

Acciones afirmativas para alcanzar la equidad de género en la selección de jueces del Poder Judicial de la Federación en México. Una propuesta

Carlos Alfredo Soto Morales* y
Karla Elena Ruiz Calvo**

SUMARIO: I. Introducción. II. Principios de igualdad entre el hombre y la mujer y de no discriminación en razón del género. III. Las mujeres en el Poder Judicial de la Federación en México. IV. Acciones afirmativas. Concepto y propuestas. Recomendaciones de organismos internacionales. V. Conclusiones.

I. Introducción

Las obligaciones constitucionales que corresponden al Poder Judicial de la Federación en materia de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de la mujer tornan imperativo el análisis de lo que sucede al interior del mismo en materia de equidad de género; concretamente, en los mecanismos que implementa para la selección de sus jueces.

La infrarrepresentación de la mujer es un fenómeno que ocurre en el Poder Judicial de la Federación, sobre todo en los niveles superiores. El índice de mujeres titulares de órganos jurisdiccionales es bajo, muy distante aún de la paridad de género. La igualdad entre el hombre y la mujer en este aspecto no es una realidad, pese a que es un

*Juez Sexto de Distrito, en el Centro Auxiliar de la Segunda Región, con residencia en San Andrés Cholula, Puebla.

**Secretaría de Tribunal, adscrita al Tercer Tribunal Colegiado en Materia Penal del Sexto Circuito.

principio —mandato de optimización— que rige nuestro sistema constitucional y de Derecho internacional.

Sabemos que la situación deriva de un problema complejo, histórico, de desigualdad estructural que afecta a todo el sistema de relaciones sociales. Sin embargo, consideramos que es tiempo de que el Poder Judicial de la Federación, garante de los derechos humanos en nuestro país, implemente los mecanismos necesarios para aplicar la perspectiva de género, no solo hacia el exterior, sino también en lo interno.

La pretensión de este trabajo es proponer una serie de medidas —acciones afirmativas— cuyo objetivo primordial consiste en poner a la mujer, servidora pública, en la misma línea de inicio que el varón, es decir, en igualdad de oportunidades, para que, sin criterios discriminatorios, sino únicamente con base en sus propias decisiones y talentos se determine su acceso a los niveles superiores dentro de la institución.

Cabe señalar que algunas de las medidas que se proponen distan de ser una idea original de los autores, únicamente fueron retomadas de criterios doctrinales y recomendaciones que organismos internacionales de derechos humanos han realizado.

Por otra parte, debemos aclarar desde este momento que el trabajo se enfoca en las servidoras públicas con obligaciones familiares, sin que se inadvierta que las mujeres que no se encuentran en esta situación pueden ser también objeto de discriminación, pero la misma no será tratada en esta oportunidad.

II. Principios de igualdad entre el hombre y la mujer y de no discriminación en razón del género

Para ofrecer el contexto del que parte nuestro trabajo, realizaremos un esbozo de algunos conceptos relacionados con los principios de igualdad entre el hombre y la mujer y no discriminación en razón del género, los cuales constituyen los mandatos de optimización que dan origen a las acciones afirmativas.

En la norma constitucional¹ que prescribe que “el varón y la mujer son iguales ante la ley” se contiene, en nuestro sistema jurídico, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer.

Para comprender las implicaciones de este principio debemos precisar —siguiendo a Ferrajoli²— que el primero de sus objetivos es tutelar las diferencias de hecho que existen entre el hombre y la mujer, entendidas éstas 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 y dignidad. Es decir, en cuanto ambos son sujetos de derechos fundamentales.

El segundo objetivo de la norma de igualdad es eliminar o, por lo menos, reducir las desigualdades (discriminaciones), entendidas 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. La necesidad de su eliminación o disminución se plantea porque constituyen obstáculos para el pleno desarrollo de la persona y, por ello, para la tutela de su dignidad.

En palabras de Ferrajoli³, con el principio de igualdad “... *se reconoce que, de hecho, los seres humanos son diferentes y, consecuentemente, se quiere impedir que sus diferencias constituyan factores de desigualdad*”. Cabe precisar que el principio de igualdad comprende dos tipos: la jurídica y la sustancial. La primera se refiere al trato igualitario que deben otorgar las normas legales a todas las personas, en tanto que 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 fundamentales⁴.

¹ Artículo 4º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

² Ferrajoli, Luigi: “*El principio de igualdad y la diferencia de género*”; en Cruz Parceró, Juan A. y Vázquez Rodolfo (coordinadores), “*Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres*”. México 2010. p. 1, 2.

³ *Op. cit.*, p. 11.

