

"Todo lo individual por sí tiene una medida propia de aptitud, sólo la capacidad del género es inmensurable". Novalis

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

Igualdad

Perspectiva de género en el TFF: compromiso en construcción.

Legisladores y Jueces: Cuando las lógicas se enfrentan.

ACOSO SEXUAL: CUESTIÓN DE GÉNERO

Un tema complejo y que requiere abordarse de frente en todas las instituciones con la finalidad de eliminarlo; su principal víctima son las mujeres. **_06**



ADEMÁS

Radar:

Discriminación y preferencias sexuales: Caso Atala Riffo. **_04**

Reportaje:

Realidades que discriminan. **_23**

Estadísticas:

Defensores Públicos y de Oficio en México. **_40**



Índice

Radar: Hablando de Igualdad

- 02 Caso Rosendo Cantú: Violencia de género y jurisdicción militar
- 03 Tercer Congreso Nacional: Juzgar con Perspectiva de Género
- 04 Caso Atala Rizzo: Discriminación y preferencias sexuales.
- 05 Caso Adorno Florentín: Casación anula sentencia absolutoria de un hombre que había abusado sexualmente de su esposa
- 05 Penal Miguel Castro Castro vs. Perú

Portada

- 06 Acoso y hostigamiento sexual: cuestión de género

Opinión

- 18 Perspectiva de género en el TFF: compromiso en construcción
- 34 Legisladores y Jueces: lógicas enfrentadas



Enfoque de Género

- 22 Juzgar con perspectiva de género: realidades que discriminan

Actualidad y aportación

- 42 Sensibilización y formación en materia de igualdad de género: la experiencia del CJF

Reportaje

- 13 Principio de igualdad y no discriminación

Entrevista

- 28 Palabras que crean eco: Mtro. Daniel Francisco Cabeza de Vaca Hernández

Estadísticas de Género

- 40 Defensores Públicos y de Oficio en México

Apéndice Documental

- 47 Capacitación de juzgadores federales: resultados 2007-2013

Acoso sexual, una forma de violencia

El contexto actual de nuestro país está caracterizado lamentablemente por la violencia. Ante esta situación, las instituciones públicas tenemos una mayor responsabilidad de combatirla.

Aunque han trascendido sus formas más extremas, son muchas las manifestaciones de violencia que se viven a diario. Entre ellas se encuentran el hostigamiento y el acoso sexual contra mujeres y hombres que se da en el ámbito laboral.

Los resultados de la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, publicada por el Inegi, muestra que 7.6% de las mujeres mexicanas de 15 años o más ha sufrido hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral.

El hostigamiento sexual consiste en asediar a una persona con fines lascivos, valiéndose de una posición jerárquica superior que implique subordinación (laboral o docente) de la víctima.

El acoso sexual es una forma de violencia que se da en cualquier espacio y en la que no existe subordinación entre la persona acosadora y la víctima.

Ambas conductas no son ni solicitadas ni deseadas e incomodan, humillan, insultan y degradan a la víctima. Pueden ser preguntas incómodas, bromas, comentarios, contacto físico, gestos, sonidos, etc. En algunos casos, los agresores hacen parecer estas manifestaciones como conductas afectivas o de atracción.

Éstas son conductas que experimentamos a diario y que vulneran el respeto a las personas. El reto para hacer efectivo el derecho a la igualdad se perfila como un cambio cultural. La interacción social es dinámica y hoy, más que nunca, está expuesta a muchos factores de influencia que la moldean constantemente.

En este año, el CJF inicia una campaña de prevención de acoso y hostigamiento sexual, que se enfoca en prevenir estas formas de violencia, a través de la información y la concientización de estas conductas, que pueden ser detenidas a tiempo. El eslogan de la campaña es “¡Ya es hora!”; nos referimos a que “Ya es hora de la igualdad, de informarnos, de respetarnos, etc”.

