

Diagnóstico

del acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

Mónica Susana Amilpas García

**Diagnóstico del acceso y participación
de las mujeres en la carrera judicial
en el Tribunal Electoral
del Poder Judicial de la Federación**

**Diagnóstico del acceso y participación
de las mujeres en la carrera judicial
en el Tribunal Electoral
del Poder Judicial de la Federación**

Mónica Susana Amilpas García

TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

México, 2023

346.0134

A713d

Amilpas García, Mónica Susana, autora.

Diagnóstico del acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación / Mónica Susana Amilpas García ; Mónica Aralí Soto Fregoso, prólogo. -- 1.^a edición. -- Ciudad de México, México : Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2023.

1 recurso en línea (115 páginas) : diagramas.

Incluye referencias bibliográficas: (páginas 107-114).

ISBN 978-607-708-700-7

1. Derechos de las mujeres. 2. Derechos civiles - Derecho a la igualdad. 3. Servicio civil de carrera. 4. Carrera judicial. I. Amilpas García, Mónica Susana, autora. II. Soto Fregoso, Mónica Aralí, prólogo. III. México. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. IV. Título.

Diagnóstico del acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

1.^a edición, 2023.

D. R. © Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Carlota Armero 5000, CTM Culhuacán, 04480, Coyoacán, Ciudad de México.

Teléfono: 55-5728-2300.

www.te.gob.mx

editorial@te.gob.mx

Coordinación y edición: Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Las opiniones expresadas en la presente obra son responsabilidad exclusiva de quien las emite.

ISBN 978-607-708-700-7

Directorio

Sala Superior

Magistrado Reyes Rodríguez Mondragón

Presidente

Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera

Magistrado Felipe de la Mata Pizaña

Magistrada Janine M. Otálora Malassis

Magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso

Comité Académico y Editorial

Magistrado Reyes Rodríguez Mondragón

Presidente

Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera

Magistrado Felipe de la Mata Pizaña

Magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso

Dra. Blanca Heredia Rubio

Dr. José de Jesús Orozco Henríquez

Dr. Hugo Saúl Ramírez García

Dra. Natalia Saltalamacchia Ziccardi

Dr. Fernando Alberto Lázaró Serrano Migallón

Dra. Gabriela Dolores Ruvalcaba García

Secretaria Técnica Académica

Lic. Agustín Millán Gómez

Secretario Técnico Editorial

Índice

Prólogo	11
Resumen Ejecutivo	13
Introducción	15
1. La participación de las mujeres en México en el espacio público y en el Poder Judicial	17
1.2. Marco Conceptual desde la Perspectiva de Género	20
1.3. Avances de la participación de las mujeres a partir del marco jurídico internacional y nacional	33
1.3.1. Los derechos humanos de las mujeres en el marco jurídico internacional	35
1.3.2. Los derechos humanos de las mujeres. Marco Jurídico Nacional	41
1.4. Antecedentes de los sistemas de carrera administrativa. La participación de las mujeres en la profesionalización de los poderes públicos	44
2. La carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	49
2.1. Antecedentes de la creación del TEPJF y su incorporación al Poder Judicial de la Federación	49

2.2. Institucionalización de la carrera judicial en México y ordenamientos jurídicos que la regulan	57
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	59
2.2.2. Antecedentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación	62
2.2.3. Ley de la Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación	65
2.3. La carrera judicial en el TEPJF y su normativa interna para el acceso, profesionalización y permanencia	70
3. La carrera judicial en el TEPJF y la perspectiva de género	75
3.1. Quiénes conforman la carrera judicial del TEPJF	75
3.2. El principio de paridad de género en la habilitación de la carrera judicial del TEPJF	82
3.3. El principio de paridad de género en los nombramientos de la carrera judicial del TEPJF	86
3.4. Las mujeres en la carrera judicial del TEPJF	89
3.4.1. La carrera judicial en la Sala Superior y Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	89
3.4.2. La carrera judicial en Salas Regionales	94
3.5. Hallazgos en la carrera judicial en el TEPJF	98
4. Recomendaciones para consolidar la paridad en la carrera judicial	101
5. Buenas prácticas	105
Referencias	107
Índice de tablas y gráficos	115

Prólogo

*“Las mujeres pertenecen a todos los lugares
donde se toman decisiones.
No debería ser que las mujeres sean la excepción”¹.*
Ruth Bader Ginsburg

En los últimos tiempos se ha evidenciado que en general el Poder Judicial tiene una larga deuda con las mujeres, privándolas de participar en igualdad de condiciones en la carrera judicial. En este sentido, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), en aras de enfrentar esta posición desequilibrada, ha optado por realizar acciones y emitir instrumentos y políticas públicas que reviertan esta situación e incrementen la participación de las mujeres en la carrera judicial, como ejemplo tenemos el Acuerdo General para el Ingreso, Promoción y Desarrollo de la Carrera Judicial con Paridad de Género en el TEPJF (2017)², entre otras políticas.

En ese sentido, el presente ***Diagnóstico del acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación***, tiene como objetivo profundizar en el conocimiento y analizar la trayectoria de la carrera judicial para el fortalecimiento y profesionalización de una justicia electoral con perspectiva de género, que permita identificar y examinar a través de un diagnóstico los elementos que impiden a las mujeres ascender en la misma dimensión que los hombres en la carrera judicial en el TEPJF y reconocer los retos pendientes para evolucionar hacia la igualdad sustantiva

¹ Magistrada de la Corte Suprema de los Estados Unidos, ícono feminista mundial.

² Disponible en: <https://www.te.gob.mx/normateca/acuerdo-general-para-3>

en este ámbito, a fin de lograr la incorporación y movilidad laboral de las mujeres en la carrera judicial de este órgano jurisdiccional.

- La presente obra parte de un análisis estadístico sobre la participación de las mujeres en México en el espacio público en general y particularmente en el Poder Judicial, el cual refleja la situación de la mujer mexicana.

- Posteriormente, se presenta el ingrediente esencial para poder visibilizar la participación de las mujeres en la carrera judicial, el cual es la metodología de la perspectiva de género, por ello, el diagnóstico contempla el marco conceptual desde la mirada violeta que permite valorar el avance y las dificultades para alcanzar la aplicación sustantiva de la igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito.

De igual forma, en la obra se recorren los avances de la participación de las mujeres gracias al sustento de una robusta normatividad que nos guía hacia los antecedentes de los sistemas de la carrera administrativa y la profesionalización de los poderes públicos para la inclusión de las mujeres.

Por último, el centro vital de la obra la encontramos en el capítulo sobre la carrera judicial al interior de la institución, que reposa en el Acuerdo General que incorpora la perspectiva de género de forma transversal, progresiva y equitativa en el desarrollo de la carrera judicial.

Por más interesante e indispensable es el cierre de este diagnóstico con el último tema sobre las recomendaciones para consolidar la paridad en la carrera judicial a través de las buenas prácticas y áreas de oportunidad que pone a disposición del lector. De esta forma se ofrece a todas las personas lectoras las herramientas para detectar las barreras estructurales y las posibles acciones positivas que ayudarán a promover tan compleja tarea para el acceso y participación de las mujeres a dicha carrera judicial y construir una institución cada día más igualitaria y sin discriminación.

Mónica Aralí Soto Fregoso
Magistrada de la Sala Superior

Resumen Ejecutivo

- El presente diagnóstico tiene como objetivo brindar información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF).
- A partir del planteamiento de conceptos teóricos como la categoría de género, la división del trabajo, la igualdad y transversalización de la perspectiva de género y de una lectura histórica de la profesionalización de la carrera judicial en México en general y en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) se analiza el acceso y participación de las mujeres a dicha carrera, en específico con las reformas que incluyen la igualdad de género en dichos instrumentos.
- Se considera que la transversalización de la perspectiva de género se manifiesta en las propias modificaciones legales, a los distintos cuerpos normativos que permitan desarrollar la igualdad de género, a normativas que permitan el acceso y participación de las mujeres en distintos espacios de toma de decisiones; en la forma misma de redacción y presentación de dichos instrumentos legislativos, en el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio y en las acciones que se tomen para garantizar la igualdad.
- Así, a través del análisis de información de diferentes fuentes, incluida la estadística y el acervo del TEPJF, se construyó la data que, con base en un marco conceptual desde la teoría crítica feminista

y sus categorías, permitió sistematizar la información e identificar y resaltar buenas prácticas, así como sugerir acciones en miras de garantizar la igualdad, propiciando las condiciones para gestar estrategias que permitan un mayor acceso y participación de las mujeres en la carrera del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Introducción

En los últimos 20 años la participación de las mujeres en el espacio público se ha elevado notablemente a nivel internacional.

Si bien la presencia de las mujeres en diversos sectores va en aumento, su participación es aún menor comparada con los hombres. Existen ámbitos en los cuales la participación de las mujeres es escasa, como el sector minero, el de telecomunicaciones e incluso en las instituciones gubernamentales y judiciales.

Pese a que en México las mujeres representan alrededor del 51 % de la población, aún no existe esa representatividad en los espacios de poder. De acuerdo con Aguilar (2019), en el ámbito de la impartición de justicia en México a nivel nacional, se observa que casi la mitad del personal jurisdiccional está integrada por mujeres (46 %), lo que sería una paridad casi alcanzada, pero en realidad la mayoría de las mujeres que forman parte de los poderes judiciales ocupa puestos en jerarquías menores, no son juezas y ni magistradas.

Las mujeres tienen una posición estructural difícil ante el poder en una sociedad patriarcal, pues existen factores que necesitan reunir para relacionarse con él y que son ajenos a su identidad “femenina”, lo que las coloca en un constante ir y venir entre ambos mundos.

Las pocas mujeres que llegan a los puestos altos de toma de decisiones deben jugar las reglas del juego, adoptar y reproducir cualidades masculinas propias de la cultura política, empresarial y en general de las esferas de poder. Además, como seres “extraños” en esas esferas,

las mujeres son observadas y evaluadas por encima de la media y con estándares distintos, que pretenden ser, a la vista de la estructura, universales y neutrales.

Se les permite acceder, pero nunca hasta la cumbre y si lo hacen se les exige más o se les devalúa constantemente. Al parecer en cuanto mayor sea el poder, la lucha y el desgaste es mayor. Se habla de que la construcción social del poder es incompatible con el género femenino.

En este sentido, este diagnóstico busca entender la situación de las mujeres en su acceso y participación en la carrera judicial del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) a fin de brindar información para la toma de decisiones y, en su caso, diseñar acciones y mecanismos para fortalecer la igualdad de género en la institución.

1. La participación de las mujeres en México en el espacio público y en el Poder Judicial

Con base en información generada en 2020, por el Instituto Nacional de las Mujeres Inmujeres (Inmujeres, 2020), en México las mujeres han incrementado su presencia en el Poder Judicial de la Federación (PJF), esto como resultado de las políticas de inclusión laboral de las mujeres, como parte del cumplimiento del derecho humano al trabajo, registrándose al cierre de 2019 que, casi la mitad del personal del PJF eran mujeres, constituyendo el 49.5 %, situación que nos haría pensar, en primera instancia, que las mujeres han consolidado plenamente la paridad en el Poder Judicial y que son partícipes en condiciones de igualdad en la toma de decisiones en dicho ámbito.

Sin embargo, si se analizan los datos más a detalle, tenemos que este porcentaje se refiere al total del personal contratado en general, sin poner atención en los cargos desempeñados ni en la estructura jerárquica de los mismos.

En este sentido, el Inmujeres señala que la mayoría de las mujeres que trabajan en el PJF no laboran en la impartición de justicia, ya sea como juezas o magistradas. Entrando al detalle en la información, el boletín de Inmujeres refiere que hasta esa fecha únicamente habían existido 13 ministras, en comparación con los 202 ministros que han participado en los diversos plenos del Poder Judicial (Inmujeres, 2020b).

Al hablar de igualdad, es sumamente importante que se distinga la igualdad formal de la igualdad sustantiva, es decir, de la mera formalidad numérica de señalar que casi se alcanza la paridad en el PJF, al dato

duro que arroja la realidad al pensar en la igualdad sustantiva, donde vemos que los espacios de toma de decisiones en el ámbito judicial siguen estando ocupados en su mayoría por hombres.

Así tenemos que en espacios tan importantes como la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) y el Consejo de la Judicatura (CJ), al momento de la publicación del boletín Desigualdad en cifras del Inmujeres, en 2020, las mujeres en los plenos representaban menos del 30 %. Desagregando los datos se tiene que del total de las 25 personas 7 son mujeres. Así, la Suprema Corte de Justicia está integrada por 11 ministros, de los cuales 3 son mujeres y 8 son hombres; el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación cuenta con 7 magistrados, siendo 2 mujeres y 5 hombres; mientras que el Consejo de la Judicatura Federal tiene 7 personas consejeras de las cuales son 2 mujeres y 5 hombres.

En este sentido, se señala, en el mencionado documento, que “en el Consejo de la Judicatura Federal, es decir, en los Tribunales Colegiados de Circuito (TCC), los Tribunales Unitarios de Circuito (TUC), los Juzgados de Distrito (JD) y los Centros de Justicia Penal Federal (CJPF) (Sistema Penal Acusatorio), de mil 437 personas en el servicio público, las mujeres ocuparon únicamente el 22.5 % de los puestos para la impartición de justicia, en contacto directo con la ciudadanía” (Inmujeres, 2020b).

Según el Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), los órganos jurisdiccionales, órganos y unidades administrativas del Poder Judicial de la Federación se integran casi de manera paritaria (50.2 % hombres, 49.8 % mujeres). Sin embargo, la paridad prácticamente desaparece en los órganos de toma de decisión: según el Poder Judicial de la Federación, 80 % de los magistrados de Circuito en funciones son hombres, así como 74 % de los jueces de Distrito en funciones; en el Consejo de la Judicatura Federal solamente dos de los siete integrantes del Pleno son mujeres, igual que en la Sala Superior del Tribunal Electoral de la Federación; en el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hay únicamente cuatro mujeres entre sus once integrantes.

Para avanzar en la erradicación de estas desigualdades de género en la impartición de justicia, es preciso retomar la Recomendación general número 33, que emitió en 2015 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) para garantizar el acceso de

las mujeres a la justicia; recomendación que gira en torno a hacer concursos de oposición solamente para mujeres, flexibilizar el tiempo de la jornada laboral para la preparación de los exámenes respectivos, así como tomar en consideración el lugar de residencia a la hora de asignar los lugares de trabajo, incluso tomar en cuenta si las mujeres que ingresarán a laborar realizan actividades de cuidados.

Como resultado de diversas movilizaciones de diversas agencias de activismo social de mujeres, se ha efectuado una serie de reformas constitucionales y legales, configurando un nuevo entramado jurídico nacional que busca garantizar la igualdad y participación de las mujeres en el espacio público.

En 2014, mediante una reforma al artículo 41 constitucional, se incorporó la paridad, es decir, la obligatoriedad de los partidos políticos de incorporar en sus candidaturas federales a 50 % de mujeres y 50 % de hombres.

Años más tarde, entre 2019 y 2020, se construyeron las reformas por la *Paridad en Todo* y contra la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG). Estas reformas continúan siendo un enorme reto para el sistema judicial en México, ya que de inicio, hablando de igualdad formal, en los estados aún hace falta más presencia de mujeres en los espacios laborales y, hablando de igualdad sustantiva, hace falta que el 50 % de los espacios de toma de decisiones, estén efectivamente ocupados por mujeres.

Asimismo, con relación a la VPMRG, es necesario garantizar que las mujeres que lleguen a ocupar espacios directivos puedan ejercerlos en igualdad de condiciones que los hombres, toda vez que es preciso dotarlas de los recursos técnicos, económicos y humanos para el adecuado desempeño de sus encargos directivos.

Un aliciente al respecto es lo que Inmujeres informó a finales de 2020, al señalar que:

En el Poder Judicial, la reforma “Paridad en Todo” estipula que la integración de los órganos de impartición de justicia sea mediante concursos abiertos y que impulsen la paridad de género. Por lo que, en 2019 se emitió una convocatoria de 25 espacios para la designación de juezas de distrito, lo que significó la primera acción contundente para la mayor participación de las mujeres en la impartición de justicia en México. (Inmujeres, 2020b)

Sin embargo, un reto más para todas las instancias que imparten justicia en nuestro país es que todo su personal, mujeres y hombres, sean capacitados en materia de perspectiva de género, ya que desgraciadamente las personas servidoras públicas del sistema judicial, como primeras respondientes ante las mujeres que son víctimas de algún delito, son quienes suelen revictimizarlas, debido a la existencia de visiones estereotipadas de los roles que deben cumplir las mujeres en estas sociedades genéricas desiguales.

Aunque la agenda internacional ha pugnado porque los Estados parte generen mecanismos en miras de las brechas de desigualdad y de propiciar el acceso de las mujeres a posiciones de poder, de acuerdo son datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se necesitarán al menos 300 años para tener una sociedad igualitaria (Saade, 2022).

En este sentido, es conveniente entender cuál es la relación estructural que aún no permite que se logre la igualdad sustantiva.

1.2. Marco Conceptual desde la Perspectiva de Género

Para abordar el análisis de los avances de la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, se debe dar cuenta de varias definiciones que permitirán clarificar los conceptos que serán utilizados en el transcurso de este diagnóstico.

Esta base conceptual se ha ido enriqueciendo en el transcurso de más de dos siglos, como parte de la lucha histórica en defensa de los derechos humanos de las mujeres.

El concepto de género se entiende como el conjunto de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos y valores socialmente construidos que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada, construyendo la identidad de cada individuo. De acuerdo con Inmujeres (2004, pág. 7) dicho concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. Cabe precisar que el concepto de sexo hace alusión

a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

Joan Scott (1990, pág. 39) señala que el género como categoría analítica es un importante instrumento dado que permite visibilizar las relaciones sociales por sexo y reconocer las relaciones de poder existentes y propone dos partes analíticamente interconectadas:

- a) El género como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y
- b) El género como forma primaria de poder. Este poder se refuerza en mitos y símbolos culturalmente disponibles, conceptos normativos surgidos de los símbolos, instituciones y organizaciones sociales, en la identidad, en prácticas concretas y la conducta.

En esta línea es a través del género como categoría que se han analizado las diferentes expresiones de desigualdad que ha originado la división de la humanidad en femenino y masculino como categorías exclusivas y excluyentes y que se manifiesta a través de los estereotipos y los roles de género.

Los estereotipos son esas ideas generalizadas acerca de los atributos o características que hombres y mujeres deben tener por el sólo hecho de pertenecer a ese grupo (Instituto Municipal de las Mujeres, 2022). Éstos pueden generar prejuicios hacia las mujeres u hombres que no se ajustan a ellos, dando lugar a la discriminación. Al ser una serie de creencias sociales naturalizan ideas, como por ejemplo, a todas las mujeres no saben conducir o todos los hombres se interesan en el fútbol.

Ahora bien, los roles de género se entienden como un conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades que se asignan en función de cada género y que se refuerzan a lo largo de nuestra crianza y vida en sociedad, además de generar expectativas de lo que debe hacer un hombre y lo que debe hacer una mujer (Instituto Municipal de las Mujeres, 2022). Por ejemplo, las mujeres deben cuidar de los hijos, mientras que los hombres deben ser los proveedores.

Esta diferencia marcada por el género ha posibilitado que los varones hayan sido asignados al espacio público, lo que los ha posibilitado a ser tomadores de decisiones, además de ser los proveedores, por

ende, detentadores del poder político y económico en las diversas sociedades. Mientras que a las mujeres se les ha conferido la responsabilidad del cuidado de las infancias.

Gayle Rubin (1986, pág. 97) crea el concepto-sistema sexo/género que ella define como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana, y en la cual se satisfacen estas necesidades humanas transformadas. En su artículo “El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo” analiza y expone las causas por las cuales las mujeres están oprimidas y subordinadas a los hombres. Ella retoma los trabajos de Marx y Freud y señala que, en el análisis marxista de la opresión, no se considera la variable género. Si bien Marx ubica a las mujeres como parte del sistema que permite contribuir a la producción de plusvalía dentro del sistema desde el trabajo doméstico, no identifica las causas por las que las mujeres, incluso, están relegadas a un segundo lugar u oprimidas por los hombres de su misma clase.

De esta manera, dichas relaciones se dan sobre de orden social que se conoce como patriarcado. Marcela Lagarde (1996) define al patriarcado como un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la interiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres.

Nuria Varela, en su definición, considera otros elementos que conforman el patriarcado, tal como se menciona en la siguiente cita:

... El patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido de una toma de poder histórica por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible. (Varela, 2008, pág. 146)

Para el análisis de esta organización social, la teoría crítica feminista ha dado pie a la generación de otros conceptos tales como el sexismo y el androcentrismo. El primero es entendido como una forma de discriminación que se manifiesta en el trato desigual y la segregación de las personas de un sexo, por considerarlas inferiores a las del otro.

Referente al androcentrismo, se define como la visión del mundo que coloca al hombre como centro de todas las cosas, lo que genera que prevalezca la idea de que el varón es el modelo, la medida y la representación de la humanidad. Al otorgar un valor superior y universal a lo masculino, el androcentrismo produce una descalificación e invisibilización de lo femenino (Instituto Municipal de las Mujeres, 2022).

Por su parte, Patricia Castañeda (2008) asegura que, en una acepción más amplia, el androcentrismo está presente en el conjunto de la vida social contemporánea, siendo el referente principal a partir del cual se despliegan segregaciones cada vez más radicales de las mujeres y lo femenino, llegando a conformar expresiones tan extremas como el sexismo —discriminación con base en el sexo— y la misoginia —odio violento hacia las mujeres.

