

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS EN CONDICIONES DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CARGOS PÚBLICOS DE MAYOR JERARQUÍA DEL PODER JUDICIAL FEDERAL

Lic. Johary Harim Valenzuela De Anda*

* Johary Harim Valenzuela De Anda, mexicano; Licenciado en Derecho por la Universidad Mundial (UM), campus La Paz; Baja California Sur.
Correo electrónico: jvda7@hotmail.com

Resumen

El presente trabajo de estudio que aquí se realiza; tiene como fin principal, analizar la desigualdad de las mujeres en la posición de los cargos públicos de mayor jerarquía dentro del Poder Judicial Federal, en pleno siglo XXI. En el que se ha ido construyendo; en el imaginario colectivo, que las mujeres “por naturaleza” son inferiores en relación con los hombres, lo que implica innumerables situaciones de desigualdad, en el que los ejes principales en los que se ha sustentado esa inferioridad han sido; el biológico, el intelectual y el moral, lo que ha repercutido en diversos campos como en su caso lo es; el educativo, (el laboral), el político, y por supuesto (el jurídico). Ya que el Derecho desempeña un importante y elemental papel en las relaciones de género, sin embargo, si se relaciona con los varones, ésta situación no se produce, puesto que el derecho los entiende como sujetos únicos.

Por otra parte; cabe decir, que la legislación que existe en el país en el que se han incorporado a las mujeres, ha sido en base a diferentes prototipos de mujer, es decir, la mujer madre, la mujer víctima y, la mujer dedicada al hogar. Lo que resulta claro que la discriminación de género está más que acreditada, a pesar de que el ‘artículo 4º’ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconozca expresamente la igualdad del hombre y la mujer ante la ley. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

Es por ello que conforme al tema que aquí se plantea; resulta indispensable traer a colación instrumentos internacionales, como en su caso lo es: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como ‘CEDAW’ por sus siglas en inglés, misma que fue aprobada por las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por España el 18 de diciembre de 1983. El cual es un referente legal en la materia que aquí se estudia; dado que de su contenido se desprende un amplio espectro de todas aquellas situaciones en el que las mujeres, se encuentran en una esfera de desiguales con respecto de los hombres.

Palabras-clave: Acciones positivas, hombres y mujeres, cargos públicos.

IMPLEMENTATION POSITIVE ACTIONS IN EQUAL CONDITIONS BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE PUBLIC CHARGES OF GREATER HIERARCHY OF JUDICIAL FEDERAL

Lic. Johary Harim Valenzuela De Anda*

* Johary Harim Valenzuela De Anda, mexicano; Licenciado en Derecho por la Universidad Mundial (UM), campus La Paz; Baja California Sur.
Correo electrónico: jvda7@hotmail.com

Abstract

The present study work carried out here; its main purpose is to analyze the inequality of women in the position of public offices of greater hierarchy within the Federal Judiciary, in the 21st century. In which it has been built; in the collective imagination, that women “by nature” are inferior in relation to men, which implies innumerable situations of inequality, in which the main axes on which this inferiority has been sustained have been; the biological, the intellectual and the moral, which has had repercussions in various fields, as is the case; the educational, (the labor), the politician, and of course (the legal). Since the law plays an important and elementary role in gender relations, however, if it relates to men, this situation does not occur, since the law understands them as unique subjects.

On the other hand; it should be said that the legislation that exists in the country in which women have been incorporated, has been made based on different prototypes of women, that is, the mother woman, the woman victim and the woman dedicated to the home. What is clear that gender discrimination is more than proven, despite the fact that ‘Article 4’ of the Political Constitution of the United Mexican States expressly recognizes the equality of men and women before the law (CPEUM) Article 4: -Women and men are equal before the law-.

That is why; according to the issue raised here, it is essential to bring up international instruments, as is the case: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, better known as ‘CEDAW’ for its acronym in English, which was approved by the United Nations on December 18, 1979, and ratified by Spain on December 18, 1983. Which is a legal reference in the matter studied here; given that a broad spectrum of all those situations emerges from its content, in which women are in a sphere of unequal respect to men.

Keywords: Positive actions, men and women, public office.

▪ ***Derechos humanos de la mujer reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.***

En este apartado; cabe destacar, que el único precepto que reconoce la igualdad del hombre y de la mujer como norma suprema, es el 'artículo 4º' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que exista otro dispositivo en el presente ordenamiento.

Sin embargo; de lo dicho con anterioridad, cabe señalar, que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), a través de jurisprudencia, ha señalado los alcances de este dispositivo en el orden constitucional y en los tratados internacionales, especificando que la finalidad del 'artículo 4º' Constitucional es: "[...] *garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna de sexo, dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que aquellas se les daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al 'artículo 4º' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.*"

Recuperado de [https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2014099&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2014099&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=100&Hasta=100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2014099&Hit=1&IDs=2014099&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

[20&Desde=100&Hasta=100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2014099&Hit=1&IDs=2014099&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=2014099&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=100&Hasta=100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2014099&Hit=1&IDs=2014099&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

Quedando comprendido con el criterio arriba transcrito; cuales son los fines que busca el 'artículo 4º' Constitucional, en cuanto a los derechos que le asisten a la mujer de manera interna, pasando en consecuencia a los derechos que le asisten en el orden internacional, esto conforme a la interpretación del 'artículo 1º' Constitucional. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

▪ ***Tutela Internacional de la mujer en materia de equidad de género y no discriminación.***

En cuanto a la tutela internacional de la mujer en materia de equidad de género y no discriminación; cabe señalar, que por cuestión de método, solo se hará referencia a algunos tratados internacionales y convencionales sobre el tema que aquí se plantea, haciendo mención que no se acota su protección con los ordenamientos que aquí se mencionan, dado a que existe una pluralidad de tratados en el que a la mujer se le es reconocida en sus derechos, considerando además que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, tienen la obligación de garantizar tanto a hombres y mujeres la igualdad en el goce de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. En el que la discriminación contra la mujer; viola los principios de igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, dificultando con ello la participación de la mujer en las mismas condiciones a las del hombre, en la vida política, social, económica y cultural de un país. Además de constituir un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia; entorpeciendo así las posibilidades de la mujer a prestar un servicio a su nación, y sobre todo a la humanidad.

Por otra parte; considero necesario, que la máxima participación de la mujer en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre, sea indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, además del bienestar del mundo y la paz social, teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, en el que hasta ahora en pleno siglo XXI, no se le ha reconocido

plenamente en sus derechos, además de la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia, y que decir sobre la educación de los hijos. Es por ello que el papel de la mujer en la procreación de los hijos, no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, además de la sociedad en su conjunto, reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, resulta necesario modificar el papel tradicional que se tiene en la sociedad y en la familia, ya que en la actualidad existe una clara desventaja en los roles sociales que les toca desempeñar a cada uno, en el que a mi parecer, serán las nuevas generaciones las que tendrán que adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

Ahora bien; el ‘*artículo 1º*’ de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, del cual aquí se analiza, refiere lo siguiente: “*A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil (o en cualquier otra esfera).*” Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Quedando comprendido con el precepto convencional arriba transcrito; que la discriminación contra la mujer, es toda restricción basada en el sexo, en el reconocimiento goce o ejercicio de sus derechos, (y de las libertades fundamentales de cualquier esfera). Dejando al lector con esta última determinación; la interpretación en un sentido amplio, en el que me atrevo a comentar que a mi consideración, dicha discriminación encaja perfectamente en el campo laboral.