Esta campaña de difusión es la continuación de la campaña “Somos iguales, valemos lo mismo” y forma parte de la transversalización de la perspectiva de género al interior del CJF, que ordena la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en su artículo 81.

Promover la perspectiva de género no es otra cosa que promover el derecho a la igualdad de las personas y el respeto a su dignidad.

**Dirección General de Derechos Humanos,
Equidad de Género y Asuntos Internacionales
del Consejo de la Judicatura Federal**



Ilustración: Christopher Cisneros

Directorio



**Consejo de la Judicatura Federal
Secretaría Ejecutiva del Pleno y de la Presidencia
Dirección General de Derechos Humanos,
Equidad de Género y Asuntos Internacionales**

Responsable de la publicación | DGDHEGAI

Igualdad es una publicación cuatrimestral y de distribución gratuita del Consejo de la Judicatura Federal, a través de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, con dirección en Carretera Picacho-Ajusco, Núm. 200 primer piso, Col. Jardines de la Montaña, Delegación Tlalpan, México, D.F. 14210.
Email: dgdhegai@correo.cjf.gob.mx

CASO ROSENDO CANTÚ

Violencia de género y jurisdicción militar

El 9 de julio se llevó a cabo la Tercera Sesión del Seminario Permanente de Sentencias Internacionales en materia de Derechos Humanos, denominada “El Caso Valentina Rosendo Cantú, la violencia de género en mujeres indígenas y la jurisdicción militar”, en el Salón del Pleno de la Sede Alterna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en el edificio Revolución), con la participación como ponentes del Dr. Santiago Nieto Castillo, Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y el Dr. David Cienfuegos Salgado, Secretario Técnico del Instituto de la Judicatura Federal. Asimismo, intervinieron como comentaristas el Magistrate Ricardo Paredes Calderón, Titular del Segundo Tribunal Unitario en Materia Penal del Primer Circuito y el Dr. Fernando Córdova del Valle, Juez Décimosegundo de Distrito de Amparo en Materia Penal en el Distrito Federal.

Por su parte, la Maestra María Jacqueline Martínez Uriarte, Directora General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, fungió como moderadora.



Así, en este evento se abordó en principio la violencia de género que sufren las mujeres indígenas –sector todavía más vulnerable- y sobre ello se comentó el papel que tiene que asumir el Estado mexicano ante este escenario, lo cual implica, entre otras cosas, que las autoridades ministeriales realicen las investigaciones con determinación y eficacia, tomando en consideración el deber de la sociedad de rechazar ese tipo de práctica y las obligaciones de éste de erradicarla y brindar a las víctimas confianza en las instituciones para su protección.

Otro de los aspectos analizados fue la injerencia de la jurisdicción militar en la investigación de aquellos delitos en los que esté relacionado un miembro de la disciplina castrense y un civil; pues se dijo que el fuero penal militar tiene una aplicación restrictiva y excepcional, debiendo estar encaminado a la protección de intereses jurídicos vinculados únicamente a las funciones propias de las fuerzas militares, por los que las causas que no reúnan esas características deben iniciarse en un tribunal competente.

Finalmente hay que destacar la presencia de 85 asistentes, de los cuales 48 fueron mujeres y 37 hombres; de esta forma se reafirma la preocupación del Consejo de la Judicatura Federal por contribuir en la capacitación en materia de derechos humanos de su personal. ■



Tercer Congreso Nacional: Juzgar con Perspectiva de Género

El pasado 3 y 4 de julio se realizó en la Ciudad de México el Tercer Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género”, con los siguientes objetivos:

- 1) Contribuir al fortalecimiento de la política de igualdad y no discriminación del Consejo de la Judicatura Federal.
- 2) Crear un espacio de reflexión y análisis para las y los juzgadores federales en los temas de igualdad de género y no discriminación.
- 3) Conocer, discutir y socializar propuestas y buenas prácticas en la actividad jurisdiccional federal con perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

Una de las obligaciones y compromisos del CJF es dotar de herramientas a las y los juzgadores federales para impartir justicia con perspectiva de género. La Secretaría Ejecutiva del Pleno y de la Presidencia en coordinación con la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, crearon este foro, que se ha repetido en tres ocasiones durante los últimos 4 años, en el que las y los impartidores de justicia federales y especialistas en el tema comparten e intercambian ideas, opiniones, avances, retos y propuestas para juzgar con perspectiva de género.