Cabe señalar que Margrit Eichler (1997) define, de la siguiente manera, las formas en que el sexismo se presenta en la vida de las sociedades modernas:

- **Androcentrismo:** adopción de una perspectiva masculina abarcadora. Toda interpretación parte del punto de vista masculino y todas las actividades de las mujeres, deben girar en torno a los hombres.
- **Insensibilidad de género:** ignorar al sexo como variable social importante en contextos en que sí lo es.
- **Dicotomismo sexual:** adjudicar a los sexos el carácter de entidades totalmente constituidas, sin considerar su solapamiento. Esencializando y estereotipando a los seres humanos, según sea su sexo.
- **Familismo:** considerar a la familia la unidad de análisis básica, donde se le asigna a la mujer la obligación de hacer el trabajo de cuidados sin remuneración económica y sin reconocimiento social; y donde tiene la carga obligatoria de la reproducción de la familia, tanto por gestación, como por los servicios que brinda para que quienes salen a trabajar de manera remunerada, tengan las condiciones de hacerlo (elaboración de alimentos, lavado de ropa, cuidado de infancias y personas enfermas, etc.).

- **Sobregeneralización:** prolongación de las conclusiones válidas para un sexo como aplicable a ambos, sin tomar en cuenta la posición de las mujeres que las colocan en condiciones de vulnerabilidad ante contextos económicos, sociales, educativos, culturales, etc., que son diferenciados.
- **La aplicación sexual:** usar descripciones de diferencia sexual como prescripciones o asignaciones de condiciones ontológicas, como algo “propio de su sexo”. Cuando las desigualdades y discriminación generada entre los sexos son resultado de una condición social, no biológica.
- **Etnocentrismo:** tendencia de que quien investiga “traduzca” los resultados en términos de su propia cultura; consecuencia del “yo domino”, es decir, la epistemología del hombre conquistador como sujeto que escribe la historia.

Ahora bien, Virginia Maquieira (2001, págs. 167-171) menciona diferentes unidades en las que se ha dividido el concepto de género para hacerlo operativo y entender sus interrelaciones, dichas unidades se muestran en la Tabla 1.1.

Tabla 1.1. Unidades para operacionalizar el concepto de género

División del trabajo	Es la asignación estructural de tipos particulares de tareas a categorías particulares de personas. Toda tarea tiene una dimensión social, temporal y material
Roles de Género	Conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo
Identidad de género	Se refiere al complejo proceso elaborado a partir de las definiciones sociales recibidas y las autodefiniciones de los sujetos. Entran en juego sentimientos, actitudes, modelos de identificación o de rechazo que se incorporan a través de todo el ciclo vital y que supone un proceso de afirmación frente a, o de distinción en relación con los demás. En este caso, la identidad genérica funciona como un criterio de diferencia entre varones y mujeres y de pertenencia o adscripción a unos modos de sentimientos y comportamientos que en una sociedad concreta se han definido como femeninos o masculinos

Continuación.

Atribuciones de género	Son criterios sociales, materiales o biológicos que las personas de una determinada sociedad utilizan para identificar a otros, en este caso como hombres y mujeres. Esta asignación o atribución de género se realiza desde el conocimiento o percepción de las diferencias anatómicas. Pero es importante destacar que, en tanto forman parte de las definiciones sociales, son creencias, valores y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad que inciden en las representaciones acerca de los roles que se han de desempeñar. Se forman a lo largo del tiempo y expresan no sólo los fenómenos históricos, sino también los contemporáneos
Estereotipos de género	Son considerados como el conjunto de características que se aplican de un modo fijo como representativas de una persona, grupo o colectivo
Ideologías de género	Refiere a los significados acerca de lo femenino y lo masculino, acerca del sexo y la reproducción en una cultura determinada. Son sistemas de creencias, derechos, responsabilidades, restricciones, prohibiciones y sanciones que diferencian a varones y mujeres
Símbolos y metáforas culturalmente disponibles	Evocan representaciones múltiples y a menudo contradictorias. En este caso es importante preguntarse cuáles son las representaciones simbólicas, sus interpretaciones o significados, qué evocan, cómo y en qué contextos
Normas sociales	Son expectativas ampliamente compartidas referentes a la conducta adecuada de las personas que ocupan determinados roles y posiciones sociales o se encuentran en situaciones específicas
Las instituciones y organizaciones sociales	Son aquellas en las cuales, y a través de las cuales, se construyen las relaciones de género, tales como la familia, el mercado de trabajo, la educación y la política. Las instituciones proporcionan el marco de referencia para formar organizaciones específicas que, a través de la tradición, la costumbre o el apremio legal, tienden a crear patrones duraderos y rutinarios de comportamiento

Fuente: Elaboración propia con información de Maquieira, Virginia (2001, págs. 167-171).

En esta línea de ideas veremos que el concepto de trabajo y adscripción a los espacios público y privado está fuertemente influenciado por la categoría de género.

El trabajo es la categoría más distintiva del ser humano. “El trabajo define la relación de los seres humanos con la naturaleza, pues a través de él modifica la materia para poder utilizarla para sus fines y es uno de los espacios vitales diferenciados por género, a partir de características sexuales” (Lagarde, 1990, pág. 112).

Las mujeres al incorporarse al mercado laboral rompieron con la idea de la división sexual tradicional del trabajo: mujeres en la reproducción y hombres en la producción. Sin embargo, de manera unilateral, ahora las mujeres están en ambos espacios. En la esfera doméstica su trabajo es invisible, en lo público es infravalorado, pues lo desempeñan en situación de inferioridad y de no pertenencia, todavía como extrañas. La identidad femenina está asociada con lo doméstico, con lo reproductivo, con la carencia de poder y de reconocimiento. Las mujeres no pertenecemos por definición a lo público.

La identidad femenina ha transitado desde el ser exclusivamente amas de casa a mujeres profesionales. Actualmente, las mujeres debemos complementar la domesticidad con empleos o estudios. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es una tendencia imparable, necesaria para el mercado, pero que no se ha dado en igualdad de condiciones.

La rígida división del trabajo en los hogares y el mercado contribuye a explicar que las mujeres (vistas como trabajadoras reproductivas) accedan a todos los campos de la sociedad en posiciones subordinadas, especialmente en la división de los recursos económicos, la propiedad, las capacidades y el ejercicio del poder. Observamos cómo las normas que regulan la división sexual del trabajo dentro de la familia se extrapolan y condicionan el acceso de las mujeres al espacio público.

Los hombres, por su parte, son liberados del ámbito doméstico y pueden dedicarse exclusivamente al trabajo productivo y al disfrute de la privacidad.

La mayor dificultad de las mujeres para acceder a la vida pública se cimienta en un entramado de factores culturales, socioeconómicos e históricos de carácter estructural determinados por una hegemonía masculina. Esta división sexual del trabajo diferencia cuáles son las tareas que deben ser realizadas por hombres y cuáles por mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 2016) el reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo como se verá más adelante.

Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, en dificultades para escalar a un

mejor puesto y oportunidades de obtener mayores ingresos o mejores prestaciones.

En este orden de ideas existen diferentes expresiones de desigualdad que atraviesan a las mujeres y su acceso y participación al trabajo remunerado.

1. Segregación ocupacional por sexo. Se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación.

2. Desigualdad salarial. La brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23 %; en otras palabras, las mujeres ganan sólo el 77 % de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10 % o más en los países para los cuales existen datos disponibles (OIT, 2016, pág. 9). Con estos datos se necesitan 70 años para alcanzar la igualdad salarial respecto a los hombres.

3. Hostigamiento y acoso laboral. La OIT (2016) define el acoso laboral como cualquier conducta no correspondida o no deseada que afecte la dignidad de una persona en el trabajo. Puede ir desde abusos verbales, gritos, insultos, bromas de mal gusto, a intimidación, hostigamiento y ataques físicos, aunque las y los expertos afirman que el tipo de acoso que más sufren las mujeres es el sexual. Este incluye —pero no agota— la exhibición de imágenes pornográficas, contacto físico indeseable, el uso de sexo a cambio de beneficios o derechos o a manera de amenazas para no ser despedidas. Por su parte, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

4. Doble jornada laboral. Se refiere al trabajo visible (esfera pública) y al trabajo invisible (esfera doméstica) que realizan las mujeres. Para Marcela Lagarde (1990) la jornada pública es aquella que se da fuera del hogar, tiene un horario asignado y por la cual se recibe un salario.

La doméstica es aquella que no tiene un horario establecido, se lleva a cabo también en los días de descanso, inclusive en los momentos señalados de descanso, no hay un salario y se da en el hogar.

5. Los cuidados. El concepto de cuidados se relaciona con la necesidad de ser atendidos que tenemos todos los seres humanos para poder sobrevivir, crecer y aprender. No hay persona alguna que no haya sido cuidada física y emocionalmente a lo largo de su vida. El trabajo de cuidados ha sido cultural e históricamente asignado a las mujeres y de igual manera ha sido invisibilizado y minimizada su contribución a la sociedad y a la economía.

6. Brecha de género. Es la distancia que existe entre mujeres y hombres con relación al acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social (Pérez Haro, 2005).

Ma. Antonia García de León (1994, pág. 48) precisa que “en la sociedad la escala de valoración social de lo que debe ser, de lo justo, de lo poderoso, de lo que debe ser reconocido es masculina y las mujeres se ven afectadas por dicha escala, se ven sometidas a una violencia simbólica que las coloca en una posición de inferioridad”.

El estudio del poder y el género son indisociables. Desde la comprensión del fenómeno social del poder se entiende que el patriarcado es un sistema estructurado de poder por género.

Pero ese poder se establece desde lo masculino y para lo masculino. Desde pequeños la socialización referente al poder se hace presente. A los hombres se les incentiva a ejercerlo, a apropiarse de él, a las mujeres no. Nuria Varela indica que:

... El poder no se tiene, se ejerce: no es una esencia o una sustancia, es una red de relaciones; el poder nunca es de los individuos, sino de los grupos, así el patriarcado al ser un sistema de pactos entre varones, son estos quienes conservan el mayor poder posible y han apartado a las mujeres de este. (Varela, 2008, pág. 155)

Ma. Antonia García León (1994, págs. 40-41) puntualiza que las mujeres tienen una posición estructural difícil ante el poder en una sociedad patriarcal, pues existen factores que las mujeres necesitan reunir para relacionarse con él y que son ajenos a su identidad “femenina”, lo

que las coloca en un constante ir y venir entre ambos mundos. Varela (2008, pág. 156) agrega que, en realidad, las mujeres no llegan a los centros de poder porque en el sistema de selección previo aún prima la perspectiva de los varones.

Las pocas mujeres que llegan deben jugar las reglas del juego, adoptar y reproducir cualidades masculinas propias de la cultura política, empresarial y en general en esferas de poder. Además, como seres “extraños” en esas esferas, las mujeres son observadas y evaluadas por encima de la media y por estándares distintos, que pretenden ser universales y neutrales.

Amelia Valcárcel (2008, pág. 193) afirmaba que ninguna mujer dispone aún de un poder para el cual haya sido perfectamente autorizada, un poder que no sea puesto en duda y que sea plenamente reconocido. La realidad es que, a casi 10 años de esta aseveración, si bien las mujeres están en diversos espacios, aún no se les relaciona con una imagen de poder en esos términos. Se les permite acceder, pero nunca hasta la cumbre y si lo hacen se les exige más o se les devalúa constantemente. Al parecer en cuanto mayor sea el poder, la lucha y el desgaste es mayor. Se habla de que la construcción social del poder es incompatible con el género femenino.

Ma. Antonia García de León (1994, pág. 48) precisa que “en la sociedad la escala de valoración social de lo que debe ser, de lo justo, de lo poderoso, de lo que debe ser reconocido es masculina y las mujeres se ven afectadas por dicha escala, se ven sometidas a una violencia simbólica que las coloca en una posición de inferioridad”. Por ello, identifica algunos aspectos sobre la incursión y rasgos sobre su comportamiento y explica aquellos aspectos a los que las mujeres se enfrentan para poder estar dentro del poder.

♦ **Inputs o superpluses.** — Las mujeres deben reunir una serie de requisitos superiores a los que ya poseen los hombres, tienen que demostrar que se merecen estar ahí, más las habilidades propias del cargo. Deben manifestar actitudes de dirección. Generalmente, en estos ámbitos las mujeres poseen un nivel de estudios más alto, trabajan más horas que los hombres en esa misma categoría o puesto, son más jóvenes que los hombres y la soltería es un alto diferencial en ellas.

♦ **Costes diferenciales o costes de aculturación.** — Son los sacrificios que hacen las mujeres respecto a la familia, el matrimonio, los hijos,

el tiempo, la privacidad, etc., para poder estar en el poder. Sacrificios que no hacen los hombres, puesto que ellos son la esencia del modelo masculino dominante que tiene el poder.

♦ **Requerimientos excepcionales o diferenciales.** — Se refieren a la exigencia de no equivocarse, de ser “buenas” y “excelentes” en lo que hagan, pues al ser consideradas ajenas al espacio público, siempre están en la mira de la observación social. En este sentido, las mujeres siempre están siendo evaluadas, ya que las expectativas sobre su liderazgo son más exigentes.

♦ **Fortaleza emocional o psíquica.** — Desde el plano de la psicología social, requieren de una fortaleza personal y psíquica enorme para poder enfrentar discriminaciones, así como para vivir esa ambivalencia o cierta esquizofrenia entre su labor profesional y su identidad femenina (García, M.A., 1994, 41-42).

Desde la experiencia de las mujeres, las expectativas dirigidas a ejercer el mismo poder que el correspondiente a un hombre en situación paralela resultan a veces frustrantes, porque se considera que lo más difícil es conseguir el acceso, especialmente cuando ha sido competitivo y sus méritos superan los requisitos de los perfiles (Vallé, 2008, pág. 149), pero al estar en esa posición de poder deben enfrentarse a ser cuestionadas constantemente, a trabajar diario por ser reconocidas como aptas para el cargo y luego poder hacer el trabajo.

Lo anterior nos lleva a reflexionar que mientras no se desmonte la concepción de que el principal trabajo de las mujeres es el trabajo reproductivo y que su lugar se ciñe a lo doméstico, seguirán viviendo violencia y enfrentando desigualdades en su ingreso y ascenso dentro del trabajo remunerado.

En este tenor, se debe señalar la importancia del abordaje de esta problemática a través de la Perspectiva de Género (PG). De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la perspectiva de género se define como:

Una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través

de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (LGAMVLV, 2007)

La metodología de la perspectiva de género permite establecer correlaciones entre las posibilidades de vida de mujeres y hombres. Analiza la realidad para intervenir en ella y destruir el orden patriarcal, criticando los rasgos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen en las sociedades que reproducen relaciones sociales basadas en la desigualdad y exclusión de la mitad de la población; sociedades injustas que jerarquizan a las personas con base en su sexo (Lagarde, 1996).

Por lo cual implementar acciones y políticas con PG significa, en primer lugar, reconocer las desigualdades, injusticias y violencias producidas por el trato y oportunidades diferenciadas entre las personas por razones de género para, en segundo lugar, incorporar acciones específicas que permitan eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Dentro del análisis de la misma se establecen otros conceptos que debe ser considerados, tales como:

La igualdad es un derecho humano que es reconocido por diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Implica el derecho a la no discriminación, y que se dé un trato *idéntico o diferenciado* a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que ha habido entre unas y otros (ONU Mujeres, 2015, pág. 7). En este sentido, el reconocimiento jurídico de la igualdad, entonces, tiene que partir de dos supuestos. Por un lado, aquel que deriva de una omisión o falta de reconocimiento de las diferencias y que excluye irremediamente a quienes no están en el molde para el cual fue creada la norma o política pública. Por el otro lado, el principio de igualdad debe hacerse cargo de las desventajas históricas de ciertos grupos sociales y las relaciones de opresión que condicionan una menor aptitud para el goce y ejercicio de los derechos (CDHDF, 2011, pág. 19, citado en Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG), 2019).

La discriminación contra la mujer a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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, como se indica en la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres (DOF, 2006). Adicionalmente, la discriminación se manifiesta en acciones como el menosprecio moral, sexual, la descalificación intelectual, la violencia psicológica, verbal y física.

La discriminación puede ser directa, indirecta o múltiple. Es considerada discriminación directa cuando una persona es tratada de forma menos favorable en razón de ser mujer. Se considera discriminación indirecta cuando una norma, regla o práctica que se supone neutra sitúa a las personas de un sexo en desventaja en el acceso a las oportunidades y recursos y el goce de derechos (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, CELIG, 2019).

En relación con el tema de género, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) las acciones afirmativas son “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer [...] estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato” (OHCHR, 1981).

La transversalidad de la perspectiva de género es una estrategia para incorporar la perspectiva de género en distintos ámbitos. La transversalidad es una herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad (DOF, 2003).

Finalmente, se debe tener en cuenta que la perspectiva de género debe estar presente en todo hacer por parte del Estado, puesto que, como se verá en el siguiente apartado, México está suscrito a diversas convenciones y tratados en los que se compromete a transversalizar esta perspectiva.

Un punto importante en este sentido es que tanto en las legislaciones como en las estrategias y acciones que se lleven a cabo parte de las instituciones, es que a través de la perspectiva de género se busca desarrollar las herramientas para identificar y disminuir las brechas de desigualdad

estructural, por razón de género; eliminar los elementos de discriminación y exclusión de la normatividad; promover la igualdad de género en la normatividad; propiciar presupuestos con perspectiva de género, para cerrar las brechas de género; y reconocer si la legislación puede generar, en sus resultados, incentivos que ahonden la desigualdad de género y, en su caso, corregir esas fallas (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, 2019).

1.3. Avances de la participación de las mujeres a partir del marco jurídico internacional y nacional

La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones es producto de una larga trayectoria de lucha. Hoja de ruta que siempre es preciso historizar.

En primera instancia es preciso recorrer el camino seguido por algunas mujeres del S. XVIII, cuando la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, producto de la Revolución Francesa que proclamó igualdad, fraternidad y libertad, dejó fuera a las mujeres.

Dos importantes exponentes, Olimpia de Gouges y Mary Wolstencraft fueron fundamentales al exigir igualdad de derechos respecto a los hombres. La primera redactó los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, emulando la Declaración Revolucionaria, y fue decapitada por ello. Por su parte, Mary, la primera filósofa feminista, defendió hasta su muerte la racionalidad y capacidad de las mujeres de ser partícipes del progreso de la humanidad, afirmando que deberían ser educadas en igualdad de condiciones.

En esta época, la lucha estaba enfocada en reforzar la exigencia de que las mujeres sean consideradas como sujetas de derechos plenos, donde la dignidad, libertad y educación son las demandas más sentidas del feminismo naciente. Es por ello que se plantea que el feminismo, es producto no planeado (ni deseado) de la Ilustración, las mujeres ilustradas exigen para sí y las demás, igualdad, fraternidad y libertad ante los hombres, criticando la doble moral de la sociedad de esta época, además de la aplicación del doble estándar sexual que, en todas las disciplinas, siempre ha exigido mucho más a las mujeres.

Con esta importante base, las mujeres del S. XIX continúan el camino trazado en busca de igualdad, educación, libertad sexual; derecho a la propiedad y al trabajo remunerado y digno; así como la abolición de la prostitución, como exigencia del fin de todas las formas de opresión contra las mujeres, para construir una cultura de la paz. Nacen las luchas de las sufragistas, las socialistas y las abolicionistas.

Es durante estos siglos que comienza a darse sustento teórico-intelectual al feminismo, como corriente teórico-crítica ilustrada, cuyo marco teórico conceptual continúa vigente hasta nuestros días, no sin varias distorsiones impulsadas por el propio patriarcado para desvirtuar la lucha por la igualdad de las mujeres.

El S. XX llegó, como sabemos, acompañado de grandes atrocidades de la mano de dos guerras mundiales, donde las mujeres, al igual que desde hacía siglos, fueron parte de los crímenes de guerra que las convirtieron, una vez más, en botín del conflicto armado. Una vez concluida la Segunda Guerra Mundial, en 1948, se crea la ONU, Eleonor Roosevelt tuvo un papel fundamental en la redacción de la Declaración de los Derechos Humanos, documento que establece el piso común para los estados para instaurar todo un sistema de derechos de las poblaciones y su consecuente protección. Declaración que en su Artículo 1 sobre igualdad y no discriminación versa que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, estableciendo, con toda claridad, la igualdad entre mujeres y hombres.

Acto mediante el cual se confirmaron los valores modernos de paz, libertad, dignidad, igualdad, no discriminación y equidad; además de establecer las obligaciones de los Estados para con su población y frente a otros Estados, para alcanzar el llamado desarrollo humano y la democracia. De igual forma, se establecen las obligaciones de los Estados partícipes en convenciones y se establece una agenda. Asimismo, se intensifica la lucha por los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, como parte de la exigencia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Hablando de igualdad, fue importante luchar por el Estado laico y, por ende, la libertad religiosa. Como acertadamente lo ha señalado la abogada feminista Andrea Medina, es preciso reflexionar sobre los derechos y las libertades, como categorías relacionales que deben analizarse siempre acorde al contexto, la comunidad y la estructura en la que se ejercen (Roque, 2022).

De manera tal es que ha sido posible llegar a la lucha por la llamada igualdad sustantiva (igualdad concreta, no sólo en papel y que permitirá a las mujeres estar en los espacios de toma de decisiones, asumiendo el poder en el espacio público, y no sólo simularlo, como sucede hasta ahora).

Como señala Marcela Lagarde (1996), las mujeres que luchan por defender los derechos de todas las demás siempre han encontrado muchos obstáculos; denostaciones por romper con el paradigma patriarcal dominante y que les ubica en la esfera de lo privado-doméstico. Así que cuando estas mujeres salen a *ser parte* del espacio público, a exigir igualdad de derechos y ser partícipes en la toma de decisiones, la respuesta del patriarcado es sumamente violenta. Baste dar un vistazo al reciente proceso electoral 2020-2021 en México para dar cuenta de la gran beligerancia y violencia con que se trata a mujeres políticas, quienes, desgraciadamente incluso, llegan a ser asesinadas víctimas de la extrema violencia política en su contra por razón de género; es decir, que son violentadas y, en el peor de los casos, asesinadas, por el sólo hecho de ser mujeres que han decidido romper los cautiverios patriarcales en que se les ha querido mantener.