Por otra parte; el ‘*artículo 7º*’, apartado b) del mismo ordenamiento, refiere lo siguiente: “*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las*

mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: [...]

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;[...].” Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Quedando comprendido con el artículo convencional arriba transcrito; que el Estado parte al ordenamiento internacional, tiene la obligación de apropiarse todas las medidas necesarias para que las mujeres, al igual que los hombres, puedan ejercer la función pública en todos los planes gubernamentales, es decir, en el poder ejecutivo, legislativo y (*judicial*). En el que este último será abordado en un apartado posterior; que conforme al precedente que aquí se analiza, a mi parecer solo queda en buenos deseos, dado a que la realidad en la que se encuentran actualmente las mujeres, no alcanza a la jurídica.

Como parte final de este apartado; cabe traer a colación el ‘*artículo 11º*’, fracción 1), apartado b) y c), y fracción 2) del ordenamiento que aquí se analiza, mismo que a su letra refiere a lo siguiente:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: [...]

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar,

los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: [...]” Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Quedando comprendido con el ‘*artículo 11º*’ fracción 1) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, del cual fue transcrito en líneas arriba, que el Estado parte al ordenamiento internacional, tiene el deber de garantizar con las medidas apropiadas, las oportunidades de empleo en las mujeres, además del derecho de ascenso y el impedimento a la discriminación por cuestiones de matrimonio y/o maternidad. Lo que resulta de gran interés; ya que si bien es cierto en párrafos anteriores, se analizó lo que el texto constitucional y la convención refiere en cuanto a la protección de estos derechos, así como su interpretación. Sin embargo; y como tema central del presente estudio, cabe decir, que en la práctica Judicial Federal (*y aclaro que hay más excepciones del tema que aquí se analiza*), muchas veces se ve mermada la protección de estos derechos, en el cual resulta irracional por ser este un órgano impartidor de justicia en favor de los justiciables, en donde las mujeres que realizan esta noble profesión de impartir justicia dentro de dicha institución, la mayoría de ellas no alcanzan a ocupar los cargos públicos de mayor jerarquía, viéndose aplicada la discriminación en razón de género, que para un mejor entendimiento del tema que aquí se plantea, paso a exponerlo a continuación:

- ***La igualdad entre el hombre y la mujer y no discriminación en razón del género.***

Para comprender las implicaciones de la igualdad de género; cabe precisar lo que refiere el autor ‘Luigi Ferrajoli’ (*Ferrajoli, 2010: p. 1, 2*), en donde el primero de sus objetivos es tutelar las diferencias de hecho que existen entre el hombre y la mujer, entendidas estas como características de su identidad personal, (*las cuales pueden ser naturales -sexo- o culturales -género-*), pues no sería necesaria una declaración semejante si la igualdad ocurriera naturalmente. Así; dadas las diferencias fácticas, el Estado constitucional de derecho, ante la pretensión de una sociedad justa, prescribe la obligación de considerarlos iguales en valor de dignidad, es decir, en cuanto ambos son sujetos de

derechos fundamentales.

El segundo objetivo de la norma de igualdad; es eliminar o por los menos reducir las desigualdades (*discriminación*), entendida esta, como la diversidad de condiciones económicas y materiales del hombre y la mujer, que pueden ocurrir tanto en el ámbito jurídico como en el fáctico, pero que no atañen a su identidad personal. Es por ello que la necesidad de su eliminación constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de la persona y, por ello, para la tutela de su dignidad.

En palabras de ‘Ferrajoli’ (*Ferrajoli, 2010: p. 11*); cabe decir, que con el principio de igualdad se reconoce que los seres humanos son diferentes, y consecuentemente se quiere impedir que sus diferencias constituyan factores de desigualdad.

Por otra parte; cabe precisar, que el ‘*artículo 5º*’, fracción V de la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf señala que el principio de igualdad comprende dos tipos: (la jurídica y la sustancial). En el que la primera se refiere al trato igualitario que deben otorgar las normas legales a todas las personas, y la segunda se traduce en el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

De lo anterior; cabe decir, que en un sistema constitucional como el nuestro, no es posible renunciar a ninguna de ellas, además que las desigualdades de hecho existen, en donde es jurídicamente aceptable una desigualdad de trato jurídico (*siempre que sea justificada, objetiva y razonable*) a efecto de lograr la igualdad sustancial, ya que el principio de igualdad se concentra en la frase: “*trato igual a los iguales y desigual a los desiguales*”.

Ahora bien; el ‘*artículo 1º*’, quinto párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe categóricamente toda discriminación motivada por el género de las personas. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf Así; queda proscrita de nuestro sistema jurídico la posibilidad de excluir a ciertos sujetos en su razón de género, además

de la titularidad de los derechos fundamentales, tanto en las leyes como en los hechos.

▪ **Contexto histórico de la mujer en sociedad.**

Históricamente; en nuestra sociedad (*de corte patriarcal*), (Recuperado de <https://definicion.de/patriarcal/>) se le ha atribuido a la mujer la esfera de lo doméstico, es decir, el cuidado de la casa, hijos, familiares, en suma, todo aquello que tiene que ver con el espacio privado. Sin embargo; el hombre se (*auto-asignó*) la esfera pública, es decir, proveer el sustento familiar, la representación de la familia, la vida laboral y la participación de los asuntos del Estado en pleno ejercicio de su ciudadanía. Ya que la autora ‘Marta Torres Falcón’ (*Torres, 2010: p. 98*); refiere que el hombre es ciudadano, trabajador, padre, proveedor, en cambio, la mujer es ama de casa, ángel del hogar, reina sin autoridad, carente de derechos.

En este contexto; el que la mujer “salga” de la casa a trabajar, es visto como una situación accesorio, extraña o incluso anómala, que no solo genera o pueda generar consecuencias insatisfactorias al interior de su familia, sino también en el espacio laboral al que se incorpora, el cual (*por lógica y en su perjuicio*) se encuentra diseñado en función de las necesidades del hombre, con espacios y horarios androcentristas.

Además; mucho se habla de la “doble jornada” que desempeña la mujer cuando tiene familia y trabajo, lo que ocurre debido a que culturalmente le son arrojadas en su totalidad las obligaciones del cuidado de la casa, los hijos y las familiares como su función principal, relegando su faceta de “trabajadora” a algo accesorio. En congruencia con el sistema; cuando el varón participa en las labores familiares, en el mejor de los casos, el hecho le es valorado como “ayuda a la mujer” y no como el cumplimiento de una obligación compartida.

Asimismo; en el impedimento que enfrentan las mujeres para su desarrollo en el ámbito laboral, la autora ‘María Ileana García Gossio’ (*García, 2012: p. 163*), señala una superficie invisible en la carrera laboral femenina, que les impide seguir avanzando hasta ocupar los puestos más elevados en las jerarquías ocupacionales, denominándolo el “techo de cristal”, es decir, pautas de conducta que tanto las mujeres como los

hombres interiorizan en las normas sociales, en donde la subjetividad de la niña se conformará en torno a lo doméstico, al atender a los otros y al obedecer siempre, y en la toma de decisiones quedará excluida la educación de la mujer. Además refiere; que los espacios y horarios construidos son con base en códigos masculinos, en donde se genera la exclusión de la mujer, además de que el trabajo que realizan, carece de valor y prestigio social, y son ellas precisamente con su baja autoestima quienes lo confirman.

