuyó a la construcción de la profesional que soy. Todo lo señalado me ha permitido transformar el conocimiento adquirido en capacidades para el ejercicio de mayores responsabilidades y proyectar nuevos objetivos perso-

nales en el ámbito jurídico e institucional en calidad de servidora o funcionaria públicas.

Desde la perspectiva de género, mi trayectoria también me permite reflexionar sobre la necesidad de que las mujeres puedan construir sus carreras profesionales sin que el género o la edad constituyan factores que limiten sus oportunidades personales o laborales. Mi experiencia laboral, no pretende representar la realidad de todas las servidoras judiciales y magistradas en la Corte Superior de Justicia de Lima, pero sí autorizo mostrar la construcción del ascenso de carrera judicial progresivo en el que el mérito, la experiencia y la perseverancia adquieren especial importancia en la vida profesional de cada una de nosotras.

Ahora, en la transición de servidora judicial a jueza supernumeraria representa, finalmente, no solo un cambio de función, sino el resultado de un proceso de construcción profesional dentro del sistema de justicia, lugar donde las brechas de género se pueden evidenciar notoriamente. Por lo que mi experiencia es una base para reflexionar sobre los desafíos que todavía persisten para alcanzar una participación femenina plena en la carrera judicial y para que el reconocimiento profesional responda efectivamente al mérito, la experiencia y las capacidades desarrolladas a lo largo del servicio público.

4. TRAYECTORIA EXITOSA FRENTE AL PROBLEMA DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA

4.1.El éxito individual no equivale a igualdad institucional

El hecho de que una mujer logre acceder y desarrollarse en la función jurisdiccional constituye un resultado importante, pero no permite afirmar, por sí solo, que exista igualdad sustantiva dentro de la institución pública. Una trayectoria exitosa puede ser el resultado de capacidades personales, esfuerzo y perseverancia, aun cuando persistan obstáculos estructurales o culturales para las mujeres.

Por ello, el éxito individual no debe utilizarse como evidencia suficiente de que las oportunidades son iguales. La igualdad institucional debe evaluarse a partir de las condiciones que permiten que todas las personas puedan desarrollar sus capacidades y acceder a oportunidades profesionales sin enfrentar barreras relacionadas con su género o edad.

4.2.El mérito como condición de carrera y no como compensación de desigualdades

El mérito constituye un elemento esencial para el acceso y desarrollo de la carrera judicial. Sin embargo, no debe convertirse en una exigencia que obligue a las mujeres a demostrar permanentemente su capacidad para superar prejuicios o estereotipos.

El mérito debe ser reconocido como resultado de la formación, experiencia, desempeño y capacidades profesionales, y no como una compensación frente a las desigualdades que puedan existir. Una institución verdaderamente meritocrática debe generar condiciones en las que el esfuerzo y las capacidades puedan ser reconocidos sin que las personas tengan que superar obstáculos adicionales derivados de su género o edad.

4.3.Factores que hicieron posible la trayectoria

La trayectoria analizada fue posible por la concurrencia de diversos factores. Entre ellos destacan la formación profesional, la capacitación permanente, la experiencia adquirida en diferentes funciones, la disposición para asumir nuevos retos y, especialmente, la perseverancia.

A estos elementos se sumaron las oportunidades institucionales que permitieron desarrollar progresivamente mayores responsabilidades. La combinación de esfuerzo personal y oportunidades profesionales demuestra que una carrera judicial no depende de un único factor, sino de un proceso acumulativo en el que interactúan las capacidades individuales y las condiciones institucionales.

4.4.De la experiencia individual a la reflexión institucional

La experiencia personal adquiere relevancia académica cuando permite formular preguntas que trascienden el caso individual. El recorrido de servidora judicial a jueza supernumeraria permite reflexionar sobre la forma en que se construyen las trayectorias profesionales femeninas y sobre las condiciones necesarias para que el mérito y la experiencia sean reconocidos.

En ese sentido, la experiencia no pretende representar a todas las mujeres del Poder Judicial, sino constituir un punto de partida para una reflexión institucional. La pregunta deja de ser únicamente ¿cómo una mujer logró

construir una trayectoria exitosa? ¿cómo puede garantizarse que otras mujeres tengan condiciones similares para desarrollar sus capacidades y acceder a posiciones de responsabilidad?