⁴ Así se define en el artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Dado que en un sistema constitucional como el nuestro no es posible renunciar a ninguna de ellas y, además, que las desigualdades de hecho existen, es jurídicamente aceptable una desigualdad de trato jurídico —siempre que sea justificada, objetiva y razonable— a efecto de lograr la igualdad sustancial. Recordemos que el principio de igualdad se concentra en la frase: trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Como refuerzo de la norma de igualdad entre el hombre y la mujer, la Constitución Federal prohíbe categóricamente toda discriminación motivada por el género de las personas⁵. Así, queda proscrita de nuestro sistema jurídico la posibilidad de excluir a ciertos sujetos, en razón de su género, de la titularidad de derechos fundamentales tanto en las leyes como en los hechos.

Ahora bien, es un hecho que el hombre y la mujer tienen diferencias tanto de carácter natural (en razón del sexo), como social y cultural (con motivo del género). En las diferencias de género centraremos nuestra atención, dado que son las que han operado en perjuicio de la mujer, creando una serie de estereotipos limitantes de su desarrollo en diversos ámbitos, entre los que destaca el laboral.

Históricamente, en nuestra sociedad —de corte patriarcal— se ha atribuido a la mujer la esfera de lo doméstico, el cuidado de la casa, hijos, familiares, en suma, todo aquello que tiene que ver con el espacio privado. El hombre, en cambio, se auto-assignó la esfera pública, proveer el sustento familiar, la representación de la familia, la vida laboral y la participación en los asuntos del Estado, en pleno ejercicio de su ciudadanía. Señala Marta Torres Falcón⁶ que *“El hombre es ciudadano, trabajador, padre proveedor; la mujer es ama de casa, ángel del hogar, reina sin autoridad, carente de derechos”*.

En ese contexto, el que la mujer “salga” de casa a trabajar es visto como una situación accesorio, extraña o incluso anómala, que no solo genera o puede generar consecuencias insatisfactorias al interior de su familia, sino también en el espacio laboral al que se incorpora, el cual

⁵ Artículo 1º, quinto párrafo.

⁶ 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.

—por lógica y en su perjuicio— se encuentra diseñado en función de las necesidades del hombre, con espacios y horarios androcristas.

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 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.

Es importante apuntar que normativamente —tanto a nivel nacional como internacional— se ha avanzado. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos impone a los Estados parte la obligación de tomar las “medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo”⁷.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, por su parte, señala que los Estados signantes deben “*tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo*”⁸.

En México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ordena la implementación de una política nacional en materia de igualdad, con miras a alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos y con base en los siguientes lineamientos: promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, así como el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres⁹.

Sin embargo, aun con los progresos a nivel normativo, la igualdad sustantiva está lejos de alcanzarse. Así lo corrobora la Comisión de la

⁷ Artículo 23.4.

⁸ Numeral 17.4.

⁹ Artículo 17, fracciones V, VI y VIII.

Condición de la Mujer (ONU Mujeres)¹⁰, en sus conclusiones para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente¹¹, mismas que a continuación se sintetizan para ilustración:

La Comisión:

- a) Expresó su preocupación por los graves y persistentes obstáculos que entorpecen todavía el adelanto de la mujer y socavan aún más su participación en la adopción de decisiones, en particular la persistente feminización de la pobreza, la falta de acceso a los servicios de salud, educación, capacitación y al empleo;
- b) Reconoció que los hombres y las mujeres siguen haciendo frente a estereotipos de género, así como a desafíos y obstáculos a cambiantes actitudes discriminatorias, y destaca que persisten dificultades y problemas en la aplicación de las normas y directrices internacionales para eliminar la desigualdad entre los hombres y las mujeres;
- c) Vio, con suma preocupación, todas las barreras jurídicas, económicas, sociales y culturales que impiden que las mujeres y las niñas tengan acceso a la educación y la capacitación en condiciones de igualdad, y reconoce que algunas mujeres y niñas afrontan discriminación y desventajas múltiples que impiden su participación en la educación, la capacitación y el empleo;
- d) Reconoció que la crianza de los hijos debe ser una responsabilidad compartida de los padres, mujeres y hombres, y la sociedad en su conjunto, y que la maternidad, la condición de progenitora y el papel de la mujer en la procreación no deben ser motivo de discriminación ni limitar la plena participación de la mujer en la sociedad;
- e) Expresó profunda preocupación por el hecho de que la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas, en particular el acoso sexual y la intimidación, siguen ocurriendo

¹⁰ Dependiente de la ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres). en su 55° periodo de sesiones (22 de febrero a 4 de marzo y 14 de marzo de 2011).