Ahora bien; en la Recomendación General 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “vida política y pública” (*16º periodo de sesiones 03/01/1997*), refiere lo siguiente: “que en todas las naciones, los factores más importantes que han impedido la capacidad de la mujer para participar en la vida pública, han sido los valores culturales y las creencias religiosas, la falta de servicios y el hecho de que el hombre no ha participado en la organización del hogar, ni en el cuidado de la crianza de los hijos. En todos los países, las tradiciones culturales y las creencias religiosas han cumplido un papel en el confinamiento de la mujer a actividades del ámbito privado, y la han excluido de la vida pública activa”.

Con lo hasta aquí dicho, se puede aseverar que existe una desigualdad estructural entre el hombre y la mujer, producto de prácticas y costumbres arraigadas en la sociedad, que se extiende y se hace evidente en el ámbito laboral en el que esta se desenvuelve, y provocan los estereotipos y prejuicios que la degradan, estigmatizan e invisibilizan. Lo cual a mi parecer en la actualidad no se deberían de tomar estas determinaciones; dado a que la mujer con esfuerzos y sacrificios ha ido empoderándose en ocupar un lugar en la sociedad, buscando acabar con las viejas costumbres a las que hice referencia en líneas arriba, pues está más que demostrado que la mujer a diferencia del hombre, tiene más habilidades, ya que como bien se dijo en párrafos anteriores, la mujer cumple con el cuidado del hogar, los hijos, la familia, el esposo, trabaja, estudia, tiene mayor capacidad de resistencia, y me atrevo a decir que los hombres no existiríamos si no es a través de una mujer, en lo que a mí parecer lo único que nos diferencia, es que el hombre tiene mayor fuerza física, pero no por esa razón el hombre supere a la mujer, pues pensar así sería creer que todo se basa en

el esfuerzo físico de las actividades diarias, y esto no es así. Es por ello que el Derecho en la actualidad juega un papel fundamental en cuanto a las mujeres se refiere; pues habiendo textos que les reconocen sus derechos, no terminan de conseguirlos, sin embargo con ello se vuelve un antecedente del arduo trabajo que han realizado en las épocas anteriores, deseando encontrar los frutos esperados.

▪ ***Discriminación de género en la selección de Jueces dentro del Poder Judicial de la Federación.***

La infrarrepresentación de la mujer es un fenómeno que ocurre dentro del Poder Judicial de la Federación; sobre todo en los niveles superiores, ya que el índice de las mujeres titulares de los órganos jurisdiccionales es muy bajo, muy distante aun de la paridad de género, ya que la igualdad del hombre y la mujer en este aspecto no es una realidad pese a que es un mandato de optimización constitucional y de derecho internacional, que es de lo que se ha venido hablando en el desarrollo del presente estudio, en donde la situación deriva de un problema complejo histórico de desigualdad estructural que afecta a todo el sistema de relaciones sociales, y en donde dicho órgano garante de los derechos humanos de nuestro país en favor de los gobernados, debe implementar los mecanismos necesarios para aplicar la perspectiva de género no solo hacia el exterior, sino también en lo interno.

Es por ello que la finalidad del presente estudio; tendrá como propósito, proponer acciones positivas, en donde la mujer servidora pública pueda estar en la misma línea de inicio que el varón en el escalafón de los peldaños del Poder Judicial de la Federación, sin criterios discriminatorios.

Por otra parte; cabe aclarar, que el trabajo se centra en servidoras públicas con obligaciones familiares, sin que se inadvierta que las mujeres que no se encuentran en esta situación puedan también ser objeto de discriminación.

Ahora bien; con la finalidad de corroborar a lo antes expresado, pongo como ejemplo a los titulares del Poder Judicial de la Federación del Vigésimo Sexto Circuito (*Baja California Sur*), en el que ninguna mujer funge

como magistrada de circuito, habiendo solo (3) tres mujeres titulares adscritas a ese circuito, es decir, la Juez de Distrito ‘Karina Córdova Cáñez’; especializada en el sistema penal acusatorio, la Juez ‘Guadalupe Juárez Martínez’; administradora del Centro de Justicia Penal Federal, y la Juez segundo de Distrito ‘Nadia Socorro Moreno Jiménez’, de un total de (14) titulares, (Recuperado de <https://www.cjf.gob.mx/Directorios/OJintirc.aspx?cir=26>) es decir, tanto jueces como magistrados, quedando acreditado que la paridad de género en esa demarcación geográfica de la República Mexicana, no es una realidad, pasando en consecuencia al tema de estudio.

▪ ***El papel que juegan las mujeres dentro del Poder Judicial de la Federación.***

Cabe decir; que hasta bien entrada la segunda mitad del siglo pasado, la función del juzgador en el Poder Judicial de la Federación, recaía exclusivamente en hombres. Fue hasta en 1961; cuando el Presidente de la República ‘Adolfo López Mateos’, designó a ‘María Cristina Salmorán de Tamayo’ como ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Una década después; hasta 1971, se nombraron a las primeras juezas y magistradas interinas del Poder Judicial Federal. Fue hasta 1974; en que se designó formalmente a la magistrada ‘Luz María Perdomo Juvera’. En 1978 ya se encontraban en funciones las primeras cuatro juezas: ‘Fausta Moreno Flores’; ‘Gloria Tello Cuevas’; ‘Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo’ y; ‘Martha Lucía Ayala León’ (*Soto, 2017: p. 113*). De lo anterior se advierte que la participación de la mujer en las funciones jurisdiccionales del ámbito federal apenas rebasa los cincuenta años.

Que para corroborar a lo antes señalado; basta recurrir a la información proporcionada por el Ministro en retiro ‘Juan N. Silva Meza’ en su informe de labores de 2013, (Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/version/2016-12/InformeAnual2013_0.pdf) en donde se advierte que en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, en el que se incluyen a (*oficiales administrativos, actuarios y secretarios*), trabajaban 15,408 mujeres y 12,844 hombres, es decir, casi el (55 %) de los trabajadores son mujeres y (45%) hombres.

Sin embargo; a pesar de que la base trabajadora (*personal operativo y mandos medios*) del Poder Judicial de la Federación está conformado mayoritariamente por mujeres, estas tienen una reducida participación en los cargos de juzgadores federales, ya que al 2013 existían 93 juezas (24.6%) y 285 jueces (75.4%); 134 magistradas (17.8%) y 617 magistrados (82.2%).

Asimismo; en la (SCJN) los datos tampoco son alentadores, pues desde la nueva conformación del Alto Tribunal del País, es decir, a partir de la llamada reforma judicial de 1994, solo se han designado 4 nombramientos de ministras, siendo estas: ‘Olga Sánchez Cordero de García Villegas’; ‘Margarita Beatriz Luna Ramos’; ‘Norma Lucía Piña Hernández’ y; ‘Yasmín Esquivel Mossa’, quienes las dos últimas fueron la décima primera y décima segunda mujer en tan alto encargo desde 1917, de un total de 211 nombramientos hechos desde esta última fecha.