La igualdad sustantiva requiere, por tanto, pasar del reconocimiento de casos individuales de éxito a la construcción de condiciones institucionales que permitan que dicho éxito no dependa exclusivamente de la capacidad individual para superar las dificultades encontradas durante el camino de la labor jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Lima.

5. UNA CARRERA JUDICIAL CON IGUALDAD SUSTANTIVA

5.1.Reconocimiento de trayectorias profesionales

La carrera judicial debe valorar las trayectorias profesionales en su conjunto. La experiencia adquirida en diferentes funciones dentro del sistema de justicia, la capacitación jurídica y las responsabilidades asumidas constituyen elementos que contribuyen a la formación profesional y deben ser adecuadamente reconocidos.

Una valoración integral de las trayectorias permite evitar que el mérito sea reducido únicamente a determinados cargos o momentos profesionales y permite reconocer los procesos progresivos mediante los cuales se construyen las capacidades necesarias para ejercer la función jurisdiccional.

5.2.Prevenición de estereotipos de género y edad

La igualdad sustantiva requiere prevenir que estereotipos relacionados con el género o la edad, que influyan en la valoración profesional. Para ello, resulta necesario fortalecer una cultura institucional basada en criterios objetivos de desempeño, capacidad e idoneidad.

La prevención no debe limitarse a sancionar situaciones de discriminación manifiesta, por el contrario, debe promover la identificación de prácticas o percepciones aparentemente normales que puedan generar valoraciones diferenciadas respecto de mujeres y hombres.

5.3.Igualdad de oportunidades en acceso y promoción

Las reglas de acceso no garantizan necesariamente las mismas oportunidades. Los procesos de selección y promoción deben desarrollarse bajo

criterios objetivos, transparentes y verificables, garantizando que las mujeres tengan las mismas posibilidades de acceder a cargos jurisdiccionales y a posiciones de mayor responsabilidad.

La igualdad debe comprender toda la trayectoria profesional y no el primer acceso a la judicatura, así como la promoción y el desarrollo profesional deben responder al mérito y a la experiencia, sin condicionamientos derivados del género.

5.4. Corresponsabilidad y derecho al cuidado

La construcción de una carrera profesional se encuentra relacionada también con las responsabilidades de cuidado. Por ello, una política institucional orientada a la igualdad debe promover la corresponsabilidad y evitar que las responsabilidades familiares sean asumidas como una condición exclusivamente femenina.

Reconocer el derecho al cuidado y promover medidas de conciliación entre vida profesional y familiar permite avanzar hacia una igualdad más efectiva, evitando que las responsabilidades familiares se conviertan en un factor que limite las oportunidades de capacitación, permanencia o promoción profesional.

5.5. Seguimiento institucional de las trayectorias con enfoque de género

Es necesario que la institución cuente con mecanismos que permitan conocer cómo se desarrollan las trayectorias profesionales de hombres y mujeres dentro del Poder Judicial. No basta con conocer el número de mujeres que ingresan a la institución; también resulta importante identificar su permanencia, capacitación, promoción y acceso a posiciones de responsabilidad.

El seguimiento institucional permitiría identificar posibles brechas y adoptar medidas oportunas cuando determinadas prácticas produzcan efectos diferenciados. Incorporar indicadores de género en el análisis de la carrera judicial contribuiría a transformar la igualdad formal en una igualdad sustantiva y verificable.

Una carrera judicial con igualdad sustantiva no supone disminuir las exigencias de mérito, capacidad o idoneidad. Supone garantizar que dichas exigencias sean aplicadas en condiciones objetivas y libres de estereotipos,

reconociendo las trayectorias profesionales y generando oportunidades reales para que mujeres y hombres puedan desarrollar plenamente sus capacidades dentro de la administración de justicia.

6. CONCLUSIÓN

En pleno siglo XXI, una mujer joven⁴ puede llegar a ser jueza. Sin embargo, que una mujer haya logrado el ascenso durante la carrera judicial no significa, que todas hayan contado con las mismas oportunidades laborales para hacerlo. Las circunstancias adversas durante el recorrido profesional no determinaron el abandono de la función pública, es la perseverancia, preparación y vocación de servicio los que permitieron abrir caminos y continuar avanzando laboralmente en el Poder Judicial.