El Congreso inició con la conferencia magistral “El Sistema Penal y Transversalización de Género. Logros y Retos”, dictada por el Mtro. Rodrigo Jiménez de Costa Rica. Posteriormente, se llevaron a cabo 4 mesas temáticas simultáneas en materia de género en las que participaron 378 juzgadoras/es federales, 284 hombres y 94 mujeres, con la presentación 80 ponencias y sentencias emitidas con perspectiva de género. Es de resaltar que en este Congreso la presentación y discusión de sentencias, además de ponencias, fue una muestra de los avances y esfuerzos unificados de las y los juzgadores federales. ■





CASO ATALA RIFFO

Discriminación y preferencias sexuales

El 26 de agosto se llevó a cabo la Conferencia Magistral denominada “El derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación. Libertad de preferencias sexuales”, en el Salón del Pleno de la Sede Alternativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en el edificio Revolución), con la participación como ponente de la jueza Jacqueline Karen Atala Riffo de la Corte Suprema de Justicia de Chile, por su *expertise* en el tema. Intervinieron como comentaristas la Magistrada Lilia Mónica López Benítez del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, el Magistrado Fernando Rangel Ramírez del Décimoprimero Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y la Dra. Leticia Bonifaz Alfonzo, Directora de la División de

Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE).

Por su parte, la Maestra María Jacqueline Martínez Uriarte, Directora General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, fungió como moderadora.

En la conferencia se analizó fundamentalmente la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Atala Riffo y Niñas vs Chile*, en donde se reconoció al derecho a la no discriminación por motivo de la orientación sexual e identidad de género como una categoría protegida por el Pacto de San José, por lo que toda práctica contraria debe ser evitada por las autoridades estatales o particulares; igualmente se comentó que en los juicios de custodia o tutela, no es un argumento válido para la pérdida de ésta, el sólo hecho de que la madre o el padre tengan una orientación homosexual, pues ello no es sinónimo de ser mejor o peor padre; así, tampoco resulta sostenible la idea de que los menores sufrirían discriminación social por la pre-

ferencia de sus padres, dado que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para enfrentar las manifestaciones intolerantes y discriminatorias.

Lo anterior, tomando en cuenta que no se le puede exigir a una madre o padre que cumpla un rol tradicional en la sociedad renunciando a un aspecto esencial de su identidad, ya que la orientación sexual está relacionada al concepto de libertad y a la posibilidad de autodeterminarse y escoger libremente las opciones que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones. ■

A este evento asistieron 161 personas, de las cuales 90 fueron mujeres y 71 hombres; así la conferencia se inserta en el programa de capacitación en derechos humanos que ha emprendido el Consejo de la Judicatura Federal.

DE RELEVANCIA INTERNACIONAL

CASO ADORNO FLORENTIN

Casación anula sentencia absolutoria de un hombre que había abusado sexualmente de su esposa

En esta sentencia la Cámara Federal de Casación Penal revoca una sentencia del Tribunal Oral en lo Criminal nº 16 que había absuelto a Atilio Ramón Adorno Florentín del delito de abuso sexual doblemente agravado por haber sido cometido mediante acceso carnal y por haber configurado un sometimiento gravemente ultrajante, cometido contra la esposa. En el caso en concreto se trataron de violaciones ocurridas dentro del matrimonio.