Ahora bien; durante el periodo (2003-2013) se aplicaron diversos exámenes de oposición al cargo de juez de distrito, en el que fueron aceptados 8, 699 participantes distribuidos de la siguiente manera: 6,758 hombres (77.7%) y 1,941 mujeres (22.3%). De ellos; solamente 67 mujeres (19.5%) y 278 hombres (80.5%) fueron designados jueces federales.

Respecto a los exámenes para ocupar el cargo de magistrado; concursaron un total de 1,359 personas, es decir, 1,063 hombres (78.2%) y 296 mujeres (21.8%). De ellos; 52 mujeres (17.8%) fueron nombradas magistradas y 240 hombres (82.2%) fueron designados para ocupar dicho cargo.

Como se puede advertir; el porcentaje de participación para acceder al cargo de juzgador federal en promedio, es el (20%) en mujeres y el restante (80%) en hombres. En donde pocos son los estudios que abordan la problemática antes destacada, es decir, en la poca participación de las mujeres en el cargo de juzgadoras federales, en el que los “techos de cristal” al que se hizo referencia en párrafos anteriores en materia de carrera judicial, se traduce en limitaciones veladas prácticamente invisibles, que restringen a las mujeres a participar en los exámenes de oposición respectivo.

Por ejemplo; en el trabajo realizado por ‘Aguiles

Flores Sánchez’ (*Flores, 2012: p. 65*), refiere que una jueza costarricense ‘Doris María Arias Madrigal’, a través una revista publicada en ese país, señaló: que el (80%) de las mujeres que potencialmente podían acceder al cargo de juez, no ingresaba a los procesos de selección al no tener tiempo para estudiar, pues tenían que cumplir con sus obligaciones familiares y judiciales, el (40%) respondió que ascender al cargo de jueza implicaría residir en otra ciudad, lo que originaría un problema con su pareja, cónyuge o hijos. Asimismo; la mayoría de las juezas comentaron que no estaban en igualdad de condiciones que sus homólogos varones, ya que éstos últimos podían estudiar en sus vacaciones, mientras que ellas tenían que concentrarse en la atención familiar.

De lo anterior; cabe decir, que no solo la realidad y la cultura machista (*que asigna a las labores del hogar y al cuidado de los hijos a las mujeres*) es un factor que les impide a presentarse a los exámenes de oposición a juez de distrito.

Por otra parte; en la obra de ‘Paola Bergallo’ (*Bergallo, 2006: p. 157*), señala que las mujeres que generalmente trabajan en ambientes laborales creados por hombres, quienes hacen el molde de los sistemas de reclutamiento, ingreso, promoción y retención, que a pesar de ser supuestamente neutrales, privilegian a los hombres sobre las mujeres.

Lo anterior; se materializa en los actuales sistemas de selección de juzgadores federales, ya que si bien pretenden ser neutros en cuanto al género, establecen ciertas condiciones que pueden restringir el acceso de las mujeres a los concursos de oposición, sobre todo tratándose del cargo de juez de distrito.

Es por ello que; retomando a consideración todo lo anterior, es evidente que no se encontrarán en las mismas circunstancias dos aspirantes casados y con hijos de distinto sexo, pues mientras el hombre podrá dedicar la tarde o los fines de semana para estudiar para los exámenes de oposición, la mujer no podrá conseguir el mismo tiempo de estudio, ya que ella además de realizar sus funciones en el juzgado o en el tribunal donde labore, tendrá que “atender” a su marido y al cuidado de sus hijos, dado a que los números hablan

por sí mismo, es decir, a pesar de que sean más mujeres las que se desempeñan en el personal operativo y los mandos medios del Poder Judicial Federal, se limitan a concursar a los exámenes de oposición al cargo de juez de distrito, porque su prioridad no está en sus funciones laborales, si no en el cuidado del hogar. Sin embargo; cabe decir, que las mujeres que se animan a concursar al cargo de juez de distrito, es porque no tienen hijos o, por que no se encuentran en matrimonio, lo que les da la oportunidad de estar en las mismas condiciones a las del varón, pero esta situación muy pocas veces se presenta, además de que tienen el deber de cambiar de residencia en el caso de ser vencedoras, en donde muchas veces prefieren volver a concursar hasta que el cargo que les sea dado sea en su lugar de origen o donde habitualmente residen, siendo con todo ello, una suma de obstáculos en el que la mujer se tiene que enfrentar para poder ascender a un mejor puesto. No obstante ello; cabe mencionar, que también hay mujeres que tiene el apoyo del esposo o el novio, según la condición que sea, en donde impulsan a la mujer a buscar la meta deseada, y de ser esta vencedora al puesto deseado, deciden cambiar de residencia, dejando a un lado la cultura machista de que el hombre debe de ganar más dinero que la mujer o, que la mujer no debe de tener un mayor puesto al de su pareja, en donde esta situación también muy pocas veces se presenta, además por no ser el objeto de estudio en la presente obra que aquí se analiza, paso en consecuencia a la propuesta del artículo a publicar.

▪ ***Implementación de acciones positivas en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en los cargos públicos de mayor jerarquía dentro del Poder Judicial Federal.***

Dado a que el objetivo de este trabajo es proponer acciones positivas en la selección de jueces dentro del Poder Judicial de la Federación, a efecto de alcanzar la equidad de género, resulta indispensable traer a colación en la obra que aquí se realiza, dos organismos internacionales como un mecanismo para alcanzar la igualdad sustantiva a las acciones afirmativas, en el que surgen tanto en las normas internacionales como en la legislación interna.

La primera de ellas y de la cual se hizo referencia

al inicio de la presente obra; es: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el cual señala a través de su *'artículo 4.1'* que las acciones afirmativas no se consideran discriminatorias, y las define como *"medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer."* (Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>)

Por otra parte; el *'artículo 5'*, fracción I de la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, refiere a las acciones afirmativas, como *"el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres"*.

(Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

De las definiciones antes transcritas; es factible establecer que las acciones afirmativas poseen las siguientes características:

- Tienen como objetivo alcanzar la igualdad sustancial. (*Tratan diferente a lo diferente como mecanismo para generar mayor igualdad*);
- Implican la intervención del Estado para obligar a los particulares a cambiar la forma en que interactúan;
- Son medidas correctivas de situaciones de desigualdad; generadas a lo largo de una historia de relegación y subordinación de un grupo social al cual se trata de compensar. Ya que un aspecto a destacar; es la acción afirmativa que pretende eliminar o minimizar un estado de desigualdad estructural, es decir, un estado en el que participa la sociedad en su conjunto y la padece todo un sector de la misma (*históricamente determinado*), donde no es factible buscar culpables ni víctimas en lo particular, ya que la acción afirmativa protege al sector desventajado en su totalidad y;
- Son temporales. Pues únicamente están justificadas hasta el momento en que se elimine la desventaja que les dio origen, en donde cabe precisar, que dada su temporalidad, los resultados de las acciones afirmativas deben ser evaluados constantemente, a efecto de que, si en el sector ya superó la infrarrepresentación y se alcanzó la equidad de género, éstas dejen de existir

o sean modificadas.