¹¹ Dictadas en su 55° periodo de sesiones (22 de febrero a 4 de marzo y 14 de marzo de 2011).

en todas partes del mundo, incluso en los lugares de estudio y de trabajo. La Comisión señaló que esos son obstáculos que entorpecen el logro de la igualdad de acceso y participación de las mujeres y las niñas en la educación, en particular la educación en ciencia y tecnología, y la capacitación, así como impedimentos al desarrollo de su pleno potencial como compañeras de los hombres en otros aspectos de la vida, entre ellos el pleno empleo y el trabajo decente;

- f) Manifestó seguir profundamente preocupada por la persistencia de papeles estereotipados de las mujeres y los hombres que inhiben la igualdad de participación de la mujer en el empleo y dan lugar a la segregación en las ocupaciones, en particular, una representación insuficiente generalizada de las mujeres y las niñas en muchos campos de la ciencia y la tecnología, lo que representa una pérdida de talento y perspectivas, limita el desarrollo económico y el empoderamiento económico de la mujer y puede contribuir a aumentar las diferencias salariales por razones de género; y
- g) Expresó su preocupación también por el hecho de que la desigualdad en la distribución de las responsabilidades de la vida diaria, en particular la prestación de cuidados entre las mujeres y los hombres, las niñas y los varones, tiene un efecto desproporcionado en el acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, y en su empoderamiento económico y seguridad económica a largo plazo.

En la misma línea, el ámbito laboral enfrenta a las mujeres con una serie de impedimentos para su desarrollo, el llamado “techo de cristal” definido por María Ileana García Gossio¹² como *“una superficie invisible en la carrera laboral femenina que les impide seguir avanzando hasta ocupar los puestos más elevados en las jerarquías ocupacionales”*.

Según la autora citada, los rasgos distintivos del techo de cristal son: *“a) Pautas de conducta, que tanto las mujeres como los hombres interiorizan:*

¹² 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.

las normas sociales [...] La subjetividad de la niña se conformará en torno a lo doméstico, al atender a los otros y al obedecer siempre: la toma de decisiones quedará excluida en la educación de las mujeres. b) Espacios y horarios contruidos con base en códigos masculinos [...]. c) Se generan identidades de exclusión de las mujeres. El trabajo que realizan carece de valor y prestigio social y son ellas precisamente, con su baja estima, quienes lo confirman”.

Con lo dicho hasta aquí, podemos 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 hace evidente en el ámbito laboral en el que ésta se desenvuelve y provocan los estereotipos y prejuicios que la degradan, estigmatizan e invisibilizan.

Estamos ante un problema sistémico que tiene como una de sus principales causas la falta de conciliación entre los ámbitos doméstico y laboral de la mujer, pues —se insiste—, ante las obligaciones familiares relativas al cuidado del hogar y la crianza de los hijos, el hombre y la mujer, generalmente, no tienen una responsabilidad compartida.

Cabe precisar, dado nuestro tema, que el trabajo de la mujer en funciones públicas no es un espacio de excepción a la desigualdad apuntada. Por el contrario, es en este ámbito donde la infrarrepresentación de la mujer es notoria. Así ocurre en el Poder Judicial de la Federación, sobre todo en mandos superiores, como más adelante trataremos de demostrar.

En la Recomendación General 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “Vida política y pública¹³”, se señala 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 y 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*”.

Así, al ser el principio de igualdad uno de los pilares de nuestro sistema constitucional y de derecho internacional, y en aras de alcanzar una sociedad más justa en la que todas las personas estén en aptitud de construir sus propias vidas solo a partir de su propias elecciones y talentos, se hace patente la necesidad de que el Estado, en cualquiera

¹³ 16º período de sesiones (03/01/1997).

de sus manifestaciones, tome las medidas necesarias para brindar a las mujeres igualdad de oportunidades en el alcance de sus metas laborales, es decir, intervenir para colocarlas –en este aspecto– en la misma línea de partida que los hombres.

Cabe acotar que es necesaria la intervención estatal, mediante la implementación de acciones afirmativas, en la medida en que, como ya se señaló, el problema de desigualdad entre el hombre y la mujer es sistémico, participa en su construcción toda la sociedad y afecta a toda su estructura, por lo que esperar que ésta evolucione sin ellas sería utópico.

III. Las mujeres en el Poder Judicial de la Federación en México

Como adelantamos, quisiéramos enfocar una problemática concreta de la mujer en el Poder Judicial de la Federación: su acceso a los altos cargos de la carrera judicial, es decir, como juezas de distrito o magistradas de circuito. Lo anterior no significa que pretendamos ignorar la existencia de varios males que aquejan a las trabajadoras de la institución; pero un estudio integral de todos ellos rebasa las finalidades de este ensayo.