1.3.1. Los derechos humanos de las mujeres en el marco jurídico internacional

Los derechos humanos fueron contruidos a lo largo de varios siglos, para conformarse como principios filosóficos y como un conjunto de acuerdos de convivencia para compartir este mundo en paz. Estos derechos han estado siempre sujetos a interpretación, por ello es fundamental que las mujeres estén presentes como sujeto jurídico, toda vez que la interpretación del derecho se hace a la literalidad, ya que, derivado de ello, se operan dichos derechos a través de la impartición de justicia y de políticas públicas.

Para esta implementación jurídica de los derechos, ha sido importante que los Estados reconozcan que existe una desigualdad histórica entre mujeres y hombres, lo que ha conllevado siglos de discriminación y violencia contra las mujeres, ejercido en su gran mayoría por los hombres.

Con la lucha histórica emprendida por las mujeres se logró el reconocimiento expreso (aunque parezca innecesario o hasta un pleonasmo) de que sus derechos son derechos humanos, logrando construir

diversos instrumentos —de la mano del derecho internacional— que han fungido como poderosas herramientas de la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como parte fundamental de la lucha de las mujeres por estar incluidas en los estándares de derechos humanos, se insistió en la necesidad de reconocer de manera específica cuáles son las situaciones que viven las mujeres y que deberían ser debatidas para que basados en los estándares de derechos humanos (expansivos y progresivos) y bajo el principio propersona se llegase a construir planes de acción con metas y objetivos programáticos concretos.

En este marco es que, a partir de 1945, con la fundación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se desarrollaron una serie de tratados e instrumentos internacionales que representan una base normativa sólida en materia de garantía de los derechos humanos en todas las personas.

Así, Dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 21 se señala que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, así como al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas y a las elecciones por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad de voto (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 1948).

De igual forma, con el fin de garantizar los derechos laborales femeninos, en 1952, México ratifica el Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 1951), el cual establece que los países miembros deben de fijar tasas de remuneración bajo el principio de igualdad de pago por un trabajo de igual valor, sin importar el sexo de quien labora.

Igualmente, en 1958, México firma el Convenio número 111 de la OIT, en donde se establece que todos los países miembros deben de llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de erradicar la discriminación sexual en la obtención de un empleo.

Para 1975 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU instó a organizar la primera conferencia mundial sobre la mujer en ocasión del Año Internacional de la Mujer. Posteriormente, se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México, en la cual participaron representantes de 133

gobiernos, al tiempo que 6,000 representantes de organizaciones de la sociedad civil asistían a un foro paralelo, la Tribuna del Año Internacional de la Mujer. En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

Es tras la Primera Conferencia de la Mujer en 1975, que se decidió elaborar un instrumento específico para la protección de los derechos humanos de las mujeres. Así, en 1979 fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). A través de esta convención se compromete a los estados miembro a eliminar la discriminación contra las mujeres y avanzar a la igualdad sustantiva tanto en lo público como en lo privado.

Tal cual en la convención se define la discriminación contra las mujeres como “cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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” (OHCHR, 1981).

En 1980, un total de 145 Estados Miembros se reunieron en Copenhague con motivo de la celebración de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. La Conferencia tenía por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación. El programa de acción que se aprobó hacía un llamado a favor de adoptar medidas nacionales más firmes para garantizar la apropiación y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como a introducir mejoras en el ámbito de la protección de los derechos de herencia, de custodia de los hijos y de nacionalidad de la mujer. Los participantes identificaron tres esferas en las que se necesitaban medidas para la igualdad, el desarrollo y la paz: Igualdad de acceso a la educación; Igualdad de acceso a las oportunidades de empleo, e Igualdad de acceso a servicios de salud adecuados.

Para 1985, tiene lugar la tercera conferencia mundial para la mujer, la Conferencia Mundial para Revisar y Evaluar los Logros del Decenio

de las Naciones Unidas para la Mujer, en Nairobi, Kenya. El mandato de la conferencia era establecer medidas concretas para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio. Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, que esbozan medidas para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de la mujer en los esfuerzos de paz y desarrollo.

Es en 1995 en Beijing, China, que surge la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU Mujeres, 2015) establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: La mujer y el medio ambiente, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, la niña, la mujer y la economía, la mujer y la pobreza, la violencia contra la mujer, los derechos humanos de la mujer, la educación y capacitación de la mujer, los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la mujer y la salud, la mujer y los medios de difusión, la mujer y los conflictos armados.

En 1993 se lleva a cabo la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en Viena, Austria. Donde el resultado principal de la conferencia fue la Declaración y Programa de Acción de Viena, un plan común para el refuerzo de la protección de los derechos humanos en todo el mundo. La conferencia también formuló recomendaciones concretas para fortalecer y armonizar la capacidad de supervisión del sistema de las Naciones Unidas. Instaba a la creación del puesto del Alto Comisionado para los Derechos Humanos por la Asamblea General, que lo creó posteriormente el 20 de diciembre de 1993. Además, la conferencia adoptó nuevas medidas para promocionar y proteger los derechos de las mujeres, los niños y las poblaciones indígenas respectivamente.

En América, en 1994 tiene lugar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará, donde se establece en el artículo 4, inciso J, que “la mujer tiene derecho a tener igualdad de acceso a las funciones

públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones” (OAS, 1994).

Asimismo, en el artículo 5 se precisa que “toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos” (OAS, 1994).

A continuación, se presenta un resumen elaborado por la abogada Andrea Medina, donde se presentan los principios garantizados, en la llamada Convención Belém do Pará (OAS, 1994).

Cuadro 1.1.
Principios de la Convención Belém do Pará

Principio transversal	Belém do Pará	Indicadores estructurales	Indicadores de Proceso	Indicadores de resultado
		Señales cualitativas de progreso		
Igualdad y no discriminación	Indicadores de diversidad Art. 9	Recepción del derecho		
		Contexto financiero básico y compromiso presupuestario		
		Capacidades institucionales o estatales		
	Indicadores de Legislación Art. 1, 2, 3 y 7 c), e) y g) + Indicadores de planes nacionales Art. 1, 2, 7 y 8 c), d) y f)	Recepción del derecho		
		Contexto financiero básico y compromiso presupuestario		
		Capacidades institucionales o estatales		
Acceso a la justicia	Indicadores de acceso a la justicia Art. 7 d), f) y 8 c) y d)	Recepción del derecho		
		Contexto financiero básico y compromiso presupuestario		
		Capacidades institucionales o estatales		

1. La participación de las mujeres en México en el espacio público...

Continuación.

Principio transversal	Belém do Pará	Indicadores estructurales	Indicadores de Proceso	Indicadores de resultado
Señales cualitativas de progreso				
Acceso a la información y participación ciudadana	Indicadores de información y estadísticas Art. 8 b)	Recepción del derecho		
		Contexto financiero básico y compromiso presupuestario		
		Capacidades institucionales o estatales		

Fuente: Elaboración Mtra. Tania Roque Medel con base en la información proporcionada por la Lic. Andrea Medina Rosas en el marco del Seminario de Investigación de la Dra. Aimeé Vega Montiel del Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales (2021) (Roque, 2022).

Como resultado, por cada convención se creó una comisión de seguimiento y derivado de cada convención se fueron estableciendo ya sea relatorías específicas, planes de acción, políticas públicas, etc., como medidas para el cumplimiento de todo lo que está definido en la normatividad.

México como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se adhiere a la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004, y a la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.

Cabe precisar que el mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre No se puede la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2022).

Una vez que fue tejiéndose el amplio marco en materia de derechos humanos, estos fueron consolidándose en tres ámbitos:

- En el **filosófico**, los principios a garantizar, a manera de ejes rectores fueron: Libertad, igualdad, solidaridad y dignidad. Y en el debate amplio del concepto género, como categoría relacional.

- En el ámbito **político**, implicó el reconocimiento de diversos intereses y tensiones que impactan en la vida social y de cada persona, donde el poder y la forma en que se ejerce fue puesto a debate, exigiendo reconocimiento y respeto a la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones. Ya que la falsa creencia de que las mujeres pertenecen “de manera natural” al ámbito de lo privado, es producto de una forma de organización genérica del mundo, donde al momento de nacer se asigna a las personas (de acuerdo al sexo), las posibilidades de desarrollo, o limitaciones, que tendrá a lo largo de su vida.
- Respecto al ámbito **jurídico**, se consolidaron diversas leyes y sus respectivos operadores e instancias encargadas de aplicarlas y de construir una cultura ciudadana que fomente y respete irrestrictamente los derechos humanos de las mujeres.

Estos marcos internacionales se fueron plasmando en los marcos jurídicos de los Estados miembros. A continuación se aborda el marco jurídico nacional.

1.3.2. Los derechos humanos de las mujeres.

Marco Jurídico Nacional

Ahora bien, por su parte, en México se han desarrollado leyes y artículos específicos para resguardar los derechos de las mujeres, comenzando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en sus artículos 1, a través del cual se eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas sin importar su género; artículo 4, que establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123, que determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIHM) (DOF, 2006) establece las obligaciones que deben de cumplir las instancias correspondientes para lograr la paridad, cumpliendo con el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado ordenado en la Constitución, para luchar contra la discriminación sexual con el fin de empoderar a las mujeres.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) (DOF, 2022), en su artículo segundo, establece la definición de igualdad sustantiva, así como las pautas para impulsar la inclusión, y, en su artículo tercero, define la necesidad de las empresas a propiciar ambientes laborales libres de discriminación y violencia.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que busca favorecer el desarrollo laboral de las mujeres, otorgando un reconocimiento a los centros de trabajo que cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. A partir de esta norma, diversas secretarías e instituciones estatales se han certificado en ella.

La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (DOF, 2021), que regula las funciones y obligaciones del Instituto Nacional de las Mujeres en su búsqueda por erradicar la discriminación y posibilitar la igualdad de oportunidades y trato entre los géneros, garantizando el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres.

En la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (DOF, 2007), se delinean las características más importantes de la perspectiva de género:

- Se le define como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres.
- Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo-género.
- Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres.
- Contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (DOF, 2007).

A las mujeres, aun cuando representan más del 50 % de la población mundial, se les continúan menoscabando el pleno acceso y disfrute de sus derechos y libertades, lo que ha significado la exclusión del espacio público y, por tanto, de la toma de decisiones y de la participación en los sistemas administrativos de los Estados; y en los casos en que han logrado incorporarse, no gozan de igualdad sustantiva, respecto a sus

pares hombres, ya sea porque no están en los puestos directivos, sino que son subalternas o porque, aun con cargas iguales de trabajo, no reciben salarios iguales a los hombres.

Esta circunstancia afecta directamente la representación social de las mujeres y la participación de las mismas en el espacio público, ya que se ha consolidado un orden social que distribuye a su población entre desigualdades y privilegios, donde los derechos y libertades plenas, sólo son para unos cuantos, generando exclusividades para unos y distinciones para la mayoría.

Es por ello que la lucha de las mujeres, que se remonta a casi 300 años, ha planteado que debe garantizarse la igualdad. Si existe plena igualdad, no hay cabida para los privilegios; si hay igualdad, por ende se gana seguridad jurídica, justicia garantizada por el Estado y, como lo señala Marcela Lagarde (1996), se podrá construir una democracia genérica.

Por ello, al insistir en el cumplimiento de las normas y tratados antes mencionados, las cuales determinan las condiciones que permitan la igualdad de las mujeres para la participación en el espacio público, se está luchando por erradicar la discriminación y la impunidad.

En la actualidad nos encontramos ante una circunstancia en la que los propios Estados y sus instituciones reproducen los valores patriarcales, ante lo cual se han gestado diversos movimientos de mujeres con características contraculturales, democratizadoras, participativas y antijerárquicas.

Conocedoras de las desigualdades transfronterizas, que comprenden que las personas vivimos en un mundo globalizado, pero que reconocen que los Estados son los principales responsables de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, debemos de poner especial atención en conocer todas las normativas nacionales e internacionales que nos proporcionan las herramientas para hacer valer nuestros derechos y hacer garantizar su cumplimiento.

1.4. Antecedentes de los sistemas de carrera administrativa. La participación de las mujeres en la profesionalización de los poderes públicos

Tradicionalmente, la vida pública ha sido protagonizada por varones, mientras que el desarrollo de las mujeres se ha limitado al ámbito de lo privado o lo doméstico. Sin embargo, en la historia de México la participación de las mujeres en el espacio público, aunque invisibilizada, ha sido una constante.

Un primer referente lo tenemos en 1879 cuando se celebra el Primer Congreso Obrero, el cual hace que núcleos importantes de mujeres formen parte activa de las acciones de lucha contra la dictadura porfirista y se incorporen a los distintos clubes liberales y partidos de oposición (Hernández, 2001, 458).

Posteriormente, durante el periodo de la Revolución mexicana, las mujeres también estuvieron presentes en distintos momentos: mientras que, por un lado, mujeres como Carmen Serdán se unían a los esfuerzos de Francisco I. Madero para implementar nuevas elecciones y desconocer el gobierno de Porfirio Díaz en 1910, por el otro, se estaba creando en 1906 la organización femenil de “Las admiradoras de Juárez”, dando inicio a la lucha sufragista en México (Hernández, 2001, 458).

La lucha femenina continúa cuando Hermilia Galindo solicita al Congreso Constituyente de 1916-1917 el reconocimiento a los derechos políticos de las mujeres. Sin embargo, la respuesta es negativa, argumentando que “las actividades de las mujeres mexicanas han estado circunscritas al hogar y por ende no ha desarrollado una conciencia política y no se vislumbra la necesidad de participar en los asuntos públicos” (Hernández, 2001, 459).

Más adelante, de 1922 a 1924, el gobernador de Yucatán, Felipe Carrillo Puerto, reconoce el derecho de las mujeres a participar en las elecciones municipales y estatales. Gracias a ello, Elvira Carrillo Puerto, socialista que lucha por la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres, es la primera candidata electa al Congreso de Yucatán, cargo que desempeña por dos años, pero que se ve obligada a abandonar por amenazas de muerte (Pérez, 2003).

Para 1932, se inicia la Constitución de Ligas Femeniles Campesinas y de Centros Femeniles Revolucionarios impulsados por el Partido

Comunista Mexicano para luchar por los derechos de las trabajadoras (Pérez, 2003).

Lo anterior funge como antecedente a 1934, año en que se da la mayor organización de mujeres hasta entonces durante la campaña del general Lázaro Cárdenas, conformándose con ello el Frente de Mujeres Mexicanas (Pérez, 2003).

Por su parte, ese mismo año, Carlos Riva Palacio, líder del Partido Nacional Revolucionario, convoca a la formación del sector femenino del partido. Las principales asociaciones de mujeres que se suman a las filas del PNR son: la Liga Orientadora de Acción Femenina (creada en 1927), dirigida por Elvira Carrillo Puerto; el Bloque Nacional de Mujeres Revolucionarias (creado en 1929), presidido por Florinda Lazos León; el Partido Feminista Revolucionario (creado en 1929), de donde saldrá la primera dirigente del Sector Femenil del PNR, Edelmira Rojas viuda de Escudero, y la Confederación Femenil Mexicana (creada en 1931), encabezada por María Ríos Cárdenas (Pérez, 2003).

Para 1935, promovido por el Partido Comunista Mexicano y por otras fuerzas, se origina el Frente Único Pro-Derechos de la Mujer, que llegó a contar con 60,000 afiliadas. La organización luchó por el voto, la extensión de la alfabetización, guarderías, maternidades y hospitales; además, incorporó a las mujeres a la lucha política, obtuvo algunas de sus reivindicaciones. Entre sus dirigentes destacaron Consuelo Uranga, Frida Kahlo, Adelina Zendejas y María del Refugio García (Pérez, 2003).

En 1941, las secretarías femeniles de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), la Confederación Nacional Campesina (CNC), la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) integran la Alianza Nacional Femenina, asociación que buscaba pedir acceso a los puestos públicos para las mujeres. A partir de ello, Matilde Rodríguez Cabo es nombrada jefa del Departamento de Previsión Social de la Secretaría de Gobernación (Pérez, 2003).

El 24 de diciembre de 1946, la Cámara de Diputados aprueba la iniciativa enviada por el presidente Miguel Alemán, en la que se adiciona el Artículo 115 Constitucional, en donde se establecía que las mujeres podrían ejercer el derecho político de poder votar y ser votadas en las elecciones municipales. Dicho artículo entró en vigor el 2 de

febrero de 1947, permitiendo que María del Carmen Martín del Campo se convirtiera en la primera presidenta municipal en Aguascalientes (Pérez, 2003).

Este antecedente permite que, al fin, el 17 de octubre del año 1953, tras la discusión ocurrida el 6 de octubre en la Cámara de Diputados, se publique en el DOF, la reforma al artículo 34 constitucional, en donde se le otorga la ciudadanía a la mujer mexicana, y, con ello, sus derechos político-electorales.

A partir de este hecho, en los años siguientes, distintas mujeres van ocupando distintos cargos por primera vez en la historia de México, como es el caso de la primera diputada federal, Aurora Jiménez de Palacios, que ocupa el puesto por el Distrito I del estado de Baja California en septiembre de 1954; o en 1958, cuando Macrina Rabadán se convierte en la primera diputada propietaria de la oposición, por el Partido Popular Socialista, en la XLIV Legislatura, y por supuesto, un año clave fue 1979, cuando Griselda Álvarez Ponce de León se convierte en la primera gobernadora de un estado de la República Mexicana (Colima), ocupando el cargo hasta 1985 (Pérez, 2003).

No obstante, conseguir que la mujer fuera vista como sujeto político no fue el último paso que las mujeres tomaron para integrarse a la vida política en México, si no que a finales del siglo xx y principios del xxi, comenzaron a trabajar por lograr que la participación fuera equitativa, iniciando la lucha por la paridad y la igualdad.

Fue así que en 1993, la Cámara de Diputados y Diputadas aprueba la propuesta de varias de las mujeres que pertenecen a ella, estableciendo en la fracción III del artículo 175 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales que los partidos políticos deberán promover una mayor participación de la mujer en la política, permitiendo a más de ellas postularse a través de ellos a los distintos cargos de elección popular (Pérez, 2003).

En 1997, las diputadas de la Cámara logran poder agregar a la fracción XXII transitoria del artículo 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, que las candidaturas de los distintos partidos políticos no podrán ser todas ocupadas por un mismo sexo, sino que debería de haber por lo menos un 30 % de variación en el género de sus candidatos o candidatas, obligando a llegar a tener una mayor participación femenina en las urnas (Pérez, 2003).

Algo similar ocurre en Puebla, en donde, en el año 2000, se establece en el artículo 201 del Código Electoral de Puebla que ningún partido político puede tener a más de un 75 % de sus candidatos, siendo solo hombres. Estos esfuerzos por la mayor integración femenina continúan, y en 2002, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFPE) publica en el DOF unas reformas estableciendo que los partidos políticos deben de inscribir por lo menos al 30 % de las candidaturas femeninas en las listas a puestos de elección popular en calidad de propietarias; además de asegurar en las listas plurinominales, una mujer por cada tres hombres (Pérez, 2003).

Otro de los puntos en la agenda política contemporánea femenina, además del cumplimiento del principio de paridad, y con ello el cumplimiento de una verdadera igualdad, fue el de poder tener decisión sobre sus propios cuerpos.

Es por ello que se inicia una lucha, bajo el lema “lo personal es político”, para poder legalizar el aborto, la cual tiene un triunfo importante en 2008, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina, con 8 votos a favor, despenalizar el aborto en el Distrito Federal antes de las 12 semanas de gestación. Sobre esta cuestión, aún no existe una despenalización a nivel nacional, pero poco a poco se han unido distintos estados de la República, para permitir a las mujeres decidir sobre su propio cuerpo.

En 2014, se realiza una reforma constitucional en donde se establece el principio de paridad en el registro de candidaturas a diputaciones federales y locales, es decir, se plantea que en todos los cargos el 50 % de los candidatos sean hombres y el otro 50 % sean mujeres (Inmujeres, 2020a).

Finalmente, es en 2019 cuando se efectúa la reforma constitucional que ordena la existencia del principio de paridad en todo, no solamente en las candidaturas a diputaciones, sino en todas las candidaturas, así como en la ocupación de todos los cargos públicos, deben de existir un total de 50 % de mujeres junto con el 50 % de hombre (Inmujeres, 2020a).

2. La carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

Cabe señalar que dentro de las acciones que puede realizar el Estado para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, se encuentra la adscripción a marcos legales internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y realizar una adecuada armonización de todos los principios y compromisos asumidos en estos, en su aparato jurídico nacional y estatal. Es por ello que en este capítulo, siguiente apartado, se describen los principales documentos y artículos en los que se cimienta la carrera judicial.

Para iniciar, el Poder Judicial es el Poder que cuenta con las atribuciones necesarias para impartir justicia de manera cumplida y para mantener el equilibrio entre los demás Poderes. Está integrado por: los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los magistrados del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, los magistrados de los Tribunales de Circuito, Colegiados y Unitarios, y los jueces de Distrito, entre otros. Una de las funciones más importantes del Poder Judicial de la Federación es proteger el orden constitucional.

2.1. Antecedentes de la creación del TEPJF y su incorporación al Poder Judicial de la Federación

La historia de la judicatura electoral mexicana comenzó como tal en 1987, con la reforma al artículo 60 de la Constitución, con la creación

del Tribunal de lo Contencioso Electoral (TRICEL) (TEPJF, 2014, pág. 9) el cual era un órgano autónomo de carácter administrativo cuyo objetivo era ser garante de la legalidad en las actuaciones de los organismos electorales. Con esto se crean los cimientos de la justicia electoral a cargo de la primera generación de magistrados electorales.