El voto del juez Slokar, al que adhiere la mayoría (con la disidencia de Ledesma) analiza las características de las violaciones ocurridas dentro del matrimonio y en un contexto de violencia de género y advierte que:

“La dinámica descrita es conducida voluntariamente por el agresor y logra mantener a la víctima sometida, explotando alternativamente su miedo a sufrir nuevos o peores ataques o la esperanza de una reforma en la actitud del compañero. Empero, ello de ninguna manera significa que exista consentimiento respecto de los hechos que el propio tribunal calificó como abusos sexuales. Resulta de allí la flagrante autocontradicción en la que incurre la fundamentación de la sentencia cuando refiere a ‘abusos sexuales consentidos’.”

“Este defecto en la inteligencia de los hechos es una dificultad que se advierte frecuentemente para la intervención en las situaciones de violencia íntima; sobre ello, esta sala lleva dicho que: ‘se vincula con la concepción según la cual las relaciones de pareja pertenecen al ámbito de lo privado y que cualquier intervención estatal en aquella relación es ilegítima o contraproducente. Pues bien, la falta de intervención oportuna del Estado en favor de la protección [de la mujer], el ‘respeto’ por la intimidad conyugal, ha abandonado a su suerte a los más débiles dentro de las relaciones de poder y sometimiento existentes en aquella familia’ (causa nº 9125, caratulada: ‘K., S.N. y otros/ recurso de casación’, reg. nº 50/2013, rta. 21/2/2013).”

“Resulta inadmisibles sostener que una persona, por ser paraguaya, se ve impedida de comprender que no tiene derecho a violar a su esposa, toda vez que no existe una regla general que establezca aquella permisón ni en la República Argentina, ni en la ‘Villa 21’, ni tampoco en la República del Paraguay; muy por el contrario, las convenciones sobre derechos humanos de las mujeres se encuentran vigentes en todos estos espacios.” ■

Penal Miguel Castro Castro vs. Perú

La Corte Interamericana de Derechos Humanos falla a favor del derecho a no sufrir violencia ni torturas en las cárceles en razón del género.

Los hechos expuestos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en la demanda interpuesta ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, habrían ocurrido a partir del 6 de mayo de 1992 y se refieren a la ejecución del Operativo Mudanza 1 dentro del Penal Miguel Castro Castro, durante el cual el Estado, supuestamente, produjo la muerte de al menos 42 internos, hirió a otros 175 y sometió a trato cruel, inhumano y degradante a 322 reclusos más.

En su sentencia, la Corte Interamericana estimó que el Estado reconoció que como consecuencia de los hechos del 6 al 9 de mayo de 1992, hubo personas que murieron, personas que resultaron heridas y personas que experimentaron algún tipo de sufrimiento, incluyendo a los familiares de los internos.

Asimismo, dicho reconocimiento puede tener gran relevancia en el ámbito interno, pues los hechos que el Estado reconoce, más de catorce años después de ocurridos, se caracterizan por ser sumamente graves. Al tratarse de acciones realizadas de forma directa por agentes del Estado, implican, por consiguiente, graves violaciones a derechos humanos protegidos en la Convención Americana. Durante muchos años esos hechos fueron negados o descalificados de diversas formas tanto por distintas autoridades estatales como por algunos sectores de la sociedad civil y los medios de comunicación; inclusive, en múltiples ocasiones fueron considerados como legítimos dentro de la “lucha contra el terrorismo”.

Es preciso resaltar que en el informe final de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación (CRV) que se creó exprofeso en Perú, se analizó que dentro de ese contexto de violaciones a los derechos humanos durante el conflicto interno, las mujeres se vieron afectadas por la violencia de manera diferente que los hombres. La CVR incluyó en su informe un capítulo específico sobre la violencia sexual contra las mujeres y también se refirió a la situación que experimentaron las madres recluidas en centros penitenciarios. Asimismo, en dicho informe se concluyó que durante el conflicto interno y con motivo de éste, los agentes estatales fueron responsables de aproximadamente un 83% de los casos de violación sexual contra las mujeres.