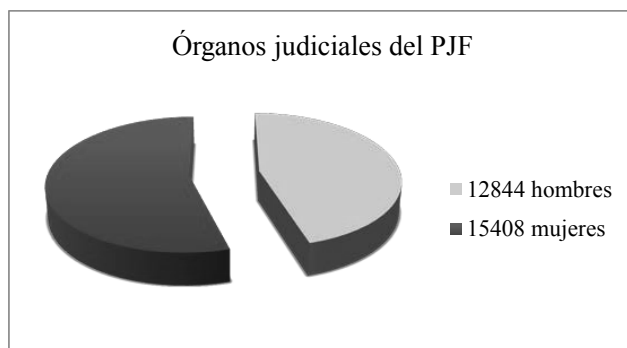
Hasta bien entrada la segunda mitad del siglo pasado, la función de juzgador recaía exclusivamente en hombres. Fue hasta 1961 cuando el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos, designó a María Cristina Salmorán de Tamayo como ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Una 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 León¹⁴.

Como advertimos, la participación de la mujer en las funciones jurisdiccionales apenas rebasa los cincuenta años. Estamos inmersos

¹⁴ Suprema Corte de la Justicia de la Nación. La equidad de género en el Poder Judicial de la Federación. México. 2006. p. 96.

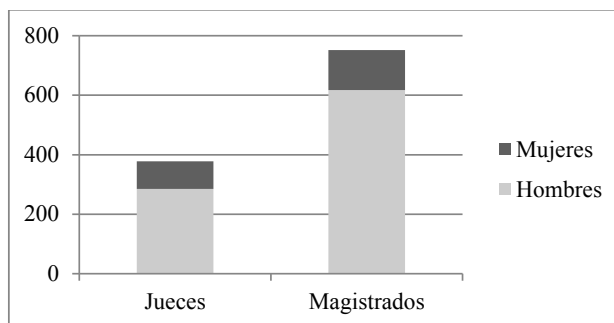
en una sociedad que demanda la materialización de sus derechos fundamentales, pero al interior del Poder Judicial Federal no hemos podido alcanzar la igualdad en el número de impartidores de justicia, hombres y mujeres.

Para demostrar lo aseverado en el párrafo que antecede, basta recurrir a la información proporcionada por el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el informe de labores 2013, donde se advierte que en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (que incluye a oficiales administrativos, actuarios y secretarios), trabajan 15,408 mujeres y 12,844 hombres, es decir, casi el 55% de los trabajadores son mujeres y 45% son hombres¹⁵.

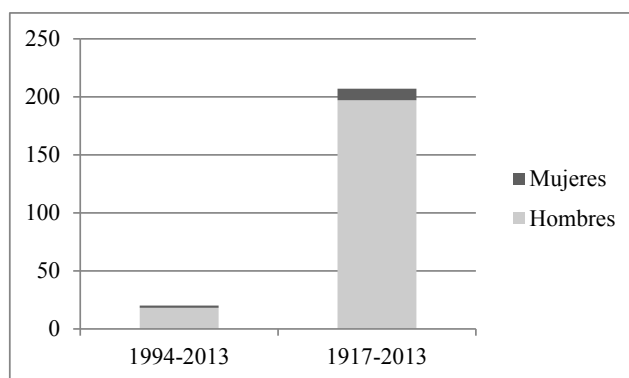


A pesar de que la base trabajadora -personal operativo y mandos medios- del Poder Judicial Federal está conformado mayoritariamente por mujeres, éstas tienen una reducida participación en los cargos de juzgadores federales, ya que al 2013 existían 93 juezas (24.6%) y 285 jueces (75.4%), 134 magistradas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

¹⁵ Los cuadros esquemáticos son nuestros.



En la Suprema Corte de Justicia de la Nación los datos tampoco son alentadores, pues desde la nueva conformación del Alto Tribunal, es decir, a partir de la llamada reforma judicial de 1994, se han designado 20 ministros, y solo 2 nombramientos (10%) han recaído en mujeres (Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Margarita Beatriz Luna Ramos, quienes fueron la novena y décima mujer en ocupar tan alto encargo desde 1917, de un total de 207 nombramientos hechos desde esta última fecha).



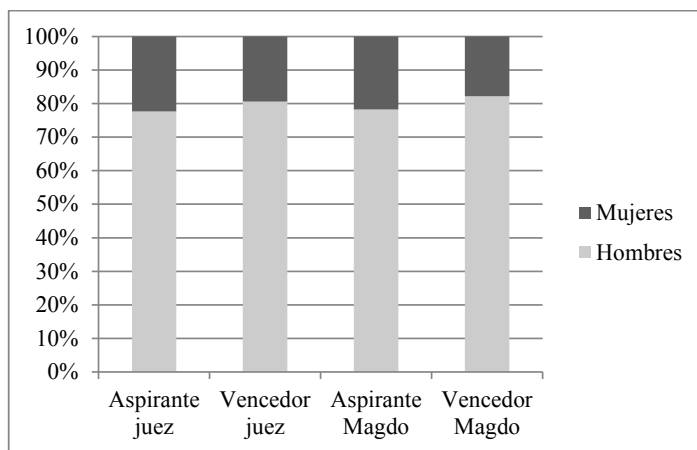
Finalmente, en diciembre de 2013, el Consejo de la Judicatura Federal, estaba integrado en su totalidad por hombres (6 consejeros).