Se señala que en el desarrollo de la democracia en México fue durante la mayor parte del siglo xx que se conservó el sistema político de autocalificación electoral por parte de los integrantes del Poder Legislativo Federal, con una participación poco perceptible de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (TEPJF, 2012).

Julio Ríos Figueroa (Ríos, 2017) dice que la Constitución mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917 delineó los elementos principales del gobierno del poder judicial federal y la carrera judicial en México. La característica más importante está en el Artículo 97 donde se delega a la Suprema Corte de Justicia de la Nación la selección, promoción, transferencias, monitoreo y destitución de jueces y magistrados federales.

Galván, F. (Galván, 2015, 45) precisa que la historia moderna de la justicia electoral en México se inicia con la reforma constitucional de 1977, específicamente con la reforma y adiciones al artículo 60 de la Carta Magna, según el decreto del 1 de diciembre, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 6 de dicho mes y año, con lo cual se instituyó el recurso de reclamación ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), para controvertir los actos y las resoluciones del Colegio Electoral (CE) de la Cámara de Diputados (CD) del Congreso de la Unión (CU), emitidos durante el procedimiento de calificación de la elección de diputados.

El artículo 60 citaba lo siguiente:

... La Cámara de Diputados calificará la elección de sus miembros a través de un colegio electoral, que de acuerdo con las constancias de mayoría que registre la Comisión Federal Electoral hubieran obtenido mayor número de votos... Si la Suprema Corte de Justicia considera que se cometieron violaciones sustanciales en el desarrollo del proceso electoral o en la calificación misma, lo hará del conocimiento de dicha Cámara para que emita nueva resolución, misma que tendrá el carácter de definitiva e inatacable. (TEPJF, 2012)

Con ello también se otorga reconocimiento constitucional a los partidos políticos y se genera un contexto que favorece el surgimiento de

nuevos partidos políticos reconociendo la existencia de organizaciones y fuerzas emergentes. Además, de acuerdo con Rodolfo Duarte (Duarte, 2002, 4), por vez primera se regula el financiamiento público de las mismas y se les concede la oportunidad de convertirse en fuerzas nacionales, de manera que no requieran de la patente de las entidades federativas para competir en las elecciones de carácter local. Por lo que el sistema de autocalificación¹ era el vigente. También se crea el recurso de reclamación, “el cual se interponía ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación en contra de las resoluciones del Colegio Electoral de la Cámara de Diputados, relativas a la calificación de la elección de sus miembros, excepción hecha de la impugnación en materia de nulidad de la votación en casilla o de asignación de constancias de mayoría y de asignación proporcional. Sólo los partidos políticos podían interponer este recurso, y ello dentro del término de tres días siguientes a aquel en que se hubiera llevado a cabo la calificación” (Barquín, 2002, 170).

El 11 de diciembre de 1986 se deroga, dando paso a la institución de un tribunal electoral cuyas competencias se establecen en el artículo 60, párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 1986 (DOF, 1986) en el que se indica:

Artículo 60. Corresponde al Gobierno Federal la preparación, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales. La Ley determinará los organismos que tendrán a su cargo esta función y la debida corresponsabilidad de los partidos políticos y de los ciudadanos; además, establecerá los medios de impugnación para garantizar que los actos de los organismos electorales se ajusten a lo dispuesto por esta Constitución y las leyes que de ella emanen e instituye un tribunal que tendrá la competencia que determine la Ley; las resoluciones del tribunal serán obligatorias y sólo podrán ser modificadas por los Colegios Electorales

¹ El sistema de autocalificación deriva del principio de separación de poderes, que implica la independencia y respeto que éstos deben guardar entre sí. La práctica común es que los miembros del nuevo parlamento nombran a una comisión que se encarga de cumplir la función de sancionar la validez de las elecciones, eliminando la fiscalización externa y fortaleciendo de esta manera la autonomía del Poder Legislativo. En México, el sistema de autocalificación otorgaba a cada una de las cámaras la facultad para determinar la validez de la elección de sus miembros. De acuerdo con ese mecanismo, antes de cerrar el último periodo de sesiones ordinarias de la legislatura, cada cámara nombrará una Comisión Instaladora cuya función era la de instalar el Colegio Electoral que calificaría la elección de los miembros de la nueva legislatura. Se trata de un sistema ya derogado que estuvo vigente hasta agosto de 1990 (Montoya, 2021).

de cada Cámara, que serán la última instancia en la calificación de las elecciones; todas estas resoluciones tendrán el carácter de definitivas e inatacables. (DOF, 1986)

En este tenor, Galván precisa que “la finalidad del nuevo sistema electoral, según la reforma constitucional de 1986, era el control jurídico de los procedimientos electorales, para asegurar que se llevarían a cabo conforme a la ley, además de garantizar la transparencia de las acciones y mecanismos electorales” (Galván, 2015, 46). Cabe señalar que en México las elecciones representan un proceso de excepcional continuidad, ya que en el período que abarca los años 1920 a 2000 han sido electos 16 presidentes de la República, 5500 diputados federales y cerca de 600 gobernadores (Barquín, 2002, 157).

Una de las innovaciones de la reforma electoral de 1986 fue el establecimiento del principio de corresponsabilidad de los ciudadanos, los partidos y el gobierno en el desarrollo y la organización de los procesos electorales, lo cual llevaba implícita una mayor participación política de la oposición. Hecho que se vería reflejado en las elecciones de 1988 y toda la controversia que marcaría dicho suceso histórico.

Siguiendo a Barquín (2002, pág. 196), el Tribunal de lo Contencioso Electoral como un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de plena autonomía, competente para resolver los recursos en materia electoral de apelación y queja, Sus resoluciones sólo pueden ser modificadas por la Cámara de Diputados actuando en carácter de Colegio Electoral. Por ello, puede decirse que el Código Federal Electoral optó por un sistema mixto, donde se combina el principio de autocalificación con el jurisdiccional, aunque el Tribunal es un órgano desvinculado en cuanto a jerarquías de los poderes del Estado.

Lo anterior motivó la crítica severa de algunos estudiosos del derecho, de políticos y politólogos, e incluso de ciudadanos en general, argumentando que, en su opinión, este órgano no era uno verdadero que decidiera controversias, señalando las siguientes ideas:

[...] únicamente puede ordenar a las correspondientes comisiones electorales que no expidan las constancias de mayoría o de asignación a diputados o senadores electos, cuando existe alguna causa de nulidad de la elección, lo cual es ineficaz, porque la interposición de los recursos no suspende los efectos de los actos o resoluciones impugnados, razón por la cual no puede evitar que dichas constancias sean expedidas, volviendo inoperantes las órdenes del Tribunal y sus resoluciones no son definitivas, ya que pueden ser modificadas, revocadas o hacerse nugatorias por los colegios electorales: órganos supremos en materia electoral. (TEPJF, 2012, 5)

Para algunos autores, la creación de dicho tribunal obedeció al momento histórico en que se dio su creación y “si bien la creación de un Tribunal Electoral autónomo no respondió en la práctica a las expectativas, sí fue el primer paso para la instauración de instituciones político electorales confiables” (Barquín, 2002, 219). También es cierto que este contexto marca una ruptura en las formas de entender y practicar la competencia política y, en palabras de Gutiérrez y Becerra (Gutiérrez y Becerra, 2002, 232), abrió una nueva etapa tanto al reconocimiento de la creciente expresión plural de la sociedad, como a la dinámica que generaría en el futuro cercano el sistema de partidos.

Es en 1990 que se crea el Tribunal Federal Electoral (TRIFE), el cual se caracteriza por ser un órgano jurisdiccional autónomo en materia electoral. Tres años después, en 1993, se hace un cambio al desaparecer la autocalificación. Con esto, el Tribunal se convierte en la máxima autoridad en materia electoral, a su vez se crea una Sala de Segunda Instancia.

Cabe precisar que en ese momento había una sociedad más demandante y plural y se organizaron diversos foros de consulta pública, con el objeto de reformar la legislación vigente. Así, “producto de las deliberaciones entre los legisladores y las aportaciones de la sociedad civil, en 1990 se realizaron modificaciones constitucionales y legales, lo que originó un nuevo marco jurídico en materia político electoral” (TEPJF, 2012, pág. 5). Además, se organizaron diversos foros de consulta pública con el objetivo de reformar la legislación.

De esta manera, el órgano encargado de la justicia electoral, en una de sus modalidades, transita de ser un órgano estrictamente administrativo a otro con capacidad jurídica de más amplio alcance. Esta etapa sería complementada con las reformas de 1993, que, al contemplar

la desaparición de la autocalificación de las elecciones para los miembros del Congreso de la Unión, amplía consecuentemente las facultades de los órganos del Instituto Federal Electoral para declarar la validez de las elecciones y hace del Tribunal Federal Electoral la máxima autoridad jurisdiccional en la materia (Gutiérrez y Becerra, 2002, pág. 231).

Asimismo, definía la organización interna del Tribunal, integrado por una Sala Central con sede en el Distrito Federal y cuatro Salas Regionales, cuyas sedes serían las cabeceras de las demás circunscripciones plurinominales, las cuales sólo funcionaron de enero a noviembre del año de la elección (Galván, 2015, pág. 50).

Se puede decir que esta reforma tuvo avances significativos en materia jurídica y electoral, iniciando porque se tuvo la corresponsabilidad de las autoridades electorales, de los órganos de vigilancia tanto en las jornadas electorales como en la resolución de controversias. “Se puede decir que existen cuatro puntos que representan la mayor innovación de esta reforma electoral: a) el establecimiento de los órganos encargados de la organización de las elecciones; b) la estructura y composición del Instituto Federal Electoral; c) la estructura y funcionamiento del TRIFE, y d) el establecimiento del sistema de medios de impugnación” (Gutiérrez y Becerra, 2002, pág. 273).

Además, hubo una reforma legal que tuvo lugar a través de los Decretos del 18 de mayo y del 3 de junio, en virtud de los cuales se reformaron, adicionaron o derogan diversos artículos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, para adecuarlos a un marco normativo establecido por nuestra Constitución, destacando disposiciones relativas a:

1. Fijación de reglas para la acreditación de observadores en el proceso electoral.
2. Definición de las atribuciones y requisitos que deben satisfacer los Consejeros Ciudadanos del Consejo General del Instituto Federal Electoral.
3. Delimitación de la participación de los representantes de los partidos políticos ante el órgano superior de dirección del Instituto Federal Electoral.
4. Atribución de la facultad al Tribunal, para precisar cualquier interpretación sobre el desempeño y las remuneraciones que reciban los consejeros ciudadanos (Gutiérrez y Becerra, 2002, pág. 298).

Para muchos autores, con este punto se inicia la transparencia en los actos de las autoridades electorales y se vuelve una cualidad inherente a la organización electoral.

De acuerdo con Fermín Pérez (2002, pág. 484), es digno de comentar que el 22 de febrero de 1994 fueron inauguradas las instalaciones del entonces Tribunal Federal Electoral en las calles de Carlota Armero 5000, que albergaron la sede de las Salas Central y de Segunda Instancia, así como el Centro de Capacitación Judicial Electoral.

Posteriormente, en 1996 se efectúa una nueva reforma constitucional que da origen al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), siendo el órgano especializado del Poder Judicial y la máxima autoridad jurisdiccional en la materia (TEPJF, 2014, pág. 10).

Uno de los puntos de mayor dificultad fue el de hacer compatible la larga tradición del Poder Judicial de la Federación de no intervenir en asuntos de carácter electoral, con la necesidad de que en el orden jurídico mexicano, existieran mecanismos de control jurisdiccional que garantizaran la constitucionalidad y la legalidad de los actos y resoluciones en esa materia. Con ello se busca establecer un sistema de control de la constitucionalidad en la materia electoral que tenía que encomendarse, dados los antecedentes en nuestro país, al Poder Judicial de la Federación, pero sin que ello implique el involucramiento directo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los conflictos de naturaleza político-electoral (Terrazas, 2002, págs. 367, 371).

En esta tesitura, se establecen las siguientes líneas generales para la reforma citada:

- a) En cuanto al órgano jurisdiccional: Se revisarán a profundidad su estructura y los mecanismos para su integración.
- b) En cuanto al Sistema de Medios de Impugnación del contencioso electoral: Se rediseñaron las reglas y procedimientos referentes a la procedencia de los medios de impugnación en materia electoral.
- c) En cuanto a control de la constitucionalidad: Se establecen nuevos mecanismos de control constitucional sobre leyes y actos en materia electoral en los órdenes federal y estatal; además de establecerse nuevos mecanismos de protección constitucional a los derechos político-electorales de los ciudadanos (Pérez, 2002, págs. 485-486).

Así, a raíz de la reforma de noviembre de 1996, ya como órgano especializado del Poder Judicial de la Federación y máxima autoridad jurisdiccional en la materia, el nuevo Tribunal Electoral fue estructurado orgánicamente con una Sala Superior, de carácter permanente, con sede en el Distrito Federal y 5 salas regionales, de carácter temporal instaladas en las ciudades designadas como cabeceras de circunscripción plurinominal.

Cabe señalar que, como parte del trabajo del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, está la capacitación de sus integrantes a través de la carrera judicial a través de la Escuela Judicial Electoral.

En 2007 se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en 2008 se expidió un nuevo Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. “En comparación con el anterior, regulaba con mayor precisión el uso de las prerrogativas de los partidos políticos, especialmente en cuanto a los tiempos en medios de comunicación, que corresponde a una nueva realidad constitucional en lo referente a los tiempos del Estado” (Hidalgo, 2022).

Además, este Código incluía sustanciales modificaciones en el ámbito orgánico del Instituto Federal Electoral e importantes disposiciones en materia de transparencia para los partidos políticos. En este periodo se reafirmó el carácter constitucional del Tribunal y se alcanzó la permanencia de las salas regionales.

Posteriormente, el 10 de junio de 2011, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos modifica su artículo primero y eleva a la categoría de constitucional los derechos humanos, lo que los coloca en el centro de toda actividad estatal. Esta reforma fue tan importante que:

Dio pie a la formación de la Décima Época de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y reafirmó y propulsó la interpretación garantista que realiza el TEPJF. Sin embargo, es preciso apuntar que la aplicación directa de los tratados internacionales (la convencionalidad) ya se venía haciendo por parte del Tribunal Electoral años antes de la reforma y que incluso principios procesales derecho humanistas, como el de presunción de inocencia, ya tenían su aplicación directa en la sede electoral. (Hidalgo, 2022)

El 10 de febrero de 2014, el Congreso de la Unión comenzó a estudiar el rediseño normativo conocido como reforma política de 2014, el cual incluyó modificaciones a varios artículos de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, la derogación del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, la transformación del Instituto Federal Electoral en Instituto Nacional Electoral (INE), así como la reforma o emisión de una larga lista de leyes relacionadas con la materia electoral y con el ejercicio de las labores públicas y políticas. También se crea una Sala Regional Especializada encargada de resolver los procedimientos especiales sancionadores y, derivado de ello, en 2017 se aprueba la creación de dos nuevas Salas Regionales. (TEPJF, 2014, 11)

De acuerdo con Hidalgo (2022) esta reforma aborda un régimen nacional para la materia electoral, que supone una especie de centralización de las funciones administrativas electorales y aborda aspectos sustanciales relacionados con diferentes ámbitos del quehacer político-electoral mexicano. También considera la de resolver los asuntos que el INE someta a su conocimiento para la imposición de sanciones por violaciones relacionadas con la propaganda política, electoral y gubernamental, realización de actos anticipados de campaña y acceso a los medios de comunicación (Centro de Capacitación Judicial Electoral, 2014).

Como se observa a lo largo de su historia, el TEPJF se ha enfocado en trabajar para garantizar los principios democráticos de los procesos electorales.

2.2. Institucionalización de la carrera judicial en México y ordenamientos jurídicos que la regulan

Es importante destacar que los inicios de la carrera judicial en México se vinculan estrechamente con la formación profesional del abogado, tal y como lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la obra publicada en 1985, que menciona: “artículo 13 toca a la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los exámenes de abogados y escribano, incluyendo el expediente respectivo” (Piña, 2016).

Debido a la reforma constitucional en el año 1987, a pesar de no hacer referencia a la carrera judicial y escuelas judiciales, se precisa en el artículo 17 constitucional que se procurará garantizar la independencia de los tribunales, así como la plena ejecución de sus resoluciones. Un poco después se crea el H. Consejo de la Judicatura Federal y la del

Distrito Federal, las cuales deben elegir a las personas más aptas para ejercer la función de jueces (García, 2017, 26).

Es por ello que en la reforma de 1994, en el Artículo 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que:

La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las leyes. [...] La ley establecerá las bases para la formación y actualización de funcionarios, así como para el desarrollo de la carrera judicial, la cual se regirá por los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia. Asimismo, el pleno y las Salas del tribunal Superior, así como los jueces de Primera Instancia y demás órganos judiciales que con cualquier otra denominación se creen, nombrarán y removerán a sus funcionarios y empleados conforme a los que establezca la ley en materia de Carrera Judicial. (García, 2017, 27)

En este sentido, la Carrera Judicial constituye un sistema institucional encargado de regular los procesos de ingreso, formación, promoción, evaluación del desempeño, permanencia y separación de las personas servidoras públicas de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación, basado en el mérito y la igualdad real de oportunidades (DOF, 2021) tal como lo establece el artículo 4 de la Ley de Carrera Judicial de Poder Federal Judicial de la Federación.

La formalización de la carrera judicial en nuestro país tiene su punto de partida en dos instituciones, el Consejo de la Judicatura Federal (eje de su administración) y el Instituto de la Judicatura (eje de la existencia de la carrera judicial, a partir de 1994) (Piña, 2016, 276).

En el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1995, en relación a la carrera judicial, se señala lo siguiente: “A fin de que en lo futuro se eleve a la calidad profesional, de quienes habrán de impartir justicia, mediante esta reforma se pretenden elevar a rango constitucional la carrera judicial, de tal manera que en lo futuro el nombramiento, adscripción y remoción de jueces y magistrados quede sujetos a criterios generales, objetivos e imparciales que al respecto determinen las leyes” (DOF, 1995). Así, los servidores judiciales van ascendiendo, acreditando sus habilidades a través de concursos de oposición.

Karla Piña (2016) señala que como resultado del análisis doctrinal, legal y jurisprudencial se puede decir que los elementos que deben reunirse para que pueda hablarse de la existencia de una carrera judicial son: la permanencia o continuidad en la función de juzgar; los nombramientos para ocupar los cargos, que tengan el carácter de definitividad; una profesión jurídica especial, y un cuerpo de conocimientos propios de su actividad.

La carrera judicial en México está plenamente reglamentada a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes orgánicas respectivas, así como los reglamentos (García, 2017, 31). A continuación se presentan los instrumentos normativos y los artículos que hacen referencia a la misma.

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

A partir del Capítulo IV en su artículo 94 se aborda lo concerniente al Poder Judicial y se indica que se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito (DOF, 2017). También se subraya que:

La administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estarán a cargo del Consejo de la Judicatura Federal en los términos que, conforme a las bases que señala esta Constitución, establezcan las leyes. ***Párrafo adicionado DOF 11-06-1999***

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas. ***Párrafo reformado DOF 31-12-1994***

En los términos que la ley disponga, las sesiones del Pleno y de las Salas serán públicas, y por excepción secretas en los casos en que así lo exija la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece. ***Párrafo reformado DOF 22-08-1996***

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y especialización por materias, entre las que se incluirá la de radiodifusión, telecomunicaciones

y competencia económica, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito. ***Párrafo reformado DOF 31-12-1994, 11-06-2013***

Asimismo, mediante acuerdos generales establecerá Plenos de Circuito, atendiendo al número y especialización de los Tribunales Colegiados que pertenezcan a cada Circuito. Las leyes determinarán su integración y funcionamiento. ***Párrafo adicionado DOF 06-06-2011***

Sobre el Tribunal Electoral de la Federación, es a partir del artículo 99 donde se aborda y se señala que el Tribunal Electoral será, con excepción de lo dispuesto en la fracción II del artículo 105 de esta Constitución, la máxima autoridad jurisdiccional en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación. Y que, para el ejercicio de sus atribuciones, el Tribunal funcionará en forma permanente con una Sala Superior y salas regionales; sus sesiones de resolución serán públicas, en los términos que determine la ley. Contará con el personal jurídico y administrativo necesario para su adecuado funcionamiento.

Adicionalmente, se indica que la Sala Superior se integrará por siete Magistrados Electorales. El Presidente del Tribunal será elegido por la Sala Superior, de entre sus miembros, para ejercer el cargo por cuatro años. Asimismo, se establecen las funciones que le corresponden al Tribunal Electoral, como lo es resolver en forma definitiva e inatacable, en los términos de esta Constitución y según lo disponga la ley, sobre:

I. Las impugnaciones en las elecciones federales de diputados y senadores;

II. Las impugnaciones que se presenten sobre la elección de Presidente de los Estados Unidos Mexicanos que serán resueltas en única instancia por la Sala Superior.

Las salas Superior y Regionales del Tribunal sólo podrán declarar la nulidad de una elección por las causales que expresamente se establezcan en las leyes.

La Sala Superior realizará el cómputo final de la elección de Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, una vez resueltas las impugnaciones que se hubieren interpuesto sobre la misma, procediendo a formular, en su caso, la declaración de validez de la elección y la de Presidente Electo respecto del candidato que hubiese obtenido el mayor número de votos.