Ahora bien; en el “*protocolo para juzgar con perspectiva de género*”. Recuperado de http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), se establece que las acciones afirmativas son un ejemplo de tratos diferenciados objetivos y razonables. Estas acciones “dice”: constituyen medidas temporales cuyo fin es acelerar la participación en condiciones de igualdad, de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o desventaja en el ámbito político, económico, social, cultural “*y en cualquier otro*”. (Soto, 2017: p. 120.)

Asimismo; en los párrafos 14, 15 y 18 de la Recomendación General 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (Recuperado de https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html#GEN25 se señala, que las “medidas especiales de carácter temporal” (*acciones afirmativas*), tienen como finalidad la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, incluida la eliminación de las causas y consecuencias de la desigualdad sustantiva de facto. Ya que otra finalidad; es, la de realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas, en donde la aplicación de estas acciones no constituye una excepción a la regla de no discriminación, sino parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva entre la mujer y el hombre en el goce de sus derechos y libertades fundamentales.

Por otra parte; en el párrafo 29 de la Recomendación General 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, establece que la eliminación de las barreras jurídicas, aunque necesaria, no es suficiente. Asimismo; en cuanto a las clases de acciones positivas, dicha Recomendación señala lo siguiente: “*Varios Estados Parte han adoptado medidas encaminadas a garantizar la presencia de la mujer en los cargos elevados del gobierno y la administración y en los órganos de asesoramiento gubernamental, tales como: una norma según la cual, en el caso de*

candidatos igualmente calificados, se dará preferencia a una mujer, una norma en virtud de la cual ninguno de los sexos constituirá menos del 40% de los miembros de un órgano público; un cupo para mujeres en el gabinete y en supuestos públicos, y consultas con organizaciones femeninas para garantizar que se nombre a mujeres idóneas a puestos en organismos públicos y como titulares de cargos públicos y la creación y mantenimiento de registro de mujeres idóneas, con el objeto de facilitar su nombramiento a órganos y cargos públicos. Cuando las organizaciones privadas presenten candidaturas para órganos asesores, los Estados Partes deberán alentarlas a que nombren mujeres calificadas e idóneas”.

Recuperado de <https://conf-dts1.unog.ch>.

En cuanto a la obra de ‘Marisa Iglesias Vila’ (Iglesias, 2012: pp. 179 a 181), señala que las acciones afirmativas en beneficio de la mujer se clasifican en tres tipos, siendo estas las siguientes:

1) Medidas de concientización y apoyo. Pretenden contribuir a mejorar la posición social y económica de las mujeres mediante campañas de sensibilización, cursos de capacitación profesional, inversión en infraestructura que facilite su desarrollo profesional o cualquier otro instrumento de intervención indirecta del Estado.

2) Cuotas o tratos preferentes flexibles. Son mecanismos de intervención directa del Estado que no imponen un determinado resultado, (*no otorgan una representación automática al admitir la ponderación entre la situación de los competidores*). Ejemplo: normativas de acceso a un empleo que exigen tomar en consideración el sexo femenino de las candidatas como un elemento más en el proceso de selección.

3) Cuotas o tratos preferentes rígidos. Constituyen el instrumento más poderoso de intervención directa para corregir la injusticia de género, porque pretenden forzar determinados resultados para alcanzarla. Ejemplos: porcentajes máximos o mínimos de representación, reserva de plazas para mujeres, preferencias automáticas una vez cumplidos algunos requisitos.

De lo anteriormente señalado; es importante destacar, que en el tema de la equidad de género en la selección de juzgadores en las Américas y, concretamente

en México, ha sido materia de análisis por parte de organismos internacionales de derechos humanos, es decir, por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Organización de las Naciones Unidas, en el que han emitido recomendaciones al respecto.

Ahora bien; en el documento (*Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia. Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el estado de derecho en las Américas*). La Comisión Interamericana de Derechos Humanos muestra la preocupación de este organismo internacional; (*por la ausencia de perspectiva de género en los procesos de selección de impartidores de justicia en las Américas*), y se determinaron algunos criterios, principios y acciones a efecto de lograr la igualdad de oportunidades, aquí una síntesis de ello:

A. Igualdad de condiciones y no discriminación:

a) El 'artículo 23.1'; fracción c) de la Convención Americana. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/DIBIS.pdf>, establece el derecho de acceder a un cargo público en "condiciones generales de igualdad". El respeto y garantía de este derecho requiere; según lo ha indicado la Corte, que "los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución -sean- razonables y objetivos", y que "las personas no sean objeto de discriminación en el ejercicio de este derecho". Por su parte; el 'artículo 1.1' de la Convención Americana, establece, que en el goce de los derechos establecidos en la Convención no debe existir una diferencia de trato por motivos de (*raza*), (*color*), (*sexo*), (*idioma*), (*religión*), (*opiniones políticas*), (*origen nacional o social*), (*posición económica*), (*nacimiento*) o "cualquier otra" condición social. En el mismo sentido; el artículo II de la Declaración Americana establece, que "todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de (*raza*), (*sexo*), (*idioma*), (*credo*) ni otra alguna";

b) En el contexto específico de acceso a los cargos de las y los operadores de justicia; los diversos instrumentos de derecho internacional aplicables, establecen como una característica en común a los procesos de selección y nombramientos de jueces, fiscales y/o defensores/ as públicos, en el que los/as aspirantes a esos cargos

no sean objeto de discriminación, y los procesos de selección se realicen en condiciones de igualdad;

c) Asimismo; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), considera que todas las leyes que regulen el acceso a la función pública, deben garantizar mecanismos óptimos que permitan el acceso igualitario a los cargos en forma efectiva, respetando el principio de igualdad y no discriminación. Dichos principios deben ser observados por las autoridades encargadas de la aplicación de dichas leyes, y el Estado debe garantizar las condiciones institucionales y técnicas para su materialización;

d) En este sentido; la Comisión considera que todos, no solo la escogencia según los méritos y cualidades profesionales y de integridad de los aspirantes, sino también el aseguramiento de la igualdad de oportunidades. En esa medida; los estados deben asegurar que las personas que cumplan con los requisitos estén en posibilidad de concursar en igualdad de condiciones a los procesos de selección y nombramiento, aún respecto de quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios, ventajas o desventajas;

e) La Comisión observa; que algunos estados pueden contener en los marcos que regulan el acceso a la carrera, algunos requisitos que por su amplitud o ambigüedad podrían traducirse en condiciones que afecten la igualdad de oportunidades;

f) La Comisión insta a los estados; a revisar y eliminar todas las normas que pudieran traducirse en una discriminación de las y los candidatos que aspiren a un cargo en las entidades de justicia, tanto de aquellas que claramente establezcan una discriminación, como aquellas que por su vaguedad o amplitud puedan generar situaciones de discriminación de *facto*. Asimismo; la (CIDH) insta a los Estados a adoptar medidas que permitan incorporar criterios objetivos en los procedimientos de selección y nombramientos, para evitar prácticas discriminatorias en ellos. En este sentido; resulta importante capacitar a los funcionarios a cargo de estas tareas, para efecto de favorecer una actuación objetiva en la determinación

de las calificaciones o idoneidad de las candidatas o candidatos;