Un análisis de los exámenes de oposición para acceder a los cargos de juez de distrito y magistrado de circuito en los últimos diez años

nos permitirá advertir que las mujeres, a pesar de ser mayoría en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial Federal, participan menos que los hombres en dichos exámenes.

Durante el periodo en comento (2003-2013), en diversos exámenes de oposición al cargo de juez de distrito fueron aceptados 8,699 participantes, distribuidos de la siguiente manera: 6,758 hombres (77.7%) y 1,941 mujeres (22.3%). De ellos, 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 —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 dicho cargo¹⁶.



Como podemos advertir, el porcentaje de participación para acceder al cargo de juzgador federal, en promedio, es el 20% de mujeres y el restante 80% de hombres. Casi en la misma proporción las mujeres resultan vencedoras en los concursos respectivos (salvo

¹⁶ Para estos datos no se tomaron en cuenta los concursos que se declararon desiertos.

algunos casos, donde el total de ganadores fueron hombres, a pesar de que sí participaron mujeres en el concurso correspondiente¹⁷).

Pocos son los estudios que abordan la problemática antes destacada, es decir, la poca participación de las mujeres en el cargo de juzgadoras federales. No obstante, pero los existentes son coincidentes en señalar los techos de cristal a los que ya nos habíamos referido que, en materia de carrera judicial se traduce en limitaciones veladas, prácticamente invisibles, que restringen a las mujeres participar en los exámenes de oposición respectivos.

Por ejemplo, Aquiles Flores Sánchez¹⁸ al analizar el trabajo realizado por una jueza costarricense (Doris María Arias Madrigal), señaló que de entrevistas realizadas en ese país se desprendía 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; la mayoría de las juezas dijo 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.

No solo la realidad y la cultura machista (que asigna las labores del hogar y cuidado de los hijos a las mujeres) es un factor que impide a las mujeres a presentarse a los exámenes de oposición a juez de distrito. Paola Bergallo¹⁹ señala que las mujeres 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

¹⁷ Diarios Oficiales de la Federación de 28/01/2010, 10/06/2010 y 8/09/2011.

¹⁸ 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.

¹⁹ Bergallo, Paola: “*¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de jueces federales y nacionales en Buenos Aires*”, 2006, p. 157.

de las mujeres a los concursos de oposición, sobre todo tratándose del cargo de juez de distrito.

Por ley, los concursos de oposición para acceder al cargo de juez federal se conforman por tres etapas: 1) contestar un cuestionario; 2) la redacción de una sentencia (resolución de un caso práctico) y 3) examen oral. Los exámenes que se realizaron hasta 2013, específicamente la fase primera y tercera, se basaban primordialmente en la memorización de jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (para la primera etapa) y en estudios doctrinarios (para la tercera etapa).

Tomando en consideración lo que se ha señalado, resulta evidente que no se encontrarán en la misma circunstancia dos aspirantes, casados y con hijos, de distinto sexo, pues mientras que el hombre podrá dedicar la tarde o los fines de semana para estudiar, memorizando miles de tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte y definiciones doctrinarias, la mujer no podrá conseguir el mismo tiempo de estudio, ya que ella, además de realizar sus funciones en el juzgado o tribunal, tendrá que “atender” a su marido y a sus hijos.

Por otra parte, como señala Carlos Báez Silva²⁰, la idea de que es suficiente la preparación obtenida en la universidad para desempeñar la función judicial ha caído en crisis. Por lo tanto, actualmente se prefiere a los juzgadores que han seguido con estudios de postgrado, ya sea en instituciones educativas o en las escuelas judiciales.

Lo anterior se refleja en los exámenes de oposición internos para acceder a las categorías de juez y magistrado federal, ya que se toman en consideración diversos factores de evaluación, relativos a la antigüedad en la carrera judicial y cursos tomados por el aspirante, asignando diversos puntos a cursos, diplomados, maestrías y doctorados. Nuevamente, el esquema, aparentemente neutro en cuestiones de género, reincide en las limitaciones a las mujeres, ya que muchas de ellas —madres, encargadas de las funciones del hogar— no tendrán las mismas oportunidades para asistir a estudiar una maestría y doctorado, pues ello las alejará del cuidado de los hijos.