III. Las impugnaciones de actos y resoluciones de la autoridad electoral federal, distintas a las señaladas en las dos fracciones anteriores, que violen normas constitucionales o legales;

IV. Las impugnaciones de actos o resoluciones definitivos y firmes de las autoridades competentes de las entidades federativas para organizar y calificar los comicios o resolver las controversias que surjan durante los mismos, que puedan resultar determinantes para el desarrollo del proceso respectivo o el resultado final de las elecciones. Esta vía procederá solamente cuando la reparación solicitada sea material y jurídicamente posible dentro de los plazos electorales y sea factible antes de la fecha constitucional o legalmente fijada para la instalación de los órganos o la toma de posesión de los funcionarios elegidos;

V. Las impugnaciones de actos y resoluciones que violen los derechos políticos electorales de los ciudadanos de votar, ser votado y de afiliación libre y pacífica para tomar parte en los asuntos políticos del país, en los términos que señalen esta Constitución y las leyes. Para que un ciudadano pueda acudir a la jurisdicción del Tribunal por violaciones a sus derechos por el partido político al que se encuentre afiliado, deberá haber agotado previamente las instancias de solución de conflictos previstas en sus normas internas, la ley establecerá las reglas y plazos aplicables;

VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus servidores;

VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores;

Fracción reformada DOF 10-02-2014.

VIII. La determinación e imposición de sanciones por parte del Instituto Nacional Electoral a partidos o agrupaciones políticas o personas físicas o morales, nacionales o extranjeras, que infrinjan las disposiciones de esta Constitución y las leyes;

Fracción reformada DOF 10-02-2014.

IX. Los asuntos que el Instituto Nacional Electoral someta a su conocimiento por violaciones a lo previsto en la Base III del artículo 41 y párrafo octavo del artículo 134 de esta Constitución; a las normas sobre propaganda política y electoral, así como por la realización de actos anticipados de pre campaña o de campaña, e imponer las sanciones que correspondan, y

X. Las demás que señale la ley. (DOF, 2017)

En esta línea también se señala el proceso de elección y atribuciones de los Magistrados Electorales, señalando que quienes integren la Sala Superior deberán satisfacer los requisitos que establezca la ley, que no podrán ser menores a los que se exigen para ser Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y durarán en su encargo nueve años improrrogables. Las renunciaciones, ausencias y licencias de los Magistrados Electorales de la Sala Superior serán tramitadas, cubiertas y otorgadas por dicha Sala, según corresponda, en los términos del artículo 98 de

esta Constitución. Además, los Magistrados Electorales que integren las salas regionales deberán satisfacer los requisitos que señale la ley, que no podrán ser menores a los que se exige para ser Magistrado de Tribunal Colegiado de Circuito. Durarán en su encargo nueve años improrrogables, salvo si son promovidos a cargos superiores (DOF, 2017).

Esta normativa se complementa con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de la Carrera Judicial, las cuales se enuncian a continuación.

2.2.2. Antecedentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Esta normativa fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1995 y la última reforma apareció en el Diario Oficial de la Federación el 2 de marzo de 2023. Es a partir del Título séptimo donde se hablaba de la carrera judicial (DOF, 1995).

El artículo 105 establecía que el ingreso y la promoción de los servidores públicos de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación se hará mediante el sistema de carrera judicial a que se refiere el presente Título, la cual se regirá por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad, en su caso.

El artículo 106 mencionaba los requisitos y expresaba: “para poder ser designado magistrado de circuito se requiere ser ciudadano mexicano por nacimiento, que no se adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, mayor de treinta y cinco años, gozar de buena reputación, no haber sido condenado por delito intencional con sanción privativa de la libertad mayor de un año, contar con título de licenciado en derecho expedido legalmente y práctica profesional de cuando menos cinco años, además de los requisitos previstos en esta ley respecto de la carrera judicial. Los magistrados de circuito durarán seis años en el ejercicio de su encargo, al término de los cuales, si fueren ratificados, solamente podrán ser privados de sus cargos por las causas que señala esta ley, o por retiro forzoso al cumplir setenta y cinco años de edad” (DOF, 2021).

Del artículo 107 al 109 se establecían los requisitos para poder acceder a las diferentes posiciones de la carrera judicial. En todos ellos

se resalta que se debe contar con nacionalidad mexicana, contar con buena reputación, no haber sido condenado ni privado de la libertad, por citar algunos.

En términos generales, el artículo 110 indicaba que

La Carrera Judicial está integrada por las siguientes categorías:

- I. Magistrados de circuito;
- II. Juez de distrito;
- III. Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación *Fracción reformada DOF 01-07-2008*.
- IV. Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; *Fracción reformada DOF 01-07-2008*.
- V. Secretario de Estudio y Cuenta de Ministro o Secretarios de Estudio y Cuenta e Instructores de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- VI. Secretario de Acuerdos de Sala;
- VII. Subsecretario de Acuerdos de Sala;
- VIII. Secretario de Tribunal de Circuito o Secretario de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- VIII Bis. Asistente de Constancias y Registro de Tribunal de Alzada;
- IX. Secretario de Juzgado de Distrito; y *Fracción reformada DOF 01-07-2008 Fracción adicionada DOF 17-06-2016*.
- IX Bis. Asistente de Constancias y Registro de Juez de control o juez de enjuiciamiento; y *Fracción adicionada DOF 17-06-2016*.
- X. Actuario del Poder Judicial de la Federación. (DOF, 2021)

Referente al ingreso a la carrera judicial, los lineamientos se encuentran en el Capítulo I. de los artículos 112 al 117 (DOF, 2021). Es el artículo 112 donde se señalaba la realización de concursos de oposición como elemento principal para el ingreso y promoción dentro de la misma, con sus particularidades para cada caso.

En el artículo 114 se especificaba el proceso que incluye. La convocatoria señalará las categorías y número de vacantes sujetas a concurso, el lugar, día y hora en que se llevarán a cabo los exámenes, así como el plazo, lugar de inscripción y demás elementos que se estimen necesarios; así indica que los aspirantes seleccionados, en términos de la fracción anterior, resolverán los casos prácticos que se les asignen mediante la emisión o redacción de las respectivas sentencias.

Posteriormente, se procederá a la realización del examen oral y público que practique el jurado a que se refiere el artículo 117 de esta Ley, mediante las preguntas e interpelaciones que realicen sus miembros sobre toda clase de cuestiones relativas a la función de magistrado de circuito o juez de distrito, según corresponda. La calificación final se determinará con el promedio de los puntos que cada miembro del jurado le asigne al sustentante. Fracción reformada DOF 17-06-2016 (DOF, 2021).

Ahora bien, lo referente a la adscripción, ratificación y recurso de revisión administrativa se contemplaba a partir del Capítulo II del artículo 118 al 121. Por citar un ejemplo, en el artículo 119 se mencionaba que en aquellos casos en que para la primera adscripción de magistrados de circuito o jueces de distrito haya varias plazas vacantes, el Consejo de la Judicatura Federal tomará en consideración, de conformidad con el acuerdo respectivo, los siguientes elementos:

- I. La calificación obtenida en el concurso de oposición;
- II. Los cursos que haya realizado en el Instituto de la Judicatura;
- III. La antigüedad en el Poder Judicial de la Federación o la experiencia profesional;
- IV. En su caso, el desempeño en el Poder Judicial de la Federación, y
- V. El grado académico comprende el nivel de estudios con que cuente el servidor público, así como los diversos cursos de actualización y especialización acreditados de manera fehaciente.

Ahora bien, el artículo 121 indicaba que, Para la ratificación de magistrados de circuito y jueces de distrito a que se refiere el primer párrafo del artículo 97 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Consejo de la Judicatura Federal tomará en consideración, de conformidad con el reglamento respectivo, los siguientes elementos:

- I. El desempeño que se haya tenido en el ejercicio de su función;
- II. Los resultados de las visitas de inspección;
- III. El grado académico que comprende el nivel de estudios con que cuente el servidor público así como los diversos cursos de actualización y especialización acreditados de manera fehaciente;
- IV. No haber sido sancionado por falta grave, con motivo de una queja de carácter administrativa, y
- V. Los demás que estime pertinentes, siempre que consten en acuerdos generales publicados con seis meses de anticipación a la fecha de la ratificación. (DOF, 2021)

Desde la perspectiva de género, se puede observar que, si bien se establecen los procesos para acceder, no se contemplan las diferencias estructurales que colocan a las mujeres en una situación de desventaja, por ejemplo, la división sexual del trabajo, donde las mujeres siguen siendo las encargadas de las actividades domésticas y de cuidado de las infancias y de las personas ancianas o con discapacidad, lo que impacta en el tiempo disponible para preparar sus concursos de oposición o tomar cursos de actualización que se solicitan como requisito para acceder a mejores posiciones. Además, no está redactada en lenguaje incluyente y no sexista.

Si bien la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establecía los ejes rectores para la Carrera Judicial en México, hoy en día los artículos anteriormente contemplados se encuentran reformados, dando paso a la creación de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación en donde sí se toman en consideración aspectos para que hombres y mujeres contiendan en igualdad de circunstancias, contemplando situaciones como el otorgamiento de licencias, horarios escalonados, mecanismos amplios o incluyentes de convocatoria, o algunas otras medidas positivas que permitan contender con igualdad a las mujeres, y particularmente, a las que sean madres, así como a hombres que ejerzan labores de cuidado. Ahora, si bien esta normativa jurídica se aproxima a cumplir con el principio de paridad de género, continúa teniendo una estructura que mantiene a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, cuando es bien sabido que las mujeres día a día manejan diversos roles sociales, que interfieren de manera directa con su vida laboral. La neutralidad con la que se crean las leyes en México sigue siendo un tema que pone en desventaja a las mujeres para alcanzar los objetivos laborales que pudiese tener.

2.2.3. Ley de la Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación

De acuerdo con la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación (DOF, 2021), se tiene que, como lo indica el artículo 1, ésta es de observancia general y tiene por objeto establecer las bases para el desarrollo de la carrera judicial de las personas servidoras públicas de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación, así

como regular todas aquellas cuestiones que inciden directamente en el funcionamiento de la misma.

En este sentido, el artículo 5 de dicha ley indica que la carrera judicial tiene como finalidad:

I. Garantizar la independencia, imparcialidad, idoneidad, estabilidad, profesionalización y especialización de las personas servidoras públicas que forman parte de ella;

II. Propiciar la permanencia y superación de sus integrantes, con base en expectativas de desarrollo personal, mediante una carrera como personas servidoras públicas en el Poder Judicial de la Federación;

III. Desarrollar un sentido de identidad y pertenencia hacia el Poder Judicial de la Federación;

IV. Contribuir a la excelencia y eficacia de la impartición de justicia;

V. Garantizar la legitimidad de los órganos jurisdiccionales que integran el Poder Judicial de la Federación, y

VI. Vincular el cumplimiento de los objetivos institucionales con el desempeño de las responsabilidades y el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas que forman parte de ella.

En este tenor, en artículo 7 del capítulo segundo se establecen los principios que deberán observarse y garantizarse durante todas las etapas del desarrollo de la Carrera Judicial, los cuales son:

I. Excelencia: Fomentar una calidad superior en el ejercicio de la actividad jurisdiccional con un sentido de pertenencia hacia la institución, una vocación de servicio y sentido social, humanismo, honestidad, responsabilidad y justicia en la prestación del servicio;

II. Profesionalismo: Disposición para ejercer de manera responsable, seria y eficiente la función jurisdiccional, con capacidad y dedicación;

III. Objetividad: Desempeñar la actividad jurisdiccional de manera clara, precisa y apegada a la realidad, frente a influencias extrañas al derecho;

IV. Imparcialidad: Condición esencial que debe revestir la función jurisdiccional para ser ajenos o extraños a los intereses personales y a los intereses de las partes en controversia, sin favorecer indebidamente a ninguna de ellas;

V. Independencia: Condición esencial que debe revestir la función jurisdiccional para que su ejercicio no pueda verse afectado por decisiones o presiones extra-jurisdiccionales ajenas a los fines del proceso;

VI. Antigüedad: Estimación del tiempo transcurrido en el desempeño de los diversos cargos en el Poder Judicial de la Federación como factor a considerar en el desarrollo de la Carrera Judicial, y

VII. Paridad de género: Generación de condiciones orientadas a consolidar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria entre hombres y mujeres en las distintas etapas y procesos que comprende la Carrera Judicial. (DOF, 2021)

Referente al perfil de la funcionaria o el funcionario judicial, se establecen las siguientes características:

- I. Formación jurídica sólida e integral;
- II. Independencia y autonomía en el ejercicio de su función y defensa del Estado de derecho;
- III. El respeto absoluto y el compromiso con la defensa y protección de los derechos humanos;
- IV. Capacidad de interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos y con perspectiva interseccional;
- V. Aptitud para identificar los contextos sociales en que se presentan los casos sujetos a su conocimiento;
- VI. Conocimiento de la organización y, en su caso, manejo del despacho judicial;
- VII. Aptitud de servicio y compromiso social, y
- VIII. Trayectoria personal íntegra.

También se establece, en el artículo 10, que la Carrera Judicial está integrada por las siguientes categorías:

- I. Magistrada o Magistrado de Circuito;
- II. Jueza o Juez de Distrito;
- III. Secretaria o Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte o de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- IV. Subsecretaria o Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte o de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- V. Secretaria o Secretario de Estudio y Cuenta de Ministra o Ministro; Secretaria o Secretario de Estudio y Cuenta, así como Instructor o Instructora de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- VI. Secretario o Secretaria de Acuerdos de Sala;
- VII. Subsecretaria o Subsecretario de Acuerdos de Sala;
- VIII. Secretaria o Secretario de Tribunal de Circuito; Secretario o Secretaria de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales del Tribunal Electoral;
- IX. Asistente de constancias y registro de tribunal de alzada;
- X. Secretaria o Secretario Proyectista de Tribunal de Circuito;
- XI. Secretario o Secretaria de Juzgado de Distrito;
- XII. Asistente de constancias y registro de Juez de control o Juez de enjuiciamiento; así como los Secretarios o Secretarias instructores,

de constancias, de audiencias, de acuerdos, de diligencias y de instrucción de los juzgados laborales;

XIII. Secretaria o Secretario Proyectista de Juzgado de Distrito;

XIV. Actuaría o Actuario del Poder Judicial de la Federación, y

XV. Oficial judicial.

A partir del artículo 20 se establecen los mecanismos para el ingreso y promoción a la carrera judicial y los lineamientos de los concursos de oposición.

Finalmente, en el título tercero, a partir del artículo 52, se aborda la escuela judicial y se indica que “funcionará como una institución de educación especializada en la que se imparte educación judicial para la profesionalización de la Carrera Judicial, para los estudios de posgrado, educación continua e investigación, así como para la formación, capacitación y actualización del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial de la Federación y de quienes aspiren a pertenecer a éste” (DOF, 2021).

Se puede señalar que en la actualidad las designaciones de los magistrados y jueces federales, se han alejado totalmente de los viejos sistemas y modelos de designación considerados subjetivos (Piña, 2016, 290). A nivel local, a partir de las reformas constitucionales realizadas en los estados para la implementación formal de la carrera judicial, todas las designaciones de jueces han recaído en los vencedores de los concursos de oposición, al mismo tiempo que considera su trayectoria académica.

La reflexión internacional sobre la igualdad de género en las últimas décadas y el desarrollo de conceptos como: igualdad de género, perspectiva de género, no discriminación, paridad, transversalidad de la perspectiva de género y lenguaje incluyente, entre otros, deben incluirse al momento de legislar. Pues son compromisos y acciones que encaminan los esfuerzos para alcanzar la igualdad.

En el caso de la normativa revisada, si bien jurídicamente regula el acceso y participación de las personas que desean sumarse a la carrera judicial, carece de perspectiva de género, puesto que es considerada neutral, es decir, asume que todas las personas, hombres y mujeres, están en las mismas condiciones y situaciones para poder participar en ella.

No se visualizan las diferencias estructurales enfocadas a la distribución del tiempo y carga de trabajo de cuidados, pues en México las mujeres siguen siendo las principales responsables de llevarlo a cabo.

Basta verificar algunos datos del INEGI de 2022 en los que se señala que las mujeres dedican 40 horas a la semana al trabajo de cuidado en comparación con las 15.9 horas a la semana que dedican los hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2022). Lo cual impacta en su participación en el trabajo remunerado, en el tiempo que disponen para actualizarse o preparar y asistir a sus concursos de oposición.

Adicionalmente, las mujeres tardan en consolidar más tiempo sus carreras, puesto que las edades estipuladas para acceder a ciertas posiciones se establecen alrededor de los 35 años, edad que coincide con el momento que las mujeres deciden ser madres o están maternando niños y niñas pequeños que requieren cuidados.

Al no considerar la situación y condición de las mujeres, es pertinente retomar el concepto de discriminación indirecta entendido como “cuando una norma, regla o práctica que se supone neutra sitúa a las personas de un sexo en desventaja en el acceso a las oportunidades y recursos y el goce de derechos” (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, 2019).

Si bien se debe reconocer que gran parte del marco normativo vigente nacional fue concebido aun antes de que la metodología de la perspectiva de género estuviera presente en la agenda pública, no se debe olvidar que los compromisos firmados por el Estado mexicano obligan a transversalizar dicha perspectiva y armonizarla.

Si bien en el artículo 7 del capítulo segundo se establecen los principios que deberán observarse y garantizarse durante todas las etapas del desarrollo de la Carrera Judicial y el inciso VII aborda la Paridad de género, entendido como la generación de condiciones orientadas a consolidar, de manera progresiva y gradual, una composición igualitaria entre hombres y mujeres en las distintas etapas y procesos que comprende la Carrera Judicial (DOF, 2021), éste no se aprecia a lo largo de dicha ley. Y, precisamente, son legislaciones que se consideran neutras las que en sus efectos y resultados obtienen resultados desiguales para las mujeres. Adicionalmente, en su redacción se carece de lenguaje incluyente.

2.3. La carrera judicial en el TEPJF y su normativa interna para el acceso, profesionalización y permanencia

El 2 de febrero de 2016 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial con paridad de género en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Referente a la carrera judicial, en el TEPJF se establece en su reglamento interno específicamente en el artículo 64 que será la Comisión de Administración quien tendrá a su cargo la carrera judicial, la cual se instrumentará a través del Acuerdo General que para tal efecto se emita. Además, serán principios rectores la igualdad de oportunidades, perspectiva de género, excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia y antigüedad (TEPJF, 2022).

En el artículo 19 se establecen las etapas de la Carrera Judicial previstas, que comprenden el ingreso, promoción, evaluación del desempeño, permanencia y separación de las personas servidoras públicas de carácter jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación, con excepción de aquellas o aquellos de la Suprema Corte y del Tribunal Electoral, a quienes les serán aplicables las disposiciones generales que para tal efecto se establezcan a través de sus respectivos acuerdos (DOF, 2021).

Asimismo, se señala en el artículo 20 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación que cualquier persona puede ingresar a la Carrera Judicial a través de las siguientes vías:

I. Mediante los concursos abiertos de oposición que para ocupar la categoría de oficial judicial se realicen por la Escuela Judicial, con la periodicidad que determine el Consejo;

II. Mediante los concursos abiertos de oposición para la designación de Juezas o Jueces de Distrito en cualquiera de las modalidades a que hace referencia el artículo 24 de esta Ley;

III. A través de la designación en alguna de las categorías de Carrera Judicial pertenecientes a la Suprema Corte y al Tribunal Electoral, y

IV. A través de la designación como Secretaria o Secretario Proyectista de Tribunal de Circuito o como Secretaria o Secretario Proyectista de Juzgado de Distrito.

Adicionalmente, en el artículo 65, se señala que los concursos de oposición para el ingreso y promoción del sistema de carrera judicial del Tribunal Electoral a que se refiere el artículo anterior, se divulgarán oportuna y ampliamente a través de las convocatorias correspondientes.

Las diversas etapas de los concursos se desarrollarán en sesiones públicas, garantizando la imparcialidad, objetividad y transparencia de los procesos respectivos. Los resultados se publicarán con la puntuación obtenida por cada uno de los participantes (TEPJF, 2017).

Referente al ingreso y promoción en la Carrera Judicial se establece, en el artículo 19 del Acuerdo General para el Ingreso, Promoción y Desarrollo de la Carrera Judicial con Paridad de Género en el TEPJF, que los interesados en ingresar al Sistema de Carrera Judicial deberán cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica, el Catálogo de Puestos y los siguientes:

a) Para Secretariado Instructor:

I. La ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, y contar con credencial para votar;

II. No tener condena por delito intencional con sanción privativa de libertad mayor de un año;

III. Contar con título profesional de licenciatura en derecho, expedido legalmente y con antigüedad mínima de tres años;

IV. Someterse a la evaluación que determine la Comisión de Administración para acreditar los requisitos de conocimientos y experiencia en el desempeño de la materia electoral;

V. Experiencia profesional mínima de tres años en actividades relacionadas con la materia; y,

VI. No haber sido sancionada o sancionado con inhabilitación temporal para desempeñar algún empleo o cargo público o haber sido destituida o destituido del mismo, como consecuencia de una sanción de carácter administrativo por conductas graves.

b) Para Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Superior, se requieren los mismos requisitos señalados en el inciso anterior, con excepción de la experiencia profesional, antigüedad del título profesional, que será de dos años.

c) Para Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Regional se requieren los mismos requisitos previstos en el inciso anterior.

d) Para la Actuaría:

I. La ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, y contar con credencial para votar;

II. No tener condena por delito intencional con sanción privativa de libertad mayor de un año;

III. No haber sido sancionada o sancionado con inhabilitación temporal para desempeñar algún empleo o cargo público o haber sido destituida o destituido del mismo, como consecuencia de una sanción de carácter administrativo por conductas graves; y,

IV. Someterse a la evaluación que determine la Comisión de Administración para acreditar los requisitos de conocimientos básicos. (TEPJF, 2021)

Asimismo, se indica que con excepción de las categorías de Secretario y Subsecretariado General de Acuerdos de Sala Superior, el ingreso al Sistema de Carrera Judicial se realizará a través de exámenes de aptitud o la aprobación de los cursos que para tal efecto imparta el Centro de Capacitación. Por su parte, la Comisión de Administración establecerá, a propuesta del Comité de Capacitación y Carrera Judicial, la frecuencia de la celebración de los exámenes de aptitud.