g) En el contexto de los procesos de selección y nombramientos de las y los operadores de justicia; uno de los problemas más importantes en la región, es la falta de representatividad de los diversos sectores de la sociedad en los órganos que intervienen en las entidades que participan en la justicia. En este sentido; por ejemplo, la Comisión Interamericana observa con preocupación la desigual participación de las mujeres en las entidades de justicia. Al respecto; la (CIDH) recibió información según la cual, en las diferentes entidades participantes de la administración e impartición de justicia existe una minoría de mujeres, en donde según un estudio de la (*Entidad de las Naciones Unidas para Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujeres*), un (27%) de los jueces a nivel mundial son mujeres, y en lo que corresponde a América Latina y el Caribe, las mujeres ocupan entre el (30 y 40 %) en la judicatura, y el (40 y 45%) en los cargos de fiscalías;

h) Como ya se ha dicho; la Comisión en el informe sobre el acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas, específico que el progreso de las mujeres en el ámbito de las entidades de impartición de justicia es muy lento, heterogéneo y diverso en la región, existiendo poca presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisiones en los tribunales superiores y cortes constitucionales de los países americanos, de tal manera que se produce una gran estratificación del poder en esta área que excluye a las mujeres de los puestos superiores del sistema de justicia.

i) Dicha institución; no solo está relacionada con prácticas discriminatorias que han venido históricamente realizando los órganos encargados de la selección de candidatos y candidatas, sino también con la falta de condiciones institucionales y materiales que permitan que las mujeres puedan ser libres de violencia dentro de la función pública, y acceder en igualdad de circunstancias a los más altos tribunales y a las titularidades de las defensorías públicas, y fiscalías.

j) Asimismo; la Comisión reitera, que la importancia de asegurar una adecuada representación de las

mujeres en los cargos públicos ha sido reconocida a nivel internacional, entre otros; en instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing;

k) Por otra parte; la (CIDH) coincide con la relatoría de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en que los Estados deben evaluar la estructura y la composición del poder judicial para garantizar una adecuada representación de la mujer, y crear las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad de género dentro del propio poder judicial, fiscalías y defensorías públicas, y con ello se promueva el objetivo de la igualdad de género. Ya que así lo ha señalado la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ‘Navsnethem Pillay’; al manifestar lo siguiente: *“La única manera de garantizar que las perspectivas de la mujer sean tenidas en cuenta en la administración de justicia, incluidas las sentencias dictadas por tribunales nacionales, es contar con la experiencia vital de la propias mujeres mediante la designación de juezas, que además representan la diversidad de la sociedad y que, por tanto, estén en situación propicia para abordar las cuestiones de decisiones judiciales, con la sensibilidad necesaria”*.

l) De lo anterior; la (CIDH) considera que un paso inicial hacia la igualdad de género en los puestos de las y los operadores de justicia, es que los Estados generen estadísticas desglosadas por género en relación con las y los operadores de justicia, (*y que tengan especial cuidado en asegurar que la labor de formulación y planificación de estrategias sectoriales, y en las decisiones, actas y notas informativas, se emplee un lenguaje no sexista para evitar la reproducción y la promoción de una visión androcéntrica*). Tal y como lo ha recomendado la Relatora Especial de la (ONU); ya que la (CIDH) considera prioritario que los Estados adopten medidas para inspirar confianza en el sistema judicial, y garantizar que las experiencias y las necesidades específicas de las mujeres sean tenidas en cuenta en todos los asuntos judiciales, y en las condiciones de trabajo para aspirar a todos los cargos dentro de la administración de justicia, en el que para ello, la Comisión también considera admisible que los

Estados adopten cuotas para aumentar la representación de las mujeres.

Ahora bien; en el informe de la Relatora Especial de la (ONU) sobre la independencia de los magistrados y abogados sobre su misión en México. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin>.

Se evidenció la situación de la mujer/funcionaria del Poder Judicial de la Federación, frente a los procesos de selección de jueces de Distrito y Magistrados de Circuito, y ante la falta de perspectiva de género en la materia, se emitieron los siguientes razonamientos:

II. El sistema judicial; inciso A), Nivel federal, No.2.

a) Las magistradas y magistrados de circuito; y las juezas y jueces de distrito, son nombrados y adscritos por el Consejo de la Judicatura Federal por un periodo de seis años, al término de los cuales pueden ser ratificados o promovidos a cargos superiores;

b) El ingreso y promoción para las categorías de magistrado de circuito y juez de distrito; se realizan a través de un concurso interno de oposición libre. Estos concursos se sujetan a un procedimiento que prevé pruebas escritas, que incluyen la solución de casos prácticos y un examen oral y público ante un jurado;

c) Al llevar a cabo su evaluación; el jurado toma en consideración los cursos que ha realizado el postulante en el Instituto de la Judicatura Federal, la antigüedad en el Poder Judicial de la Federación, el desempeño, el grado académico, y los cursos de actualización y especialización que haya acreditado;

d) Si bien; el ingreso a la carrera judicial mediante concursos de oposición y exámenes escritos es bienvenido, cabe decir, que le preocupa a la Relatora Especial, ya que el ingreso y ascenso de las mujeres en la carrera judicial se han obstaculizados por lo previsto en la normativa que asigna puntos, a menudo decisivos para la selección final respecto a la participación en cursos de actualización y especialización dictados mayoritariamente por las tardes o noches, lo que dificulta la participación de funcionarias que son madres;

e) Otro elemento de preocupación; es la obligatoriedad de cambiar de adscripción al adquirir una nueva responsabilidad como jueza o magistrada, lo que limita su participación en los concursos de oposición;

f) Aunque esto no puede ser considerado una determinación *de iure* en el acceso a la carrera judicial; en cuanto efectivamente son seleccionadas las personas que obtienen el número más alto de puntos, *si lo es de facto*, pues la asignación de puntos por la participación en cursos vespertinos o nocturnos penaliza la práctica de las mujeres;

g) Ahora bien; la Relatora Especial reconoce la Creación del Programa de Equidad de Género en el Poder Judicial Federal, el contexto (*cuasi-patriarcal*) y la prevalencia de determinadas convenciones sociales, sin embargo, refiere, que son un obstáculo que inhibe la carrera judicial de las mujeres, especialmente en los cargos más altos de la magistratura.

h) Asimismo; la Relatora Especial considera que deberían establecerse medidas especiales de carácter temporal, para garantizar una presencia equitativa entre hombres y mujeres dentro de los poderes judiciales, y con ello asegurar el ingreso y promoción de las mujeres en la carrera judicial. En donde la implementación de estas medidas debería ir acompañada de una labor de sensibilización y entendimiento de su significado por parte de todos los funcionarios jurisdiccionales.

Con base en tales argumentos; la Relatora Especial hizo las siguientes recomendaciones:

I) Deberían considerarse medidas especiales temporales; para garantizar una presencia equitativa entre hombres y mujeres en los poderes judiciales, a su vez, suficiente formación y concientización encaminada a entender la finalidad y motivación de estas medidas especiales entre todo el personal judicial, y asegurar el ingreso y ascenso de las mujeres en la carrera judicial;

II) Se debería establecer plenamente una carrera judicial tanto a nivel Federal como estatal; con base a criterios objetivos de admisión, ascenso y remoción, que abarque todo el personal judicial y;

III) En todo el país; la selección de los funcionarios judiciales debe realizarse a través de concursos abiertos de oposición, que permitan reclutar a las y los mejores profesionales mediante criterios objetivos y transparentes, que incluyan una perspectiva de género.