²⁰ Báez Silva, Carlos: “La carrera judicial federal mexicana” *Juez. Cuadernos de Investigación del Instituto de la Judicatura Federal*, volumen I, núm. 1, otoño de 2002. p.107.

IV. Acciones afirmativas. Concepto y propuestas. Recomendaciones de organismos internacionales

Dado que el objetivo primordial de este trabajo es proponer acciones afirmativas en el procedimiento de selección de jueces en el Poder Judicial de la Federación, a efecto de alcanzar la equidad de género, plantearemos a continuación algunos conceptos básicos en torno a la naturaleza jurídica de la institución y analizaremos dos recomendaciones de organismos internacionales al respecto. Con base en ello haremos nuestras propuestas.

Como un mecanismo para alcanzar la igualdad sustantiva las acciones afirmativas surgen tanto en las normas internacionales como en nuestra legislación interna.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que las acciones afirmativas no se consideraran discriminatorias y las define como *“medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”²¹*.

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres las establece como *“el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”²²*.

De las definiciones apuntadas es factible establecer que las acciones afirmativas poseen las siguientes características:

1. Tienen como objetivo alcanzar la igualdad sustancial. Tratan diferente a lo diferente como mecanismo para generar mayor igualdad;
2. Implican la intervención del Estado para obligar a los particulares a cambiar la forma en que interactúan;
3. 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; Un aspecto a destacar es el relativo a que, como la acción afirmativa pretende eliminar o minimizar un estado de

²¹ Artículo 4.1.

²² Artículo 5, fracción I.

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 discriminado— no es factible buscar culpables ni víctimas en lo particular. La acción afirmativa protege al sector desventajado en su totalidad; y

4. Son temporales, pues únicamente están justificadas hasta el momento en que se elimine la desventaja que les dio origen.

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.

En el "Protocolo para juzgar con perspectiva de género", publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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.

En la Recomendación General 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer²³ 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 o de facto; asimismo, establece que otra finalidad es 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; y se precisa que 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 humanos y libertades fundamentales.

Por su parte, la Recomendación General 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer —ya citada— establece que la eliminación de las barreras jurídicas, aunque necesaria, no es suficiente. La falta de una participación plena e igual de la mujer puede no ser deliberada, sino obedecer a prácticas y

²³ Párrafos 14, 15 y 18.

procedimientos trasnochados, con los que de manera inadvertida se promueve al hombre. El artículo 4 de la Convención alienta a la utilización de medidas especiales de carácter temporal para dar pleno cumplimiento a los artículos 7 y 8. Dondequiera que se han aplicado estrategias efectivas de carácter temporal para tratar de lograr la igualdad de participación, se ha aplicado una variedad de medidas que abarcan la contratación, la prestación de asistencia financiera y la capacitación de candidatas, se han enmendado los procedimientos electorales, se han realizado campañas dirigidas a lograr la participación en condiciones de igualdad, se han fijado metas en cifras y cupos y se ha nombrado a mujeres en cargos públicos, por ejemplo, en el poder judicial u otros grupos profesionales que desempeñan una función esencial en la vida cotidiana de todas las sociedades.

Siguiendo a Marisa Iglesias Vila,²⁴ podemos señalar que las acciones afirmativas en beneficio de la mujer se clasifican en tres tipos:

- 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

²⁴ 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.

representación, reserva de plazas para mujeres, preferencias automáticas una vez cumplidos algunos requisitos).

En cuanto a las clases de acciones afirmativas, resulta ilustrativo el contenido de la Recomendación General 23, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -ya citada-, en la parte en que dice:

Varios Estados Partes 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 puestos 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 registros de mujeres idóneas, con 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”.

Es importante señalar que 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, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Organización de las Naciones Unidas han emitido recomendaciones al respecto.

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”²⁵, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se muestra la preocupación de éste 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:

²⁵ OEA/Ser.L/V/II. (Doc. 44) 05 diciembre 2013.

A. Igualdad de condiciones y no discriminación

- a) El artículo 23.1 de la Convención Americana establece el derecho a 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 o de cualquier otra índole, 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 nombramiento de jueces, fiscales y defensores/as públicos que los aspirantes no sean objeto de discriminación y los procesos de selección se realicen en igualdad de condiciones;
- c) La 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 todo proceso de selección y nombramiento debe tener como función no solo la escogencia según los méritos y calidades profesionales y de

integridad del aspirante, 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 de 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 nombramiento para evitar prácticas discriminatorias en ellos. En este sentido es especialmente importante capacitar a los funcionarios a cargo de estas tareas a efecto de favorecer una actuación que objetiva en la determinación de las calificaciones o idoneidad de las candidatas y candidatos;
- g) En el contexto de los procesos de selección y nombramiento de las y los operadores de justicia, uno de los problemas 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. Según un estudio de la *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de*

las 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 lo había notado la Comisión en el Informe sobre *acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas* 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 situación 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 libre 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) 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) La CIDH coincide con la Relatoría de la 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 para que éste promueva el objetivo de la igualdad de género. Según lo ha señalado la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Navanethem Pillay: 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 las propias mujeres mediante la designación de juezas que, además, representen la diversidad de la sociedad y que, por tanto, estén en situación propicia para abordar las cuestiones objeto de decisiones judiciales con la sensibilidad necesaria; y