También se precisa, en el artículo 22, que, para el ingreso y promoción dentro del Sistema de Carrera Judicial, se otorgará carácter preferente a aquellas personas que hayan desempeñado, dentro del Tribunal Electoral, cargos relacionados con la función jurisdiccional.

Referente a la actualización y profesionalización se señala lo siguiente en el artículo 46:

Los procesos de actualización y profesionalización del personal de carrera serán anuales y determinados por el Comité de Capacitación y Carrera Judicial, aprobados por la Comisión de Administración y coordinados en su aplicación por el Centro de Capacitación, orientándose en todo momento por los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia, paridad de género, igualdad de oportunidades y antigüedad. (TEPJF, 2021)

Adicionalmente, en el artículo 23, el Centro de Capacitación llevará el registro de los resultados obtenidos por el personal de carrera a efectos de desarrollar las acciones necesarias para su profesionalización.

Finalmente, el personal de carrera judicial del Tribunal Electoral que por alguna razón cause baja conservará el carácter de habilitado, por un periodo de tres años posteriores a la determinación de dicha baja. Esta prerrogativa no será aplicable cuando la conclusión de sus servicios sea consecuencia de responsabilidad administrativa, laboral o penal (TEPJF, 2021).

Se puede observar que la normativa usa lenguaje incluyente y menciona la paridad de género e igualdad de oportunidades y tras un análisis podemos observar en las listas que son publicadas por la Escuela Judicial Electoral de personas habilitadas para ocupar cargos de carrera judicial que se visibilizan mujeres; sin embargo, en los cargos de carrera judicial se observa una diferencia notoria, que podríamos concluir que se debe a la necesidad de contemplar los requerimientos específicos de las mujeres para participar en igualdad de oportunidades.

En este tenor, una vez reconocida la utilidad conceptual derivada de la perspectiva de género, el paso siguiente consiste en aplicarla en los procesos que institucionalmente se realizan.

3. La carrera judicial en el TEPJF y la perspectiva de género

Como se mencionó anteriormente, la perspectiva de género (PG) toma como punto de partida que las personas, en función de su condición sexogenérica (hombres-masculino, mujeres-femenino) tienen diferentes perspectivas, necesidades e intereses y desarrollan su vida en condiciones de desigualdad estructural.

Las acciones para transversalizar la perspectiva de género pueden abarcar la paridad, la promoción del uso del lenguaje incluyente, medidas de corresponsabilidad y conciliación laboral, prevención y atención del hostigamiento sexual, la capacitación y sensibilización en la desigualdad, y la modificación de normatividades en las cuales se identifiquen áreas que puedan transformarse para promover una auténtica igualdad de género (Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, 2019).

3.1. Quiénes conforman la carrera judicial del TEPJF

El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) tutela los derechos fundamentales de carácter político-electoral de las y los ciudadanos por medio de un sistema integral de medios de impugnación, de modo que quien desee cuestionar un acto o resolución que, considere, vulnere alguno de sus derechos político-electorales, dispone de un recurso jurídico para acudir a la justicia electoral. Así, como máxima

autoridad jurisdiccional electoral, el TEPJF tiene la última palabra para resolver conflictos que emergen de cualquier elección en México.

Está conformado por 38 órganos; una Sala Superior, integrada por siete magistraturas; cinco salas regionales y una sala especializada, con tres magistraturas cada una y 31 órganos o unidades administrativas (INEGI, 2022).

Conforme al Acuerdo General para el ingreso, promoción y desarrollo de la Carrera Judicial con Paridad de Género en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en su artículo 12 indica que la carrera judicial dentro del TEPJF estará integrada por las siguientes categorías:

- I. Secretariado General de Acuerdos de Sala Superior;
- II. Subsecretariado General de Acuerdos de Sala Superior;
- III. Secretariado Instructor y de Estudio y Cuenta de Sala Superior;
- IV. Secretariado de Acuerdos de Sala Regional;
- V. Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Regional;
- VI. Actuaría del Poder Judicial de la Federación. (Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2017)

De acuerdo con el Perfil de Puestos del TEPJF (Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2019) se describe lo siguiente:

• **Secretariado General de Acuerdos de Sala Superior.** Servidor público designado con el fundamento en lo dispuesto por el artículo 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, dotado de fe pública por ministerio de ley, cuyas atribuciones son:

- I. Apoyar al presidente o la presidenta del Tribunal en las tareas que le encomiende;
- II. Dar cuenta, tomar las votaciones y formular el acta respectiva en las sesiones de la Sala Superior;
- III. Revisar los engroses de las resoluciones de la Sala Superior;
- IV. Llevar el control del turno de los magistrados y las magistradas electorales;
- V. Supervisar el debido funcionamiento de la Oficialía de Partes de la Sala Superior;
- VI. Supervisar que se hagan en tiempo y forma las notificaciones de la Sala Superior;
- VII. Supervisar el debido funcionamiento de los Archivos Jurisdiccionales de la Sala Superior y de las Salas Regionales y, en su momento, su concentración y preservación;

VIII. Dictar, previo acuerdo con el presidente o la presidenta del Tribunal, los lineamientos generales para la identificación e integración de los expedientes;

IX. Autorizar con su firma las actuaciones de la Sala Superior;

X. Expedir los certificados de constancias que se requieran;

XI. Llevar el registro de las sentencias relativas a la no aplicación de leyes sobre la materia electoral y auxiliar al presidente o a la presidenta del Tribunal para hacerlas del conocimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y

XII. Las demás que le señalen las leyes.

• **Subsecretariado General de Acuerdos de Sala Superior.** El artículo 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establece que es el Servidor público auxiliará y apoyará al secretario o la secretaria general de acuerdos en el ejercicio de las funciones que tenga encomendadas, de conformidad con lo previsto por el Reglamento Interno del Tribunal. Así mismo el artículo 24 del Reglamento Interno del TEPJF establece que el Subsecretario General de Acuerdos tendrá las siguientes facultades:

I. Cubrir las ausencias temporales de la persona titular de la Secretaría General;

II. Coadyuvar con la persona titular de la Secretaría General en el cumplimiento de las facultades que tiene encomendadas;

III. Dar fe de los actos y diligencias que le encomiende la Sala Superior o la Presidencia del Tribunal;

IV. Certificar los documentos que obren en los archivos de la Secretaría General o que le encomienden la Sala Superior, la Presidencia o la persona titular de la Secretaría General;

V. Realizar las funciones de Secretariado Técnico de los Comités que le correspondan;

VI. Auxiliar a la Presidencia del Tribunal Electoral en la elaboración de la agenda jurisdiccional y proveer lo necesario para la elaboración de las sesiones de análisis, discusión y resolución;

VII. Tomar las medidas conducentes para publicar oportunamente, en los estrados de la Sala Superior y en la página electrónica del Tribunal Electoral, la lista de los asuntos a resolver en la correspondiente sesión pública; y

VIII. Elaborar las actas de comparecencia de las partes cuando el expediente respectivo no se encuentre turnado.

IX. Apoyar, en el ámbito de sus facultades, a las Secretarías Generales de las Salas Regionales; a través de la Unidad de Vinculación con las Salas Regionales;

X. Identificar las promociones que ingresen a la Secretaría General y apoyar a la persona titular de la Secretaría General con el control del turno;

XI. Elaborar los acuerdos, actas relacionadas con las comisiones oficiales, vacaciones o demás encomiendas de las y los Magistrados de la Sala Superior;

XII. Llevar el control de los archivos no judiciales de la Secretaría General;

XIII. Llevar el registro cronológico de las sesiones de la Sala Superior;

XIV. Elaborar los proyectos de las actas de las sesiones privadas que deberá someter a consideración de la persona titular de la Secretaría General; y

XV. Dar cuenta de inmediato a la persona titular de la Secretaría General, de las promociones que identifique como urgentes para proveer lo conducente.

♦ **Secretariado Instructor y de Estudio y Cuenta de Sala Superior.** Servidor Público responsable de la planeación, coordinación, desarrollo y supervisión de los trabajos de investigación, documentos, reportes, estudios y opiniones sobre ejercicios de derecho comparado, en materia jurídico-parlamentaria, que le sean de interés a la Presidencia del Tribunal Electoral.

♦ **Secretariado de Acuerdos de Sala Regional.** Servidor público dotado de fe pública, quien es responsable de diversas funciones relacionadas con el trámite, listado, sesión y engrose de los asuntos de la competencia de la sala regional de su adscripción en ejercicio de las atribuciones previstas por el artículo 53 del Reglamento Interior.

La persona titular de la Secretaría General de Acuerdos de la Sala Regional tendrá las facultades siguientes:

I. Dar fe y autorizar todas las actuaciones en que intervenga la Sala Regional y su Presidencia;

II. Efectuar las certificaciones necesarias para el debido engrose de las sentencias de la Sala Regional;

III. Dar cuenta en las sesiones públicas con los asuntos que la Sala Regional acuerde;

IV. Observar la normativa que emita la Sala Superior para el adecuado funcionamiento de las diversas áreas a su cargo;

V. Tomar las medidas conducentes para publicar oportunamente, en los estrados de la Sala Regional y en la página electrónica del Tribunal Electoral, la lista de los asuntos a resolver en la correspondiente sesión pública;

VI. Verificar que las y los Magistrados de la Sala Regional reciban oportunamente copia de los anteproyectos de sentencia que se habrán de presentar en la sesión pública;

VII. Recibir de las y los Magistrados de la Sala Regional el original de los proyectos de sentencia que se presentarán en la respectiva sesión pública;

VIII. Verificar el quórum legal en las sesiones públicas de la Sala Regional;

IX. Realizar los trámites conducentes para que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación, los actos que determine la Presidencia de la Sala Regional;

X. Supervisar la elaboración de las actas de las sesiones de la Sala Regional respectiva y realizar la certificación electrónica de las videograbaciones de las sesiones públicas para constancia de su celebración;

XI. Llevar el registro de las sentencias relativas a la no aplicación de leyes sobre la materia electoral y auxiliar a la persona titular de la Presidencia de la Sala Regional para hacerlas del conocimiento de la Presidencia del Tribunal Electoral;

XII. Informar a la Secretaría General de los asuntos que ingresen y se resuelvan, conforme a la normativa aplicable;

XIII. Llevar el registro, control y seguimiento de los asuntos competencia de la Sala Regional;

XIV. Observar la normativa que emita la Sala Superior respecto de la facultad de atracción y delegación;

XV. Auxiliar a la Presidencia de la Sala Regional en la elaboración de la agenda jurisdiccional y proveer lo necesario para la celebración de las sesiones de análisis, discusión y resolución;

XVI. Tramitar las excusas e impedimentos, conforme a los artículos 57, 58 y 59 de este Reglamento;

XVII. Expedir los exhortos ordenados por la Sala Regional o su Presidencia; y

XVIII. Las demás que les confieran las disposiciones aplicables.

• **Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Regional.** Servidor público, responsable de apoyar y brindar asesoría especializada al Magistrado integrante de la Sala regional de su adscripción, en el trámite, sustanciación y revisión de los medios de impugnación sometidos al conocimiento de éste, mediante el ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 56 del Reglamento Interior; así coordinar y participar en las actividades de la Ponencia a la cual se encuentra adscrito.

• **Actuaría del Poder Judicial de la Federación.** Servidor público, dotado de fe pública, responsable del ejercicio de las funciones relacionadas con la notificación de las resoluciones adoptadas en los asuntos de los que conozca el Tribunal Electoral del poder Judicial de la federación.

Ahora bien, si se revisa el porcentaje del personal desagregado por sexo y por puesto en la Gráfica 3.1 se observa que las mujeres se concentran en Secretariado de Estudio y Cuenta, aunque muy por debajo del número de hombres (34 mujeres contra 59 hombres); en Secretariado Instructor sólo hay una mujer contra 7 hombres; en Subsecretariado General de Acuerdos de la Sala Superior no hay ninguna mujer; hay una mujer como Actuaría de Poder Judicial de la Federación y una mujer en el Subsecretariado General de Acuerdos de la Sala Superior.

La desigualdad que se observa en la ocupación de estos puestos, es un tema alarmante que advierte que el principio de paridad de género continúa siendo una utopía en la vida laboral de las mujeres en México. Pero esto no es solo sobre la ocupación de las mujeres en los distintos puestos de la Carrera Judicial, sino de las leyes y su falta de reestructuración que impiden que se cumpla el principio de paridad de género.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Ahora bien, si se revisa la integración por ponencia de quienes integran la Sala Superior, vemos que hay una mujer en el cargo del Secretariado Instructor y 7 hombres en dicho puesto. Referente al Secretariado de Estudio y Cuenta hay 34 mujeres y 59 hombres.

Cuadro 3.1.
Personal desagregado por sexo y por ponencia

Ponencia	Secretariado instructor por ponencia en Sala Superior		Secretariado de Estudio y Cuenta por ponencia de Sala Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Magda. Otalora Malassis, Janine Madeline	1		6	7

Continuación.

Ponencia	Secretariado instructor por ponencia en Sala Superior		Secretariado de Estudio y Cuenta por ponencia de Sala Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Magda. Soto Fregoso, Mónica Aralí		2	5	4
Magdo. De la Mata Pizaña, Felipe		1	10	7
Magdo. Fuentes Ba- rrera, Felipe Alfredo		1	3	11
Magdo. Infante Gonzales, Indalfer		1	4	10
Magdo. Rodríguez Mondragón, Reyes		1	4	8
Magdo. Vargas Val- dez, José Luis		1	2	12
Total TEPJF	1	7	34	59

Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Adicionalmente, en el Acuerdo General para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial con paridad de género, en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación se establecen las siguientes posiciones: Secretario de Estudio de Cuenta de Sala Regional, Secretariado de Estudio y Cuenta, Coordinador/a de Sala Regional, Actuaría del Poder Judicial de la Federación y Secretariado de Acuerdo de Sala Regional.

Actualmente, las Salas Regionales del TEPJF tienen la siguiente composición:

Cuadro 3.2.
Integración de las Salas Regionales

Personal por cargos adscrito en Salas Regionales												
Sala Regional	Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Regional			Secretariado de Estudio y Cuenta Coordinador/a de Sala Regional			Actuaría del Poder Judicial de la Federación			Secretariado de Acuerdos de Sala Regional		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Guadalajara	7	8	15	1	2	3	4		4	1		1
Monterrey	8	7	15	2		2	3	1	4	1		1
Xalapa	5	10	15	1	2	3	4		4	1		1
Ciudad de México	8	7	15	3		3	2	2	4	1		1
Toluca	4	11	15	3		3	3	1	4	1		1
Especializada	10	4	14	1	2	3	1	3	4	1		1
Totales TEPJF	42	47	89	6	11	17	13	11	24	2	4	6
Porcentaje	47.2	52.8		35.3	64.7		54.2	45.8		33.3	66.7	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Se aprecia que existe menor número de mujeres que de hombres a octubre de 2022. Si bien la presencia femenina se encuentra latente en el TEPJF, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo un aspecto existente y sobre todo visible de la falta de cumplimiento del principio de la paridad de género. El equilibrio entre hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial aun no es algo tangible para el Poder Judicial de la Federación.

3.2. El principio de paridad de género en la habilitación de la carrera judicial del TEPJF

En México, la paridad de género es un principio constitucional que se refiere a la participación equilibrada, justa y legal, que asegura que, al

igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país. De acuerdo con el sistema de información legislativa se entiende como:

Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la Ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas. Se prevé en la Constitución que los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros en la integración y postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión y los Congresos de los Estados. (*Sistema De Información Legislativa*, n. d.)

La paridad, entendida como “la participación equilibrada, justa y legal, que asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país” (Inmujeres, 2020) se estableció en México desde el año 2014. Sin embargo, fue hasta la reforma constitucional de junio de 2019, conocida como “Paridad en Todo”, que se hizo transversal.

De acuerdo con Gilas (2021, pág. 131), la paridad es una regla de integración de los órganos representativos. A diferencia de las cuotas de género, no es una acción afirmativa, es una regla permanente para la integración de los órganos de elección popular que pretende garantizar la representación de la pluralidad de la sociedad mexicana. No se trata, entonces, de una medida temporal que busca mejorar la situación de las personas pertenecientes a un grupo subrepresentado, sino que es una regla permanente para integrar los órganos de gobierno colegiados que emergen de una elección democrática y constituye una de las expresiones de la igualdad de género.

Las reformas (DOF, 2019) de los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aseguraron que la mitad de los cargos en los tres órdenes de gobierno, organismos autónomos, candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en los municipios que se rigen bajo sistemas normativos indígenas, fueran integrados de forma paritaria. Además, se incorporó el lenguaje que visibiliza e incluye a las mujeres (Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, INE, 2020, 9).

Cabe señalar que desde el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece el principio de igualdad y no discriminación, y el artículo 4 señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

El artículo 94 constitucional, que contempla al Poder Judicial de la Federación (PJF), señala que “la ley establecerá la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad de género” (Delgadillo y Méndez, 2021, 135). La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del PJF también mencionan el principio de paridad de género.

Por otra parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 36 (DOF, 2006) contempla el fomento de la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos por parte de las autoridades correspondientes, así como la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera del Poder Judicial.

En concordancia, al ser transversal, el principio de paridad impacta en todo el hacer de las instituciones del gobierno mexicano, tanto en el ámbito interno como externo. Es lógico pensar que esto también se verá reflejado en la carrera judicial del TEPJF.

Por ello, el 2 de febrero de 2016 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial con paridad de género en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. En dicho instrumento, específicamente en el artículo 5, se indica que:

El propósito sustancial que persigue la implementación del Sistema de Carrera Judicial con paridad de género es establecer un modelo de ingreso, promoción y desarrollo de la actividad jurisdiccional del Tribunal Electoral, orientado por los principios de igualdad de oportunidades, objetividad, legalidad, profesionalismo y excelencia.

El modelo tiende a regular los patrones socioculturales de conducta con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas que influyen en el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial y que generan un desequilibrio entre géneros o cualquier otra forma de discriminación.

En la interpretación y aplicación de los principios del presente Acuerdo General prevalecerá la prohibición de toda forma de

discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condiciones sociales o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto y/o resultado anular o menoscabar los derechos y libertades de la persona, con el propósito específico de transitar hacia un esquema de ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial con paridad de género.

En este tenor se establecen las siguientes medidas:

Artículo 6. El Tribunal Electoral implementará un esquema de acciones positivas dirigidas a generar un modelo que preserve la igualdad de condiciones entre géneros para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial.

Artículo 7. El Tribunal Electoral establecerá y organizará, preferentemente dentro de los horarios de trabajo institucional, cursos de capacitación para proveer la formación necesaria a efecto de generar igualdad de condiciones a las y los servidores públicos que permitan su promoción y ascenso en la carrera judicial.

Artículo 8. En el desarrollo de los esquemas de capacitación y evaluación para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial se debe reconocer la necesidad de generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual, se otorgarán licencias, horarios escalonados, mecanismos amplios o incluyentes de convocatoria, o algunas otras medidas positivas que permitan a las mujeres, y particularmente, a las que sean madres, así como a hombres que ejerzan labores de cuidado, contender en igualdad de circunstancias.

Artículo 9. En el contexto de la prestación de servicios, el Tribunal Electoral desarrollará las acciones, programas y medidas necesarias para generar espacios físicos para lactancia con el equipamiento indispensable y facilitará, con las medidas de seguridad necesarias, el servicio de cuidado y asistencia infantil para las hijas e hijos de madres y padres trabajadores que cursen educación preescolar o primaria, cuando los menores no asistan a su centro escolar por periodo vacacional u otra razón justificada en las disposiciones educativas en el orden nacional.

Artículo 10. A ese efecto, a quienes desempeñen labores de cuidado, en especial a las madres trabajadoras, el titular del área respectiva otorgará horarios compatibles con su desempeño laboral y la preparación integral para los exámenes relacionados con la carrera judicial. Asimismo, se tomarán las medidas necesarias para garantizar su participación en los cursos de capacitación.

Artículo 11. El servicio de cuidado y asistencia podrá incluir, como parte del desarrollo infantil, programas de contenido educativo, cultural y entretenimiento acorde con la etapa escolar correspondiente. (DOF, 2016)

La carrera judicial tendrá como eje rector la paridad y será diseñada con enfoque de género. Para garantizarlo, se definirán y ejecutarán las medidas que sean necesarias.

En este sentido, se observa que en el artículo 20 se contempla lo siguiente: a fin de hacer compatibles las labores de cuidado con los requisitos para la carrera judicial, quienes realicen dichas labores podrán gozar de una licencia de quince días naturales con goce de sueldo para la preparación de los exámenes y cumplimiento de trámites derivados de los concursos (TEPJF, 2017).

En este tenor, también en el artículo 52 se indica que las personas que tienen a su cargo roles de cuidado, así como las personas pertenecientes al género subrepresentado en el Tribunal, deberán ser consideradas como prioritarias para el otorgamiento de becas académicas, estímulos e incentivos adecuados que faciliten su capacitación, actualización, profesionalización y ascenso dentro del Tribunal.

Adicionalmente, se considera que para el óptimo desarrollo del sistema de Carrera Judicial en el Tribunal Electoral se deberá “... fomentar en el personal ambientes laborales libres de violencia y discriminación, así como la excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, independencia, igualdad de oportunidades, paridad de género y antigüedad, valores que rigen la actividad jurisdiccional federal” (TEPJF, 2021).

No menos importante es resaltar que el Poder Judicial de la Federación incorporó la perspectiva de género, de forma transversal, progresiva, y equitativa en el desarrollo de la Carrera Judicial, a fin de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio y goce de sus derechos humanos, con un enfoque de igualdad sustantiva y velará porque los órganos a su cargo así lo hagan (DOF, 2021).