Sin embargo, esta experiencia no debe ser entendida como una exigencia que las mujeres deban asumir para obtener un ascenso profesional. La igualdad sustantiva exige algo más, que esas oportunidades no dependan exclusivamente de la capacidad individual de cada mujer para adaptarse, perseverar o superar obstáculos.

El enfoque de género permite advertir que determinadas formas de trato diferenciado permanezcan invisibles y sólo se observa las reglas iguales, pero los estereotipos de género y edad logran advertir que la igualdad sustantiva debe observarse en condiciones reales donde se construye la trayectoria profesional de cada uno

El desafío institucional no consiste, entonces, en sustituir el mérito por medidas diferenciadas, sino en garantizar que el mérito pueda desplegarse en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres de distintas edades. Ello implica reconocer las trayectorias profesionales, identificar posibles brechas de acceso y promoción, prevenir estereotipos y considerar las condiciones sociales que pueden producir impactos diferenciados en mujeres y hombres que cuenten con responsabilidades de cuidado u otros factores ajenos a la capacidad profesional.

Desde esta perspectiva, la experiencia personal que dio origen a este artículo no pretende presentarse como una historia excepcional ni como una

4 Rebecca J. Cook y Simone Cusack, *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010).

representación de todas las mujeres judiciales. Resulta más bien, una oportunidad para mirar la carrera judicial desde un lugar concreto, el de una mujer joven, que comenzó como servidora judicial y que, a través de los años, llegó al ejercicio de la función pública en calidad de jueza supernumeraria.

La experiencia determina que avanzar profesionalmente es posible en la Corte Superior de Justicia de Lima. El desafío de la igualdad de género consiste en que esa posibilidad no dependa únicamente de quien logra hacerlo, sino que el sistema judicial genere buenas prácticas para mejorar institucionalmente sobre estereotipos y prejuicios adquiridos por antiguas costumbres. En consecuencia, no se demuestra que el sistema sea desigual en todos los casos, sino que permite identificar ámbitos en los que una institución comprometida con la igualdad puede fortalecer sus mecanismos para que el mérito y la experiencia se traduzcan en oportunidades para la carrera judicial.

Además, se vienen realizando programas institucionales de sensibilización y prevención de estereotipos de género y edad dirigido no solo a jueces y juezas, sino también al personal jurisdiccional y administrativo, programas que deben contar con indicadores de seguimiento que permitan evaluar los resultados de oportunidades y selección de profesionales para realizar la actividad jurisdiccional. El Poder Judicial ya cuenta con institucionalidad especializada en materia de género, mediante la Resolución Administrativa N° 022-2019-CE-PJ se aprobaron los *Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial*, aplicables a las personas que trabajan en la institución bajo diferentes regímenes y modalidades contractuales⁵, por lo que el desafío es fortalecer y vincular sus acciones con la construcción de trayectorias profesionales igualitarias entre hombres y mujeres.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, Cristina, Marcela Huaita Alegre, Marlene Molero y Elizabeth Salmón. *Guía sobre enfoque de género en la enseñanza del Derecho*. Lima:

5 Poder Judicial del Perú, Consejo Ejecutivo, *Resolución Administrativa N.° 022-2019-CE-PJ*, “Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial”, 16 de enero de 2019

Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento Académico de Derecho, 2019.

- Cook, Rebecca J., y Simone Cusack. *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010.
- Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial. *Primera Encuesta sobre Igualdad de Género en el Poder Judicial*. Lima: Poder Judicial del Perú, 2022.
- Congreso de la República del Perú. *Constitución Política del Perú*. Lima, 1993.
- Congreso de la República del Perú. *Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, 2007.
- Congreso de la República del Perú. *Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial*. Lima, 2008.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica, 1969.
- Huaita Alegre, Marcela. “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*, no. 34 (2019): 95–132.
- Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará*. Washington, D.C., 1994.
- Poder Judicial del Perú. *Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional del Poder Judicial*. Lima: Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2018.
- Poder Judicial del Perú. *Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial*. Lima: Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2019.
- Poder Judicial del Perú. *Memoria 2023 de la Comisión de Justicia de Género*. Lima: Comisión de Justicia de Género, 2023.
- Poder Judicial del Perú. *Plan de Trabajo 2026 de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial*. Lima: Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2026.

- Poder Judicial del Perú. Consejo Ejecutivo. *Resolución Administrativa N° 022-2019-CE-PJ: Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Gestión de los Recursos Humanos del Poder Judicial*. Lima, 16 de enero de 2019.