- l) La Comisión Interamericana 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, la CIDH considera a su vez 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, para ello, la Comisión también considera admisible que los Estados adopten cuotas para aumentar la representación de las mujeres.

En el Informe de la Relatora Especial de la ONU sobre la independencia de los magistrados y abogados sobre su misión a México²⁶ se evidenció la situación de la mujer/funcionaria del Poder Judicial de la Federación, frente a los procesos de selección de Jueces

²⁶ A/HRC/17/30/Add.3; Asamblea General de la ONU, de 18 de abril de 2011. Consejo de Derechos Humanos. 17.º período de sesiones.

de Distrito y Magistrados de Circuito. Ante la falta de perspectiva de género en la materia, se emitieron los siguientes razonamientos:

- 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 período 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 realiza a través de un concurso interno de oposición y 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, 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 concurso de oposición y exámenes escritos es bienvenido, preocupa a la Relatora Especial que el ingreso y ascenso de las mujeres en la carrera judicial sean 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 discriminación *de iure* en el acceso a la carrera judicial, en cuanto efectivamente son seleccionadas las personas que obtienen el número más alto de puntos, sí lo es de facto, pues la asignación de puntos por la participación en cursos vespertinos o nocturnos penaliza en la práctica a las mujeres;

- g) Si 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 son un obstáculo que inhibe la carrera judicial de las mujeres, especialmente en los cargos más altos de la magistratura; y
- h) Por ello, 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 para asegurar el ingreso y promoción de las mujeres en la carrera judicial. 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:

- a) Deberían considerarse medidas especiales temporales para garantizar una presencia equitativa entre hombres y mujeres en los poderes judiciales, 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;
- b) Se debería establecer plenamente una carrera judicial tanto a nivel Federal como estatal, con base en criterios objetivos de admisión, ascenso y remoción, que abarque todo el personal judicial; y
- c) 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.

Aun cuando no se ignora que las recomendaciones citadas no tienen el carácter de obligatorias, su autoridad moral es indiscutible por provenir de órganos especializados en la protección de derechos humanos, por ello, tomándolas como guía, nos permitimos hacer las siguientes propuestas:

1. 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.

La medida contribuye a alcanzar la equidad de género en tanto permitirá a las mujeres detectar los tratos discriminatorios y exigir el respeto de sus derechos. Por otro lado, los varones adquirirán consciencia de la igualdad real y efectiva que debe existir entre ellos y las mujeres con las que interactúan y comprenderán la necesidad de las acciones afirmativas que se tomen para alcanzarla.

2. Generar estadísticas 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.

3. 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.

Otra opción es impartirlos en línea, además de la tradicional forma presencial, lo que abriría la oportunidad a quienes tienen que cumplir con obligaciones familiares además de laborales.

La medida es necesaria dado que a 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. El 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. En el informe de la ONU, antes citado, se señala que la asignación de puntos por la participación en cursos vespertinos o nocturnos penaliza en la práctica a las mujeres.

4. No otorgar un valor alto al criterio de antigüedad en el servicio. La antigüedad en el servicio es un criterio discriminatorio de la mujer

que, en el contexto estereotipado y androcéntrico ya planteado, es quien se ausenta con más frecuencia de la vida laboral debido a bajas maternales, permisos por cuidado de los hijos o de algún familiar enfermo, cambios de lugar de trabajo del esposo, etcétera.

El darle demasiado valor al criterio en comento coloca —una vez más— en desventaja a la mujer y la sanciona, injustamente, por realizar actividades que finalmente repercuten en beneficio de toda la sociedad y que debieran ser compartidas con el hombre.

A manera de justificación, nos permitimos citar a María Elósegui Itxaso²⁷, en la parte en que comenta una determinación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que analizó la antigüedad como criterio de desempate para una promoción en el empleo:

“... 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 a las necesidades familiares... En su recurso argumentó que la reducción de su tiempo de antigüedad por tener una jornada parcial era una discriminación indirecta. 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 conformes a derecho...”

Criterio que resulta orientador, aún cuando en el Poder Judicial de la Federación mexicano no exista la jornada de trabajo a tiempo parcial.