De lo anterior; no se ignora, que las recomendaciones citadas no tienen el carácter de obligatorias, sin embargo, su autoridad moral es indiscutible por provenir de órganos especializados en la protección de derechos humanos, por ello, tomándolas como guía considero necesario hacer las siguientes propuestas:

- *Capacitación en materia de equidad de género a servidoras y servidores públicos del Poder Judicial de la Federación; de todas las categorías, especialmente a los funcionarios encargados de implementar los mecanismos de selección de jueces, con el objetivo de que adquieran conciencia acerca de la naturaleza, causas y efectos de la desigualdad entre el hombre y la mujer, así como de los mecanismos para eliminarla. Ya que la medida contribuye a alcanzar la equidad de género, y permitirá a las mujeres detectar los tratos discriminatorios y exigir el respeto de sus derechos, en donde los varones adquirirán conciencia de la igualdad real y efectiva que debe existir entre ellos, y las mujeres con las que interactúan, comprenderán la necesidad de las acciones afirmativas que se tomen para alcanzarla.*

- *Generar estadística desglosadas por género; en relación con las y los operadores de justicia que resulten vencedores en los concursos, a efecto de vigilar el desarrollo de las acciones afirmativas que se implementen en beneficio de la mujer y el avance en materia de equidad de género.*

- *Cursos de capacitación impartidos por el Consejo de la Judicatura Federal planeados e instrumentados con perspectiva de género; es decir, con horarios, espacios, y calendarización que respete el principio de la conciliación entre el trabajo y la familia de las servidoras públicas.*

- *Impartir los cursos de capacitación por parte del Consejo de la Judicatura Federal y del Instituto de la Judicatura Federal; en línea, además de la tradicional forma presencial, lo que abriría la oportunidad a las mujeres para cumplir con las obligaciones familiares,*

además de las laborales.

Lo referido con anterioridad; resulta necesario, ya que los cursos que imparte el Consejo de la Judicatura Federal son valorados al momento de calificar el puntaje de los participantes para acceder al cargo de Juez de Distrito, en el que implementarlos sin tomar en cuenta las necesidades de las mujeres con obligaciones familiares las discrimina indirectamente, pues les impide acceder a ellos colocándolas en una situación de desventaja.

Ahora bien; en el informe de la (ONU) Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10052.pdf?view=1>, se señala que la asignación de puntos por la participación en cursos vespertinos o nocturnos penaliza en la práctica a las mujeres.

- *No otorgar un valor de alto criterio de antigüedad en el servicio; ya que la antigüedad en el servicio es un criterio discriminatorio de la mujer que, en el contexto estereotipado y androcéntrico ya planteado, en el que se ausenta con más frecuencia de la vida laboral debido a las bajas maternales, permisos para el cuidado de los hijos o de algún familiar enfermo, cambios del lugar de trabajo por parte del esposo, etc.*

Para darle justificación a lo antes señalado; vale la pena traer a colación lo que ‘María Elósegui Itxaso’ refiere, en cuanto a la determinación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en donde se analizó la antigüedad como un criterio de desempate para una promoción en el empleo, el cual paso a transcribirlo:

“... Helen Gester solicitó un ascenso, que fue ganado por otro candidato que le precedió en la lista de promoción. El tiempo de antigüedad de la Sra. Gester era menor debido a que su horario era a tiempo parcial para atender así las necesidades familiares. En su recurso argumentó que la reducción de su tiempo de antigüedad por tener una jornada parcial era una discriminación indirecta, en donde el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas decidió en su fallo que la reducción del tiempo de dedicación al servicio por ocupar una plaza a tiempo parcial, perjudica realmente a las mujeres y que por tanto se

necesita la elaboración de unas medidas objetivas conforme a derecho...” (Elósegui, 2003: p. 215).

Criterio que resulta orientador; aun cuando en el Poder Judicial de la Federación no exista la jornada a tiempo parcial.

- *Cambios de adscripción con perspectiva de género; ya que como se señaló en el Informe de la Relatora Especial de la (ONU) sobre la independencia de los magistrados y abogados sobre su misión en México, el saber que tienen que cambiar de lugar de trabajo inhibe la participación de las mujeres en los concursos de oposición, ya que no es común que el cónyuge siga a la mujer a su nuevo trabajo, además que se ve afectado el cuidado de los hijos.*

De lo anterior se retoma lo señalado por ‘Emma Meza Fonseca’; Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/Voces-I_0.pdf,

Al referir lo siguiente:

“...Las mujeres que resulten triunfadoras en los certámenes para ocupar dichos cargos, se les dé la oportunidad de elegir el primer lugar de sus adscripción. Para ello es necesario que dentro de las bases de las respectivas convocatorias; se estableciera lo anterior y así resultaría un aliciente para su participación en esos concursos, pues tendrían la seguridad de que se les respetaría el lugar que eligieron para su adscripción, y con ello la posibilidad de no descuidar el cuidado de su familia y del hogar...” (Meza, 2011: p.97).

- *Cuotas de género; a efecto de acercarse efectivamente a la paridad y nivelar la desigualdad estructural de que son objeto las mujeres, en donde se propone otorgar a las aspirantes un número de puntos equivalente al (10%) del puntaje total. Por ejemplo: si los aspirantes deben reunir (200) puntos entre los diversos criterios de selección, que se le otorguen (20) puntos a las mujeres por el solo hecho de serlo. Ya que la cuota de género antes propuesta es flexible, toda vez que no asegura un resultado determinado y permite la ponderación entre los candidatos al puesto en cuestión.*

- *Finalmente; y en el caso de que las anteriores propuestas no produzcan los resultados que se desean,*

se propone la implementación de una cuota de género rígida de mayor impacto, es decir, la consistente en que se establezca un porcentaje determinado. Por ejemplo: (40%) de las plazas que le serán asignadas de manera directa al género de sustentantes con menor número de competidores, (en el que generalmente son mujeres).

CONCLUSIÓN:

La desigualdad estructural que sufre la mujer en nuestra sociedad; impide que tenga iguales oportunidades a las del hombre para acceder a los cargos públicos, particularmente en los de mayor jerarquía dentro del Poder Judicial Federal, ya que como bien se señaló en el desarrollo de la presente obra, la cultura que se tiene de la mujer en sociedad es conforme a la del siglo pasado, en donde se sigue pensando que la mujer está destinada al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos, dado a que por cultura de tradición el proveedor del sustento familiar siempre la tuvo el hombre, sin embargo, hoy en día, esto no es así, debido al exceso de competencias que existe en pleno siglo XXI, en donde hombres y mujeres luchan por posicionarse en los puestos más altos en donde desarrollan sus funciones laborales, preparándose académicamente para obtener una mejor retribución en sus ingresos y estando en una constante capacitación para poder lograr los fines que se proponen, pero cabe decir, que en lo que respecta a la carrera judicial dentro del Poder Judicial de la Federación, estas condiciones no se dan, pues existe una desigualdad de género en contra de la mujer, ya que la mayor parte de los juzgadores que se tienen en el país son hombres, trayendo como ejemplo el estado de Baja California Sur, mismo que se hizo referencia en el desarrollo de la presente obra, en donde las mujeres muchas veces de tener la experiencia, la capacidad y el grado académico para competir en los cargos superiores, se ven restringidas para poder concursar al puesto que aspiran, ya que pareciera ser que su función está establecida a los tiempos pasados, independientemente de los derechos que les son reconocidos actualmente, esto es, en el orden interno como en el internacional, en donde tienen la oportunidad de prepararse académicamente y desarrollarse mediante un trabajo, sin embargo, su fin principal está en el cuidado del hogar, en el de su esposo y de sus hijos, viéndose mermada la oportunidad de