3.3. El principio de paridad de género en los nombramientos de la carrera judicial del TEPJF

Como se mencionó, el principio de paridad está orientado a combatir los resultados de la discriminación histórica y estructural que ha mantenido a las mujeres al margen de los espacios públicos de toma de decisión, responde a un entendimiento incluyente e igualitario de la

democracia, en donde la representación descriptiva y simbólica de las mujeres es indispensable.

En el Acuerdo General para el Ingreso, Promoción y Desarrollo de la Carrera Judicial Electoral con Paridad de Género se establece lo siguiente:

De los Nombramientos

Artículo 38. Corresponde a las Magistradas y los Magistrados que integran las Salas del Tribunal Electoral, nombrar de la lista de personas habilitadas, al personal para desempeñar cargos de carrera judicial.

El secretariado instructor y de estudio y cuenta de las ponencias que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral, estará conformado, por lo menos, con dos terceras partes de personal perteneciente al Sistema de Carrera Judicial.

Las Magistradas y los Magistrados, así como los titulares de las áreas que integran el Tribunal Electoral, podrán entrevistar a las y los aspirantes, como parte del proceso previo a su nombramiento.

Artículo 39. Para cubrir vacantes en los cargos que conforman la carrera judicial, se privilegiarán las acciones, programas y medidas necesarias cuyo resultado asegure la integración, promoción y desarrollo, en un contexto de paridad.

Artículo 40. Cuando por determinación de la Comisión de Administración se generen plazas de urgente ocupación, con el objeto de no afectar la actividad jurisdiccional; las Magistradas y los Magistrados podrán seleccionar de forma inmediata y directa a personal que no esté en la lista de habilitados. Este criterio podrá utilizarse siempre y cuando el personal cumpla con los requisitos del cargo y se respete la paridad de género, dicho personal deberá habilitarse en el Sistema de Carrera Judicial en el proceso de selección siguiente.

Artículo 41. El expediente formado por la Coordinación de Recursos Humanos o los documentos entregados por las y los aspirantes, serán los medios idóneos de comprobación de los requisitos contemplados en la Ley Orgánica y en este Acuerdo.

Artículo 42. Para la acreditación de la antigüedad o experiencia profesional a la que se refiere el presente Acuerdo, la Coordinación de Recursos Humanos tendrá en todo momento la facultad de comprobar la información proporcionada o solicitar datos adicionales.

Artículo 43. La designación de las personas titulares del Secretariado y Subsecretariado General de Acuerdos de la Sala Superior, respectivamente, se realizará a propuesta de la persona titular de la Presidencia del Tribunal Electoral y se someterá a la decisión del Pleno de la Sala Superior.

Artículo 44. Una vez que la o el servidor público sea designado para ocupar un cargo en cualquiera de las categorías a que se refiere

este Acuerdo, deberá entregar a la Coordinación de Recursos Humanos los documentos originales que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo, con el objeto de que la citada Coordinación integre el expediente con copias de dichos documentos previo cotejo.

Artículo 45. De acuerdo a las necesidades del servicio y de manera temporal, el personal de carrera podrá ser comisionado para prestar sus servicios en Salas distintas a aquellas en las que ordinariamente se desempeña. (DOF, 2016)

Cabe señalar que se establece en el artículo 38 que corresponde a las Magistradas y los Magistrados que integran las Salas del Tribunal Electoral, nombrar de la lista de personas habilitadas, al personal para desempeñar cargos de carrera judicial. Adicional se menciona que el secretariado instructor y de estudio y cuenta de las ponencias que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral, estará conformado, por lo menos, con dos terceras partes de personal perteneciente al Sistema de Carrera Judicial.

Sobre el mecanismo para elegir a quienes integran la máxima corte del país, el artículo 96 constitucional establece el procedimiento para nombrar a los/las ministros/as de la Suprema Corte de Justicia, que se encuentra a cargo de órganos políticos. Según este procedimiento, la Presidencia de la República debe someter una terna a consideración del Senado, que hará la designación correspondiente con las tres cuartas partes de los votos del Pleno (Delgadillo y Méndez, 2021, 136).

Si bien el principio de paridad de género tiene como objetivo habilitar un mayor acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial en general y en la del TEPJF, en particular, aún hay una diferencia considerable en el número de hombres y mujeres.

Sin embargo, se observa una mayor sensibilidad a la perspectiva de género en el marco normativo, puesto que considera el tiempo del que disponen las mujeres para asistir y preparar sus concursos de oposición, además de establecer medidas específicas enfocadas al cuidado de las infancias. Estas deberían reflejarse en un mayor número de mujeres accediendo y avanzando en la carrera judicial.

3.4. Las mujeres en la carrera judicial del TEPJF

El artículo 94 constitucional, que contempla al Poder Judicial de la Federación (PJF), señala que “la ley establecerá la forma y procedimientos mediante concursos abiertos para la integración de los órganos jurisdiccionales, observando el principio de paridad de género”. La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del PJF también mencionan el principio de paridad de género.

Por otra parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres contempla el fomento de la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos por parte de las autoridades correspondientes, así como la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera del Poder Judicial (art. 36).

3.4.1. La carrera judicial en la Sala Superior y Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

En lo que se refiere al acceso y participación de la carrera judicial se cuenta con información desagregada a partir de julio de 2021. Se tiene que desde julio de 2021 a octubre de 2022 ha sido un hombre quien ha estado en la posición de Secretario General de Acuerdos de la Sala Superior y una mujer como Subsecretaria General de Acuerdos de la Sala Superior.

Actualmente los puestos ocupados en las salas Superior y regional del TEPJF se encuentran de la siguiente manera:

3. La carrera judicial en el TEPJF y la perspectiva de género

Puesto	Mujeres habilitadas	Mujeres en el cargo	Hombres habilitados	Mujeres en el cargo
Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Superior	31	34	55	59
Secretariado de Estudio y Cuenta de Sala Regional	41	42	60	47
Secretariado de Acuerdos de Sala Regional	4	2	5	4
Secretariado Instructor y de Estudio y de Cuenta de Sala Superior	1	6		11
Actuaría	118	13	86	11

Cuadro 3.3.
Personal desagregado por sexo:
Secretario y Subsecretario

	Secretariado General de Acuerdos Sala Superior		Subsecretariado General de Acuerdos de Sala Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
julio 2021	0	1	1	0
agosto 2021	0	1	1	0
septiembre 2021	0	1	1	0
octubre 2021	0	1	1	0
noviembre 2021	0	1	1	0
diciembre 2021	0	1	1	0
enero 2022	0	1	1	0
febrero 2022	0	1	1	0
marzo 2022	0	1	1	0
abril 2022	0	1	1	0
mayo 2022	0	1	1	0
junio 2022	0	1	1	0

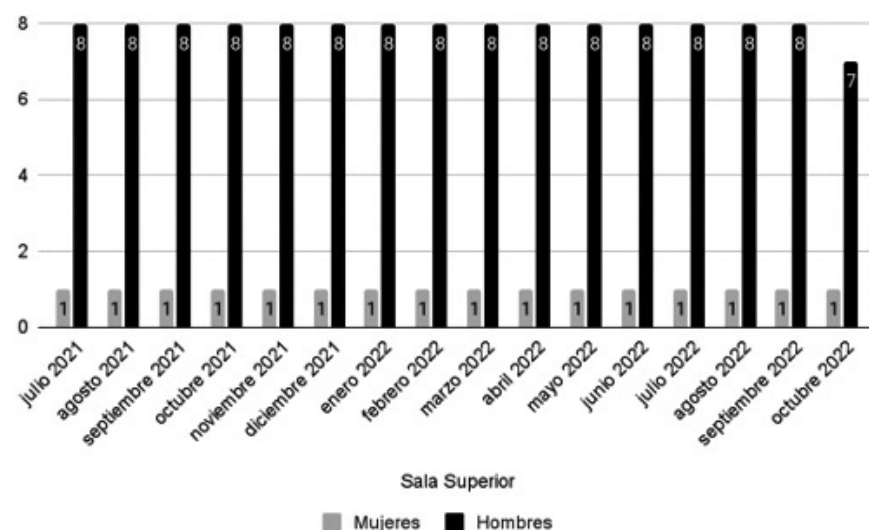
Continuación.

	Secretariado General de Acuerdos Sala Superior		Subsecretariado General de Acuerdos de Sala Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
julio 2022	0	1	1	0
agosto 2022	0	1	1	0
septiembre 2022	0	1	1	0
octubre 2022	0	1	1	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de abril de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

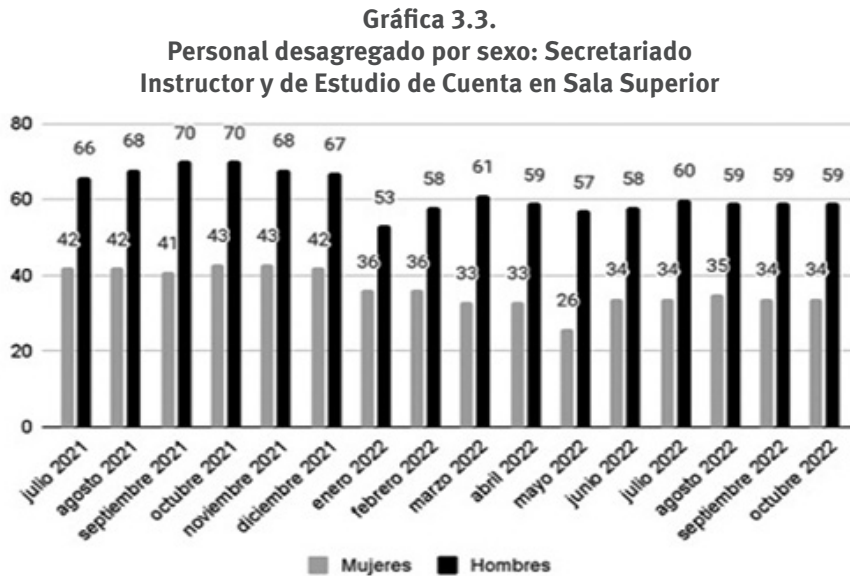
En este sentido, se observa que hay 1 mujer y 8 hombres en la posición de Secretariado Instructor en la Sala Superior. Tendencia que desde julio de 2021 se ha mantenido hasta octubre de 2022.

Gráfica 3.2.
Personal por sexo: Secretariado
Instructor en Sala Superior



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Con relación al Secretariado Instructor y de Estudio de Cuenta de la Sala Superior, se resalta que la brecha inició en julio de 2022 en 22 %, es decir con 24 mujeres menos que de hombres, con un total de 108 personas.

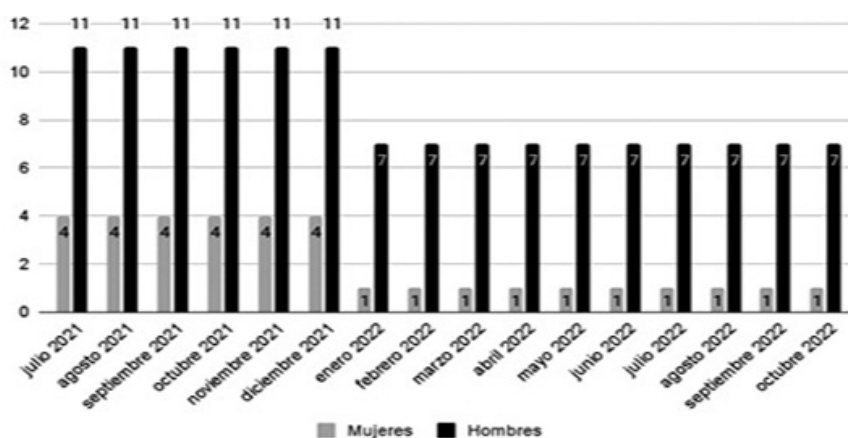


Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Si bien esta brecha ha fluctuado entre 17 % en enero de 2022 al 31 % en mayo de 2022, se tiene que a octubre de 2022 se mantiene en 27 % con 25 mujeres menos, es decir, hay 34 mujeres y 59 hombres en esta posición.

Referente a la Actuaría del Poder Judicial de la Federación se observa que en julio de 2021 la brecha era del 47 %, habiendo 4 mujeres y 11 hombres, tendencia que mantuvo hasta diciembre del 2021.

Gráfica 3.4.
Personal desagregado por sexo: Actuaría

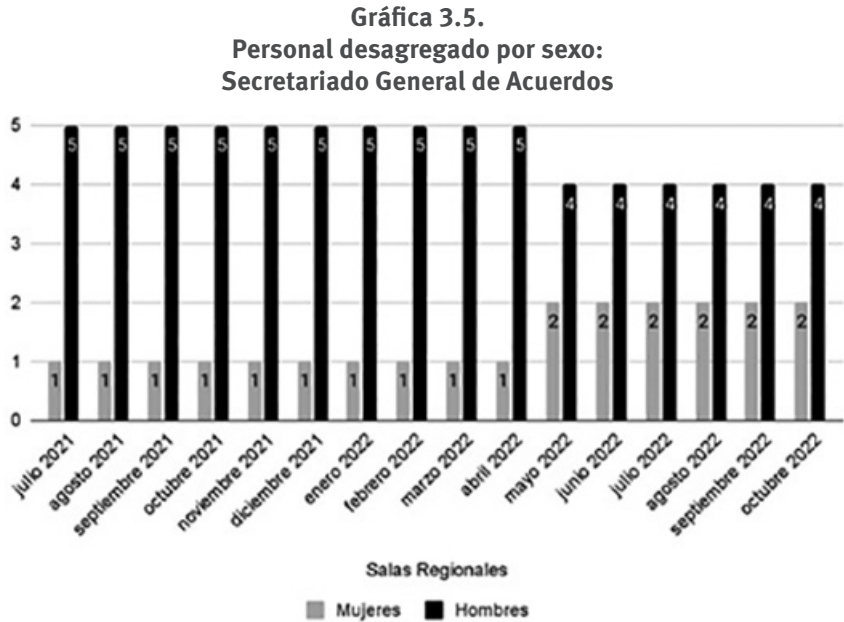


Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

A partir de enero de 2022 la brecha se coloca en 75 %, habiendo 1 mujer y 7 hombres en dicha posición. Esta brecha se ha mantenido hasta octubre de 2022.

3.4.2. La carrera judicial en Salas Regionales

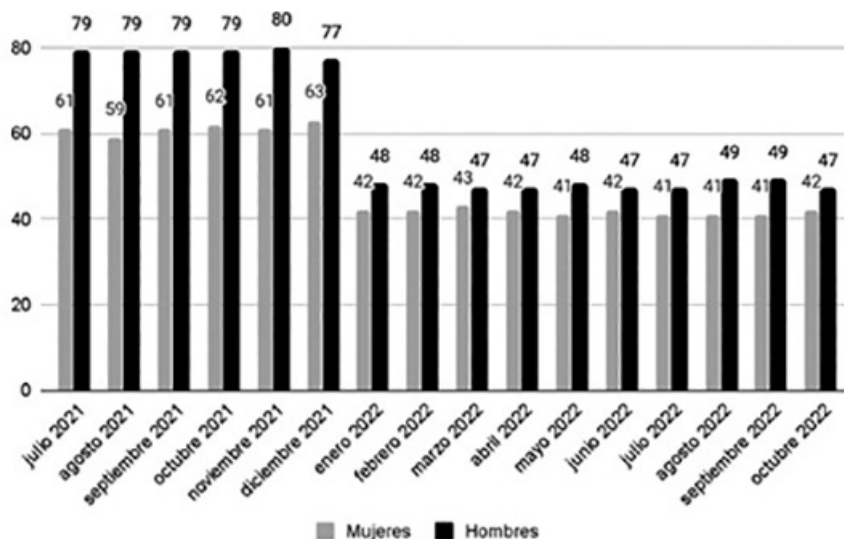
En primer lugar, se aprecia que de julio de 2021 a abril del 2022 había 5 hombres y 1 mujer en la posición de Secretariado General de Acuerdos de Sala Regional; a partir de mayo de 2022 la participación de las mujeres se eleva y se tienen 2 mujeres y 4 hombres, tendencia que se mantiene a octubre de 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

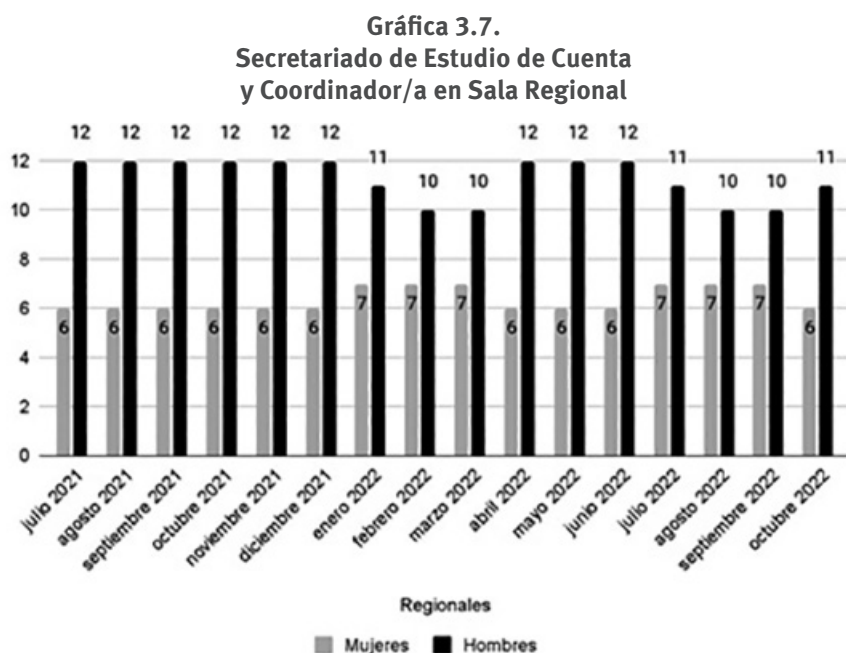
Sobre el Secretariado de Estudio de Cuenta de Sala Regional la brecha de género inició en 13 %, teniendo 61 mujeres y 79 hombres, dicha brecha ha ido disminuyendo y hasta colocarse en 4 % en octubre de 2022 con 42 mujeres y 47 hombres.

Gráfica 3.6.
Personal desagregado por sexo:
Secretariado de Estudio de Cuenta



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

En este sentido, la brecha de género para Secretariado de Estudio de Cuenta Coordinador/a de la Sala Regional inició en julio de 2021 en 33 %, conforme pasa el tiempo la brecha ha disminuido y se coloca en 29 % en octubre de 2022, con 6 mujeres y 11 hombres en esta posición.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

En relación con la Actuaría del Poder Judicial de la Federación, en las Salas Regionales se observa que la brecha de género ha disminuido. Inició en 12 % con 15 mujeres y 27 hombres en esta posición, y en octubre de 2022 se tiene una composición de 13 mujeres y 11 hombres.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística del Personal que labora en el TEPJF de julio de 2021 a octubre de 2022 por la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género.

Con toda esta información se puede decir que el mayor número de personal con plazas permanente se concentra en la Sala Superior. En esta sala en los mandos superiores es donde hay una gran diferencia al haber 50 hombres más en estas posiciones. En las salas regionales hay un hombre y una mujer respectivamente.

Son las salas regionales donde la brecha es más amplia en los mandos medios. Siendo las Salas Regionales de la Ciudad de México y la Sala Especializada donde se puede decir que hay paridad en los mandos medios, incluso hay más mujeres, dos y tres respectivamente. Sin embargo, en el resto de las Salas regionales sigue habiendo más varones.

3.5. Hallazgos en la carrera judicial en el TEPJF

El principio de paridad se estableció en México en el año 2014 y se hizo transversal en 2019. Este principio de paridad rige la carrera judicial del TEPJF, en los términos que de manera expresa se señala en el Reglamento Interno del órgano jurisdiccional y el reglamento que regula la carrera judicial. Sin embargo, dicho principio no se hace realidad en el acceso de las mujeres y hombres en cargos de carrera judicial a partir de que el número de mujeres, sigue siendo menor en comparación con sus compañeros hombres. Se observa que ellas constituyen la base del personal operativo y su número disminuye conforme sube la estructura jerárquica.

Lo anterior, a partir de que al revisar el porcentaje del personal desagregado por sexo en la Sala Superior se observa que las mujeres se concentran en las posiciones de Secretariado de Estudio y Cuenta, en menor número que los hombres (34 mujeres y 59 hombres); en Secretariado Instructor (1 mujer y 7 hombres); en Subsecretariado General de Acuerdos de la Sala Superior (1 mujer); y en la Actuaría de Poder Judicial de la Federación encuentra 1 mujer.

En mandos intermedios y superiores se advierte también menor número de mujeres en relación con el número de hombres que desempeñan estos cargos. Esta tendencia también se observa en la estructura de las Salas Regionales.

En la normativa de carrera judicial del TEPJF se aprecia la incorporación de la perspectiva de género a partir de que en el *Acuerdo General para el ingreso, promoción y desarrollo de la Carrera Judicial con Paridad de Género* se incluyen artículos que consideran las diferencias entre el uso de los tiempos entre hombres y mujeres y plantean proporcionar más tiempo a las personas que ejercen la tarea de cuidados al preparar sus concursos y capacitaciones.

Al respecto el artículo 8 dice: “se otorgarán licencias, horarios escalonados, mecanismos amplios o incluyentes de convocatoria, o algunas otras medidas positivas que permitan a las mujeres, y particularmente, a las que sean madres, así como a hombres que ejerzan labores de cuidado, contender en igualdad de circunstancias.” (TEPJF, 2017). O el artículo 7 que indica que “el Tribunal Electoral establecerá y organizará, preferentemente dentro de los horarios de trabajo institucional, cursos de

capacitación para proveer la formación necesaria a efecto de generar igualdad de condiciones a las y los servidores públicos que permitan su promoción y ascenso en la carrera judicial” (TEPJF, 2017).