5. Cambios de adscripción con perspectiva de género, dado 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 a México, el saber que tienen que cambiar de lugar de trabajo inhibe la participación de las mujeres en los concursos de oposición, pues, no es lo común que el cónyuge siga a la mujer a su nuevo lugar de trabajo y, además, se ve afectado el cuidado de los hijos. En ese sentido, retomamos lo señalado por Emma Meza Fonseca (2011: 97), en el sentido que:

²⁷ Elósegui Itxaso, María: *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres*. México. 2003. p. 215.

... las mujeres que resulten triunfadoras en los certámenes para ocupar dichos cargos, se les dé la oportunidad de elegir el primer lugar de su 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 hogar.

6. Cuotas de género. A efecto de acercarse efectivamente a la paridad y nivelar la desigualdad estructural de que son objeto, se propone otorgar a las mujeres 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 otorguen 20 puntos a las mujeres por el solo hecho de serlo).

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, para el caso de que las anteriores propuestas no produzcan los resultados deseados, se propone la implementación de una cuota de género rígida, de mayor impacto: la consistente en que se establezca un porcentaje determinado (por ejemplo, 40 por ciento) de plazas que le serán asignadas de manera directa al género de sustentantes con menor número de competidores (que generalmente son mujeres).

V. Conclusiones

- a) La desigualdad estructural que sufre la mujer en nuestra sociedad impide que ésta tenga iguales oportunidades que el hombre de acceder a cargos públicos, particularmente los de mayor jerarquía.
- b) 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.

- c) A efecto de alcanzar la paridad en el número de juzgadores y juzgadoras federales se proponen las siguientes acciones afirmativas:
- Capacitación en materia de equidad de género.
 - Generar estadísticas de género.
 - Cursos de capacitación impartidos por el Consejo de la Judicatura Federal, planeados e instrumentados con perspectiva de género.
 - No otorgar un valor alto al criterio de antigüedad en el servicio.
 - Cambios de adscripción con perspectiva de género.
 - Cuotas de género. 1) Otorgar a las mujeres aspirantes un número de puntos equivalente al 10% del puntaje total. 2) Un porcentaje determinado (por ejemplo, 40 por ciento) de plazas asignadas de manera directa al género de sustentantes con menor número de competidores (que generalmente son mujeres).

Referencias

Bibliográficas

- Báez Silva, Carlos, “La carrera judicial federal mexicana”, *Juez. Cuadernos de Investigación del Instituto de la Judicatura Federal*, volumen I, número 1, otoño de 2002.
- Bergallo, Paola, “¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de jueces federales y nacionales en Buenos Aires”, en Cabal, Luisa y Motta, Cristina (compiladoras), *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*, Colombia: Center forreproductiverights, Universidad de los Andes, 2006.
- Elósegui Itxaso, María, “Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres”, Madrid. Universidad de Zaragoza y Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003.

Ferrajoli, Luigi, “El principio de igualdad y la diferencia de género”, en Cruz Parceró, Juan A. y Vázquez Rodolfo (Coords.), *“Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres”* México, Suprema Corte de Justicia de la Nación y Distribuciones Fontamara, S. A., México, 2010.

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”, *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, número 33, 2012.

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. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Distribuciones Fontamara, S. A., 2012.

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?”, en Cruz Parceró, Juan A. y Vázquez, Rodolfo (coordinadores), “Derechos de las mujeres en el derecho internacional”. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Distribuciones Fontamara, S. A., 2012.

Meza Fonseca, Emma, “La equidad de género en los altos puestos del Poder Judicial de la Federación”, en “6 voces sobre la justicia y género en el Poder Judicial de la Federación”, México: Suprema Corte de Justicia de la Unión, 2011.

Torres Falcón, Marta, “El principio de igualdad y las acciones afirmativas. Un análisis desde los derechos humanos”, en Serret, Estela (coordinadora), “Democracia y ciudadanía: perspectivas críticas feministas”. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Distribuciones Fontamara, S. A., 2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, La equidad de género en el Poder Judicial de la Federación, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006.

Suprema Corte de Justicia de la Nación Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013.

Electrónicas

Informe anual de labores 2013 del Ministro Presidente Juan N. Silva Meza, sitio consultado <https://www.scjn.gob.mx/Documents/InformeAnual2013.pdf> (12 de marzo de 2014).

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, sitio consultado <http://www.cidh.org>

Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Sitio consultado: www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=293

CEDAW, Recomendación general No. 23: Vida política y pública, sitio consultado www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/VI-A-1-a-23-_Recomendacion

Informe de la Relatora Especial de la ONU sobre la independencia de los magistrados y abogados sobre su misión a México, consultado en www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Internac...

Normativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana de Derechos Humanos.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