“...la Corte sostuvo por primera vez que la violencia de género es una forma de discriminación de acuerdo a los precedentes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer...”. La Corte de igual manera consideró que “...la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno...” ■

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: CUESTIÓN DE GÉNERO

Por Magistrada Adela
Domínguez Salazar*

Es un tema que resulta complejo y que requiere abordarse frontalmente por todas las instituciones, con la finalidad de coadyuvar a erradicar conductas que puedan constituir ya sea acoso u hostigamiento, mediante acciones dirigidas a informar sus características, ya que en un gran número de casos, las víctimas son las mujeres.





Uno de los principales elementos que dan lugar a la impunidad y al fomento del acoso y del hostigamiento sexual, es el derivado de la concepción cultural que se tiene respecto de las conductas que pueden constituir estas irregularidades.


En efecto, en los lugares de trabajo conviven durante varias horas por día hombres y mujeres de diferentes costumbres y niveles educativos o culturales y es en este entorno en el que los chistes, bromas o alusiones a temas relacionados con cuestiones sexuales -que en un ambiente familiar o amistoso podrían pasar inadvertidos- provocan, en el mejor de los casos, incomodidad en quienes los reciben en el ambiente laboral.

Cuando alguien se encuentra en una de esas situaciones, se pregunta cómo debe manejarla, sobre todo si el trato indeseado se recibe de alguien que se encuentra en una situación de poder o de jerarquía superior... de ahí la dificultad de controlar esas conductas.

Muchas mujeres han sido expuestas a los comentarios desagradables que se reciben en el entorno laboral respecto de su vida sentimental, sexual y su intimidad; así lo demuestran diversas estadísticas que parten de encuestas realizadas sobre el tema. Sin embargo, el gran número de casos que se refleja en las estadísticas, no tiene una consecuencia directa en los procedimientos sancionatorios.

Expertos en estos temas sugieren que la existencia de estas conductas no debe pasarse por alto esperando que no vuelvan a presentarse; por lo contrario, debe actuarse de inmediato persuadiendo a quien ha participado en el incidente para que no se repita la acción indeseada, y observar además el desarrollo de los hechos para tener control sobre ellos y erradicar esas actitudes.



A stylized illustration on the left side of the page shows a red face with multiple eyes. The face is partially visible, with the eyes and some facial features rendered in white and blue against a black background. The eyes are large and expressive, looking in different directions. The overall style is graphic and modern.

La importancia de atender estos aspectos, en los temas de acoso y hostigamiento sexual, no se constriñe sólo a la conducta del agresor, sino también a quienes la permiten y no ponen un remedio eficaz.

Por ello el primer paso para avanzar en el combate al acoso y al hostigamiento sexual en el entorno laboral de las instituciones públicas, es reconocer las conductas que constituyen estas figuras y concientizar a las personas de que no deben permitirse ni realizarse esas acciones, identificándolas con claridad para evitar la confusión de conceptos.

En este contexto, cabe señalar que los temas del acoso y del hostigamiento sexual resultan muy complejos, no sólo por la determinación de las causas que lo provocan, sino por las consecuencias que pueden resultar al presentarse tales hechos, las cuales se revelan en afectaciones psicológicas, profesionales, económicas, etcétera.

La cuestión de género es una condicionante para que se den estas lamentables conductas, ya que puede apreciarse fehacientemente que el trato discriminatorio hacia las mujeres deriva de creencias y costumbres culturales; tan es así, que existen diversas normas, tanto internacionales como nacionales, que regulan esta problemática.