También en el artículo 10 se indica que quienes desempeñen labores de cuidado, en especial a las madres trabajadoras, el titular del área respectiva otorgará horarios compatibles con su desempeño laboral y la preparación integral para los exámenes relacionados con la carrera judicial (TEPJF, 2017).

Sin embargo, se puede decir que el contenido de estas disposiciones no ha tenido mayor impacto en el acceso de las mujeres a cargos de carrera judicial a partir de que la brecha de género aún persiste.

En este sentido la perspectiva de género y el concepto de paridad a nivel normativo permite crear las bases sobre las cuales actuar para alcanzar la igualdad. Por ello sería pertinente que el marco normativo se implemente con acciones y compromiso por parte de quienes toman la decisión para poder operacionalizar esta normativa a través de métricas continuas de evaluación y seguimiento, que ahonden en las razones por las cuales las mujeres siguen estando subrepresentadas en la carrera judicial dentro del Tribunal Electoral de Poder Judicial de la Federación.

4. Recomendaciones para consolidar la paridad en la carrera judicial

Las estructuras laborales han cambiado, gracias a la entrada de más mujeres a espacios de toma de decisión, quienes a través de sus luchas han hecho visible las desigualdades y violencias que enfrentan en estos espacios. Sin embargo, aún se necesita seguir desmontando dicha estructura y conceptos que privilegian a lo masculino. Se necesitan encontrar nuevas formas de socialización que vayan cambiando dichas pautas y aseguren estructuras igualitarias para la autonomía de las mujeres.

Repensar la socialización implica entender que es un proceso de ideologización de una sociedad. Esa ideología se manifiesta a través de un sistema de representaciones, imágenes y actitudes concretas que tienden a procurar la cohesión social. Esto se lleva a cabo a través de diversas instancias como la familia, la escuela, la religión y los medios de comunicación. Un ejemplo, el trabajo del hogar y de cuidados al cual se ha relegado a las mujeres, generando una doble y hasta triple jornada y una sobrecarga que les dificulta progresar en su carrera profesional, que les hace abandonar sus puestos de trabajo o reducir sus jornadas.

Se aprecia un trabajo comprometido por parte del TEPJF en su política institucional que se anuncia de esta manera en su sitio web:

A partir del reconocimiento en el desempeño de nuestras actividades, de la dignidad intrínseca de todas las personas y de sus derechos humanos, sin distinción alguna por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. (TEPJF, n. d.)

Sin embargo, aún persisten obstáculos de carácter estructural de la sociedad que habitamos que se materializan en el acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial del TEPJF. En una investigación que forma parte del texto *La Participación de las mujeres en los sistemas de justicia del 2021*, en la cual se vierten “las contribuciones de magistradas, juezas, académicas y activistas, se señala que el orden social patriarcal y la cultura machista que predomina en México, que de manera desproporcionada imponen cargas de cuidado familiar sobre las mujeres, siendo una de las principales limitantes para su desarrollo profesional en diversos ámbitos, particularmente en el Poder Judicial” (Delgadillo y Méndez, 2021, 137).

En este sentido, se puede entender que si bien existe una política y normativa que fomenta la participación de las mujeres en la carrera judicial dentro del Tribunal, se debe considerar que para muchas mujeres el acceder a puestos de mayor posición implica mayor carga laboral y tiempo. Lo que muchas veces no permite compaginar el trabajo de cuidados y doméstico con su trabajo remunerado.

Asimismo, se deben considerar los horarios laborales y el impacto en la doble jornada de las mujeres y que las acciones propuestas realmente sean funcionales y realistas para las mujeres. Si bien, el proceso prevé en el artículo 52 del Reglamento Interno que las personas que tienen a su cargo roles de cuidado, así como las personas pertenecientes al género subrepresentado en el Tribunal, deberán ser consideradas como prioritarias para el otorgamiento de becas académicas, estímulos e incentivos adecuados que faciliten su capacitación, actualización, profesionalización y ascenso dentro del TEPJF.

Cabe señalar que es importante que, a través de la materialización de la política transversal de género, el TEPJF reafirme el compromiso por llevarla a cabo y que no sólo dependa de la buena voluntad de algunos altos mandos.

Importante también es procurar que las mujeres no sean segregadas en puestos que perpetúan estereotipos de género, desempeñando actividades relacionadas con los cuidados, que se pueden expresar en el cuidado y la administración.

En el análisis presentado por Delgadillo y Méndez (Delgadillo y Méndez, 2021, 138) se menciona que algunos procesos de nombramiento mantienen un componente político, que permite evadir la aplicación de las reglas y seguir favoreciendo nombramientos de varones o, en su caso, el nombramiento de mujeres por su afinidad política con hombres que están en posiciones de poder, afectando la independencia judicial. Asimismo, tampoco existen mecanismos de revisión de las designaciones cuando no cumplen con el principio de paridad ni mecanismos para presentar quejas o denuncias en casos de acoso laboral y hostigamiento sexual para garantizar espacios libres de violencia.

Se debe poner atención a estos aspectos para que no suceda dentro del TEPJF. En este tenor, el TEPJF se ha preocupado por generar instrumentos y protocolos enfocados en prevenir y atender el acoso laboral y hostigamiento sexual para garantizar espacios libres de violencia. Así como en la capacitación constante del personal que presta sus servicios profesionales en el órgano jurisdiccional.

Es importante ahondar en las causas por las cuales las mujeres no acceden o avanzan dentro de la carrera judicial. Para ello, se debe realizar un levantamiento constante de información entre las mujeres que han participado en la carrera judicial e identificar aquellos aspectos que consideran siguen impidiendo su acceso y participación. Con ello, se podrán generar indicadores y métricas que deberán monitorearse.

Es de suma importancia implementar acciones afirmativas como el establecimiento de cuotas en los cargos de carrera judicial para que las mujeres que se encuentren habilitadas accedan a los cargos para los cuales se han habilitado y se alcance una paridad sustantiva en todos los niveles de puestos.

5. Buenas prácticas

Como buenas prácticas instaladas se destaca la existencia de una normativa que regula la carrera judicial con paridad de género y con disposiciones que recogen una mirada de perspectiva de género, así como acciones afirmativas que permitan combatir la visible brecha de género a partir de concursos exclusivos para mujeres, y para impulsar más acciones que permitan a las mujeres acceder a cargos de carrera judicial.

El Tribunal Electoral cuenta con una Escuela Judicial Electoral que cuenta con atribuciones para formar y capacitar a las personas en materia de derechos político-electorales y habilitar a quienes decidan formar parte de la Carrera Judicial.

Cuenta con una Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género con atribuciones para implementar proyectos y acciones tendentes a lograr el respeto, la protección y la promoción de la no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres, para el ejercicio de sus derechos político-electorales; así como de institucionalizar el enfoque de la perspectiva de género y no discriminación en el TEPJF.

Tiene una amplia trayectoria en el juzgamiento con perspectiva de género que puede orientar sobre la detonación de un mayor número de acciones positivas que permitan que más mujeres accedan a cargos de carrera judicial.

5. Buenas prácticas

Cuenta con programas de capacitación y sensibilización en materias electoral, género, igualdad y no discriminación, cero tolerancia al acoso laboral y sexual para todo el funcionariado que integra el tribunal para adquirir los conocimientos y sensibilizarse en la materia para continuar profesionalizándose.

Referencias

- Aguilar, A. (2019). *Mujeres en altas jerarquías del Poder Judicial: ¿por qué tan pocas?* México Evalúa. Recuperado el 13 de enero de 2023, de <https://www.mexicoevalua.org/mujeres-en-altas-jerarquias-del-poder-judicial-pocas/>
- ACNUR. (2015). *Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33*. ACNUR. Recuperado el 29 de Diciembre de 2022, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>
- Barquín, M. (2002). La renovación política de 1986 a 1987 y la creación del Tribunal de lo Contencioso Electoral. En *Evolución histórica de las instituciones de la justicia electoral en México*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. En https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Evaluación%20histórica%20de%20las%20instituciones%20.pdf
- Castañeda, P. (2008). *Metodología de la Investigación Feminista*. Evolución. México.
- CEDAW. (2015). *CEDAW/C/GC/33 Recomendación general sobre el acceso de las mujeres a la justicia 23 de julio de 2015. Traducción no oficial*. Poder Judicial del Estado de Tabasco. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, en <https://tsj-tabasco.gob.mx/uigdh/resources/docs/interes/RECOMENDACION%20GENERAL%2033%20CEDAW.pdf>
- Centro de Capacitación Judicial Electoral. (2014). *Resumen de la Reforma Político-Electoral. Sitio para el Sistema de Consulta de la*

- Reforma Electoral*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 29 de diciembre 2022, de <https://www.te.gob.mx/consultareforma2014/node/2898>
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género (CELIG). (2019). Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo legislativo de la Ciudad de México. Recuperado el 28 de diciembre de 2002, en <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/12/Gui%CC%81a-para-la-Incorporacio%CC%81n-de-la-perspectiva-de-ge%CC%81nero-en-el-trabajo-legislativo-del-Congreso-de-la-Ciudad-de-Me%CC%81xico-2.pdf>
- Delgadillo, A. L.; Méndez, M. (2021). Diagnóstico de la participación de las mujeres en el sistema de justicia mexicano. En *La participación de las mujeres en los sistemas de justicia* (pp. 135-139). Núcleo de Estudios Interdisciplinarios en torno a la Desigualdad y Derechos Humanos de la Universidad Austral de Chile. En <https://www.dplf.org/es/mujeres-justicia-america-latina>
- DOF. (1986). Decreto por el que se reforman los Artículos 52; 53, Segundo Párrafo; 54, Primer Párrafo y Fracciones II, III y IV; 56; 60; 77, Fracción IV, y Décimo Octavo Transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. DOF - Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 27 de diciembre de 2022, en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4822294&fecha=15/12/1986#gsc.tab=0
- DOF. (1995). Ley de la Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación. *Diario Oficial de la Federación* 16/05/1995. DOF. Recuperada el 30 de diciembre de 2022, de https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=209138&pagina=5&seccion=0
- DOF. (2003). Ley para prevenir todas las formas de discriminación (2003). DOF. Recuperado el 28 de diciembre de 2022 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- DOF. (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Cámara de Diputados. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- DOF. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado el 20 de diciembre de 2022. En <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm>

- DOF. (2019). *Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros*. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, en https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5562178&fecha=06/06/2019#gsc.tab=0
- DOF. (2021). *Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación*. Cámara de Diputados. En <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCJPJF.pdf>
- DOF. (2021). *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. Recuperado el 29 de diciembre de 2022. En https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf
- DOF. (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Recueperada el 28 de diciembre de 2022. En <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Duarte, R. (2002). Antecedentes Históricos de la Justicia Político Electoral en México. En (TEPJF ed., p. 644). *Evolución histórica de las instituciones de la justicia electoral en México*. https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Evaluación%20histórica%20de%20las%20instituciones%20.pdf
- Eichler, M. (1997). *Feminist Methodology*. Recuperado el 29 de enero de 2022 de <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/001139297045002003>
- Galván, F. (2015). *Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. A quince años de distancia*. TEPJF. Recuperado el 23 de diciembre de 2022 en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5015/4.pdf>
- García, J. (2017). La carrera judicial. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 239(UNAM), 25-36. En <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/61325>
- García, M. A. (1994). *Élites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres*. Anthropos.
- Gilas, K. (2021). *La paridad como principio constitucional*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//06_La%20paridad%20como%20principio%20constitucional_Gilas.pdf
- Gutiérrez, R., y Becerra, A. (2002). Las reformas electorales en el periodo 1989-1995 y el Tribunal Federal Electoral. En *Evolución históri-*

- ca de las instituciones de la justicia electoral en México*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 20 de diciembre de 2022. En https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Evaluación%20histórica%20de%20las%20instituciones%20.pdf
- Harding, S. (1998). ¿Existe un método feminista? En *Debates en torno a una metodología feminista*. UAM.
- Hernández, M. P. (2001). La participación de la mujer en el ámbito de lo público: administración, política y economía. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. XXXIV, núm. 101, pp. 453-485, UNAM.
- Hidalgo, M. (2022). *Apuntes para una breve historia de la justicia electoral en México*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, en https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//05_Apuntes%20para%20una%20breve%20historia%20de%20la%20justicia%20electoral_De%20la%20Mata.pdf
- INEGI. (2022, 27 de octubre). *Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal (CNIJE) 2022*. INEGI. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de <https://azcapotzalco.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2022/10/ENEGI.pdf>
- Inmujeres. (2004). El ABC de la administración pública. Instituto Nacional de las Mujeres. En http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- Inmujeres. (2020a). *La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia*. Gobierno de México. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es>
- Inmujeres. (2020b). *Las mujeres en la impartición de justicia 49.5 % 50.5 %*. Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N11.pdf
- Instituto Municipal de las Mujeres (2022). *Diccionario de género*. IMM. Recuperado el 23 de diciembre de 2022, de <https://immuj.gob.mx/wp-content/uploads/2020/11/Diccionario-de-Ge%CC%81nero.pdf>
- Lagarde, M. (1990). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. S. XXI.

- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Ediciones Horas y Horas, Cuadernos Inacabados 25.
- Marqueira, Virginia. (2001). Género, diferencia y desigualdad. En *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos* (pp. 127-190). Alianza Editorial.
- Montoya, O. (2021, 26 de marzo). *Autocalificación*. Diccionario Jurídico. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, en <http://diccionario.juridico.mx/definicion/autocalificacion/>
- OAS. (1994). Convención de Belem Do Pará. Recuperado el 23 de diciembre de 2022 en <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- OHCHR (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). OHCHR. Recuperado el 29 de diciembre de 2022 en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- OIT. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración. Recuperado el 26 de diciembre de 2022 en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- OIT. (2016). *Las mujeres en el Trabajo. Tendencias 2016*. OIT.
- OIT. (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Recuperado el 29 de diciembre de 2022. En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- ONU. (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperada el 26 de diciembre de 2022 de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU Mujeres (2015.) *“La igualdad de género”*, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Recuperado el 26 de diciembre de 2022, en <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero#view>
- ONU Mujeres. (2015). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Recuperado el 30 de diciembre de 2022 en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

- Pérez, F. (2002). La consolidación del TEPJF. En *Evolución histórica de las instituciones de la justicia electoral en México* (p. 644). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 18 de diciembre de 2022, en https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Evaluación%20histórica%20de%20las%20instituciones%20.pdf
- Pérez, C. (2003). 50 años de voto de las mujeres. *La Jornada*. Recuperado el 26 de diciembre de 2022, en <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/2003/10/17/puebla/perfil.html>
- Pérez Haro, Y. (2005). Propiedad, tenencia de la tierra y procesos de empoderamiento de mujeres indígenas cafetaleras en Pie del Cerro, Mpio. San Bartolo Tutotepec, Hgo. Estudio de caso, Tesis CES-PIEM/El Colegio de México. México.
- Piña, K. (2016). *La carrera judicial en México: Propuesta para su fortalecimiento*. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, en https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18817/TESIS_PIÑA_MARTINEZ_KARLA%20TERESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roque, T. (2022). *Fuente directa*.
- Ríos, F. (2017). El gobierno del Poder Judicial y la carrera judicial en México, 1917-2017. Apuntes para una historia sociopolítica. Recuperado el 29 de diciembre de 2022. En <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4321/20.pdf>
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 95-145.
- Secretaría de Economía. (2015). La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado el 29 de diciembre de 2022. En http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- SHCP. (2020). *Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Introducción*. Cuenta Pública. Recuperado el 28 de diciembre de 2022, en <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/work/models/CP/2020/tomo/V/Print.J03.01.INTRO.pdf>
- Saade, J. (2022, 7 de septiembre). *Alcanzar la igualdad de género para las mujeres costará 300 años al ritmo de progreso actual*. UN News. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, de <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514031>

- Sistema de Información Legislativa*. (n. d.). Paridad de Género. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=277>
- Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, & M. Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (págs. 23-58). España: Institución Alfonso el Magnánimo.
- TEPJF. (n. d.). *Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género*. Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género. Recuperado el 31 de diciembre de 2022, en https://www.te.gob.mx/paridad_genero/front/home/index#desafios
- TEPJF. (n. d.). *Estructura*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de <https://www.te.gob.mx>
- TEPJF. (2012). *El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Garantiza la constitucionalidad de las elecciones*. TEPJF. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, de https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/El%20TEPJF%20garantiza%20la%20constitucionalidad%20de%20las%20elecciones.pdf
- TEPJF. (2014). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Organización y funciones. TEPJF. Recuperado el 26 de diciembre de 2022. En https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/TEPJF.%20Organizacio%CC%81n%20y%20funciones.pdf
- TEPJF. (2017). *Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Reglamento%20Interno%202019_1.pdf
- TEPJF. (2019). *Perfil de Puestos*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 31 de diciembre de 2022, de <https://www.te.gob.mx/normateca/sites/portales.te.gob.mx/normateca/files/Definici%C3%B3n%20de%20Puestos.pdf>
- TEPJF. (2021). *Acuerdo General para el ingreso, promoción y desarrollo de la carrera judicial con paridad de género, en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*. Normateca del TEPJF. Re-

- cuperado el 30 de diciembre de 2022, en [https://www.te.gob.mx/normateca/sites/portales.te.gob.mx.normateca/files/dof%20AG%20ingreso,%20promocion%20y%20desarrollo%20de%20carrera%20judicial%20con%20paridad%20genero%20009-s1\(19-I-2016\).pdf](https://www.te.gob.mx/normateca/sites/portales.te.gob.mx.normateca/files/dof%20AG%20ingreso,%20promocion%20y%20desarrollo%20de%20carrera%20judicial%20con%20paridad%20genero%20009-s1(19-I-2016).pdf)
- TEPJF. (2022). *Paridad de Género*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, en https://www.te.gob.mx/paridad_genero/media/pdf/6023e6e1403b686.pdf
- TEPJF. (2022). *Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 30 de diciembre de 2022, de <https://www.te.gob.mx/normateca/area>
- Terrazas, R. (2002). La reforma de 1996 y el TEPJF. En *Evolución histórica de las instituciones de la justicia electoral en México*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/Evaluación%20histórica%20de%20las%20instituciones%20.pdf
- Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, INE. (2020). *Experiencias y buenas prácticas en la observancia y aplicación del principio de paridad y acciones afirmativas*. INE. Retrieved December 30, 2022, from <https://portal.ine.mx/wp-content/uploads/2022/08/Deceyec-experiencias-buenas-practicas-observancia-aplicacion-paridad.pdf>
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Madrid: Cátedra.
- Valle, T. (2008). La cultura del poder desde y hacia las mujeres. En *Retos Teóricos y Nuevas Prácticas*. Ankulegi.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. ESB.
- Vega, A., Medina, A. (2021). Seminario de Investigación en Ciencias Políticas, FCPYS. UNAM.

Índice de tablas y gráficos

Cuadro, gráfica	Página
Tabla 1.1. Unidades para operacionalizar el concepto de género	24
Cuadro 1.1. Principios de la Convención Belém do Pará	39
Gráfica 3.1. Porcentaje por sexo y cargo en la Sala Superior	80
Cuadro 3.1. Personal desagregado por sexo y por ponencia	80
Cuadro 3.2. Integración de las Salas Regionales	82
Cuadro 3.3. Personal desagregado por sexo: Secretario y Subsecretario	90
Gráfica 3.2. Personal por sexo: Secretariado Instructor en Sala Superior	91
Gráfica 3.3. Personal desagregado por sexo: Secretariado Instructor y de Estudio de Cuenta en Sala Superior	92
Gráfica 3.4. Personal desagregado por sexo: Actuaría	93
Gráfica 3.5. Personal desagregado por sexo: Secretariado General de Acuerdos	94
Gráfica 3.6. Personal desagregado por sexo: Secretariado de Estudio de Cuenta	95
Gráfica 3.7. Secretariado de Estudio de Cuenta y Coordinador/a en Sala Regional	96
Gráfica 3.8. Personal por sexo de Actuaría en Salas Regionales	97

*Diagnóstico del acceso y participación de las mujeres en la carrera judicial
en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*

se terminó de editar en diciembre de 2023
por la Dirección General de Documentación
del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación,
Carlota Armero 5000, CTM Culhuacán, 04480,
Coyoacán, Ciudad de México.

El presente diagnóstico tiene como objetivo brindar información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de las mujeres en la carrera judicial en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) a partir del planteamiento de conceptos teóricos —como la categoría de género, la división del trabajo, la igualdad y la transversalización de la perspectiva de género—, así como de una lectura histórica de la profesionalización de la carrera judicial en México, en general, y en el TEPJF, en particular. De este modo, se analiza el acceso y la participación de las mujeres en dicha carrera, en específico a partir de las reformas que incluyen la igualdad de género.

Mónica Susana Amilpas García

Doctora en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con enfoque en comunicación y género, y maestra en Administración de Empresas por el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Sus temas de investigación son comunicación estratégica con perspectiva de género, feminismo y acceso y participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones.

Forma parte de la Coordinación Académica del diplomado en Comunicación con Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, impartido por la División de Educación Continua y, actualmente, es secretaria técnica de la Unidad de Género de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

También ha participado como ponente, en los ámbitos tanto internacional como nacional, en los congresos organizados por la International Association for Media and Communication Research, en el Congreso Anual de Liderazgo Femenino organizado por la Universidad Zayed, en Dubai, Emiratos Árabes Unidos, y en el marco de los encuentros de la Asociación Mexicana de Investigadores de la Comunicación. Además, es integrante del Laboratorio Feminista de Derechos Digitales de la UNAM y la Red Mexicana de Aprendizaje y Servicio Solidario.

ISBN 978-607-708-700-7



9 786077 087007