estar en las mismas condiciones a las del hombre para poder concursar en los exámenes de oposición dentro del Poder Judicial Federal para ocupar el cargo de Juez de Distrito, en donde está más que demostrado que hay una disparate de oportunidades para acceder a los altos mandos de la carrera judicial, pues el hombre delega la responsabilidad a la mujer (esposa) para poder cumplir con los fines que le son encomendados, mientras que la mujer cumple con sus responsabilidades a través de un doble esfuerzo, es decir, el de su trabajo y el del hogar, mismas que le impiden obtener la seguridad para poder lograr los fines propuestos, además los mecanismos que se manejan al interior del Poder Judicial Federal no son atractivos para poder aspirar al cargo deseado, es decir, las mujeres que resultan vencedoras para ocupar el cargo de Juez de Distrito se les asigna un lugar distinto al que residen para llevar a cabo sus funciones, en donde a la mujer le imposibilita el poder concursar ante dicho puesto, ya que se vería obligada a apartarse de su familia, en cambio el hombre no sufre esa condición.

Además; los mecanismos de selección de Jueces de Distrito en el Poder Judicial de la Federación, no fomentan la equidad de género, en tanto que los criterios a calificar son discriminatorios de la mujer, por lo que inhiben la participación de la misma. El cual pongo como ejemplo la capacitación que imparte el Instituto de la Judicatura Federal (IJF) a los secretarios/as de Juzgado, en donde estas capacitaciones se dan en horas no laborables, es decir, después de realizada la función por parte del aspirante, ya que los hombres al terminar sus labores en el trabajo acuden a capacitarse para lograr el puesto que aspiran, en cambio las mujeres tienen el deber de seguir sus funciones en el hogar, y al momento de aspirar a un concurso interno de oposición libre para el cargo de Juez de Distrito, dicho concurso se sujeta a ciertos requisitos, es decir, a pruebas escritas, soluciones de conflictos y un examen oral y público, y para poder dar una mejor determinación al momento de otorgar el cargo al concursante, *(se sujetan a los cursos tomados por el mismo ante Instituto de la Judicatura Federal)*, lo cual queda evidenciado que los requisitos a considerar por parte del Consejo de la Judicatura Federal para ocupar el cargo de Juez de Distrito, son con discriminación de género.

Es por ello que; con la intención de alcanzar la paridad en el número de juzgadores/as dentro del Poder Judicial de la Federación, considero necesario implementar las siguientes acciones positivas:

- Capacitación tanto a hombres y mujeres en materia de equidad de género.
- Generar estadísticas de género.
- Implementar cursos en línea tanto para hombres y mujeres, planeados e instrumentados con perspectiva de género.
- No otorgar un alto valor al criterio de antigüedad en el servicio.
- Cambios de adscripción con perspectiva de género.
- Cuotas de género.

Ahora bien; a mi parecer con lo expuesto en la implementación de las acciones positivas desarrolladas en la presente obra, considero que se puede llegar a lograr lo siguiente:

- i. Motivar a las mujeres dentro del Poder Judicial de la Federación a alcanzar el puesto de Juez de Distrito.
- ii. Estar en condiciones de igualdad tanto hombres y mujeres en los cargos más altos del Poder Judicial Federal, es decir, (50%) hombres y (50% mujeres).
- iii. Suprimir las malas prácticas de que la mujer es inferior al hombre por cuestiones biológicas y de costumbre.
- iv. Fomentar el respeto a la mujer en la adscripción que le valla ser encomendada para desempeñar el puesto deseado, es decir, el que mejor se le acomode de acuerdo a sus obligaciones familiares.
- v. Que el Consejo de la Judicatura Federal pueda emplear de manera igualitaria; es decir, tanto a hombres como a mujeres, las capacitaciones que se requieran, para estar a la altura del puesto deseado.

- vi. Eliminar en el contexto histórico que la función de la mujer está en el cuidado del hogar, en el esposo y de los hijos.
- vii. Suprimir de la cultura machista; que la mujer debe de ganar menos que el hombre de tener un puesto menor al de él.
- viii. Generar un antecedente para que no nomas al interior del Poder Judicial de la Federal exista la optimización de género en los altos mandos, si no que se vuelva una costumbre en el ámbito laboral de cualquier índole.
- ix. Que recobre con mayor fuerza la paridad de género conforme al mandato constitucional y los tratados internacionales.
- x. Que al paso del tiempo la mujer pueda estar en igualdad de condiciones en los cargos de Ministras ante la (SCJN); es decir, (60%) hombres y (40%) mujeres.

BIBLIOGRAFÍA:

- I. Bergallo, Paola: (*¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de jueces federales y nacionales en Buenos Aires*), 2006, p. 157.
- II. Elósegui Itxaso, María: (*Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres*). México. 2003, p. 215.
- III. Ferrajoli Luigi: (*El principio de igualdad y la diferencia de género*), en Cruz Parcerio, Juan A. y Vázquez Rodolfo [coordinadores], (*Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres*). México. 2010, pp. 1, 2.
- IV. Flores Sánchez, Aquiles: (*Mujeres en la judicatura federal en México. Preliminar para un diagnóstico sociológico de las féminas al servicio público de justicia y carrera judicial*), en Revista del Instituto de la Judicatura Federal, núm. 33, 2012, p. 65.
- V. García Gossio, María Elena: (*Las mujeres en los puestos de toma de decisiones políticas. Limitantes subjetivas y sociales para su ejercicio*), en Serret Estela [coordinadora], (*Democracia y ciudadanía: perspectivas críticas feministas*). México. 2012, p. 163.

VI. Iglesias Vila, Marisa: (*Acción positiva y género en la Unión Europea; ¿es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas un obstáculo para la acción positiva en Europa?*). México. 2012, pp. 179 a 181.

VII. Soto Morales, Carlos: (*La función judicial*). México. 2017, pp. 113 y 120.

VIII. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (*La equidad de género en el Poder Judicial de la Federación*). México. 2006, p. 96.

IX. Torres Falcón, Marta: (*El principio de la igualdad y las acciones afirmativas. Un análisis desde los derechos humanos*), en Serret, Estela [coordinadora], (*Democracia y ciudadanía: perspectivas críticas feministas*). México. 2012, p. 98.

X. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10052.pdf?view=1>

XI. http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf

XII. <https://www.cjf.gob.mx/Directorios/OJintcirc.aspx?cir=26>

XIII. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

XIV. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

XV. <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/Operadores-de-Justicia-2013.pdf>

XVI. <https://www.ohchr.org/s/p/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

XVII. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf>

XVIII. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/Voces-I_0.pdf

XIX. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/version/2016-12/InformeAnual2013_0.pdf