De las diversas normas existentes, puede desprenderse que el hostigamiento o acoso sexual en la esfera laboral ha sido abordado en el ámbito de los derechos humanos como una de las manifestaciones de la violen-

cia contra las mujeres que vulnera múltiples derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la intimidad, entre otros. Este tipo de conductas violenta el debido respeto a la dignidad de la persona y refleja que se trata de un ilícito pluriofensivo, susceptible de lesionar -además de los ya referidos- el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

La importancia de atender estos aspectos, en los temas de acoso y hostigamiento sexual, no se constriñe sólo a la conducta del agresor, sino también a quienes la permiten y no ponen un remedio eficaz. Es por ello que la permisividad de la sociedad (así como la falta de procedimientos eficaces con visión de género y de castigos a los responsables), incide, además de en la injusticia hacia la víctima que ve mermadas sus posibilidades laborales, personales y de desarrollo profesional, en el ambiente de trabajo, ya que la atención a las tareas encomendadas y el desempeño óptimo se ven afectados. Puede ser, incluso, que una empleada competente se vea forzada a renunciar a causa de los ataques a su libertad sexual realizados por un superior y que las funciones que debía desempeñar queden inconclusas y no sean bien atendidas.

En esa medida, es de resaltarse la importancia de que exista una conciencia absoluta de que una conducta inadecuada es aquélla que provoca incomodidad y que tal conductas debe suspenderse y denunciarse.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007 en el Diario Oficial de la Federación, regula estas conductas y, aunque es una ley “marco”, define algunos conceptos como violencia, hostigamiento y acoso sexual. El artículo que define lo anterior es el siguiente:

“Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

Como puede apreciarse de la anterior definición, la diferencia radical entre ambas figuras puede resumirse en la existencia de una subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar.

Pese a la facilidad que, aparentemente, representa la promoción de los procedimientos para tales efectos, debo indicar que al investigar precedentes relacionados con el tema en el sistema integral de seguimiento de expedientes implementado por el Consejo de la Judicatura Federal, buscando las palabras “acoso”, “hostigamiento” y “sexual”, se arrojaron los siguientes resultados: del primero, en amparo directo, 0 asuntos; del segundo 5, y del tercero, en amparo directo, 572. Lo anterior refleja una problemática consistente en que no se denuncian todos los casos.

En conclusión, la posibilidad de erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual depende, en buena medida, de la actitud que se asuma ante los casos que se presenten, la forma en que se propongan los procedimientos y la seriedad con la que se tramiten los mismos, de manera que puedan sentarse precedentes que den firmeza a los criterios que deben sustentarse al respecto.

Es por ello que además de los sistemas educativos, los encargados de vigilar la aplicación de las normas en cada una de las dependencias del Estado y las instituciones privadas tienen una importante función en el desarrollo de esta cultura de legalidad que se dirija a la erradicación de las figuras señaladas. Al crecer el auténtico respeto a los derechos humanos, se producirá a la par un mejoramiento de la función pública. ■

*** Magistrada Adela Domínguez Salazar:**
Séptimo Tribunal Colegiado en Materia
Administrativa del Primer Circuito.





El artículo 132 de la Ley del Seguro Social viola principios contenidos en la Constitución.

La situación relacionada con derechos humanos, en específico en cuanto a igualdad y no discriminación, que se presenta respecto del dispositivo señalado deriva de su contenido normativo, pues el 132 establece que la viuda del trabajador o pensionado no tendrá acceso a la pensión de viudez si no reúne los requisitos establecidos en las fracciones que contiene, salvo que haya tenido hijos con el de cujus. Esto en relación con el 130, que establece tendrá derecho a la misma pensión el viudo que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez; cabe señalar que tal porción normativa también hace referencia al concubinario, solo que dicha situación no resulta relevante para el estudio que se presenta, de ahí que nada más se atiende lo relacionado con el viudo. Por lo que hace a este último punto, se tiene en cuenta que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que el requisito establecido en el segundo párrafo del artículo 130 de la Ley del Seguro, es violatorio del principio de igualdad y el derecho de no discriminación, como se desprende de la jurisprudencia de rubro:

“PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 130, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL CONDICIONAR SU OTORGAMIENTO A QUE EL VIUDO O CONCUBINARIO ACREDITE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA RESPECTO DE LA TRABAJADORA ASEGURADA FALLECIDA, VIOLA LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN”.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Por Magistrada María Isabel Rodríguez*

A fin de evidenciar que el artículo 132 de la Ley del Seguro Social es contrario al principio de igualdad y al derecho de no discriminación que se contienen en el artículo 1 y en el diverso 4, ambos constitucionales, es menester indicar qué se entiende por dichos conceptos y cómo es que se ven vulnerados por el precepto en cita.

Como diversos conceptos dentro del derecho y dentro de los derechos humanos, los de igualdad y no discriminación han evolucionado en el devenir histórico. Dentro de los importantes doctrinistas que han tocado este tema se encuentra Luigi Ferrajoli, quien nos habla de cuatro modelos de relación entre el derecho y las diferencias, señalando que en el cuarto modelo existe una valoración jurídica de las diferencias, ya que se reconoce la importancia de la diversidad no solo para que las diferencias no se tengan en cuenta para discriminar sino también para considerar aquellos factores que, basados en prejuicios, han provocado en determinados grupos una situación de desventaja, y establecer a favor de dichos grupos un trato específico a fin de lograr una igualdad real para los mismos.

Así mismo, Ferrajoli (2010, 1) señala que el principio de igualdad es complejo. Se estipula, por una parte, para tutelar las diferencias y, por otra, para oponerse a las desigualdades; señala que las diferencias consisten en la diversidad de nuestras identidades y las desigualdades surgen de la diversidad de nuestras condiciones económicas y materiales, por lo que estos conceptos son hechos, mientras que la igualdad es una norma. Así define que el principio de igualdad es un valor asociado a todas las diferencias de identidad que hacen de cada individuo una persona diferente y de cada individuo una persona como todas las demás, lo que lo lleva a redefinir y decir que la igualdad consiste en el desvalor de las desigualdades materiales y sociales en razón de las cuales el igual valor de las diferencias y la igual dignidad de las personas están de hecho limitadas o negadas. De esta manera, el principio de igualdad coincide con el principio de la dignidad de las personas y con el carácter universal de los derechos fundamentales que le son atribuidos.



Por otro lado, Zagrebelsky, (2003, 109-111) nos habla de que en el Estado constitucional debe ser valorada la distinción estructural entre lo que son normas y lo que son principios, que derivan de la separación de los derechos y la separación de la justicia, identificando las primeras como las disposiciones derivadas de la ley y los segundos como los derivados de las normas constitucionales. De ahí que la distinción es propiamente entre la ley y la Constitución, indicando que las reglas nos dicen qué debemos hacer o no hacer, por lo que se agotan en sí mismas, mientras los principios son constitutivos del orden jurídico que cobran vida cuando son referidos a un caso concreto, de ahí que en relación con los mismos solo puede darse

su adhesión o su rechazo, proporcionándonos criterios para tomar posición ante situaciones concretas que en principio parecen indeterminadas.

Cabe señalar que la cláusula de no discriminación es la forma jurídica adoptada por la mayoría de las Constituciones para integrar el derecho a no ser discriminado en el ordenamiento jurídico (De la Torre, 2006:255). Por lo que hace al derecho de no discriminación, atendiendo a lo dicho por el autor, tal cláusula es una norma iusfundamental; norma porque a través de expresiones como “queda prohibido”, tal como lo señala nuestra Carta Magna en su artículo 1, se establece que algo debe ser de una manera determinada; en segundo lugar, desde un criterio formal, le deriva

pueden establecerse diversas disposiciones, que tiendan a tratar igual a los iguales y desigualmente a los desiguales, siempre que en la materia de los hechos, ese trato diferenciado no tenga como base la exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro factor que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (LFPED, art. 1).

A fin de retomar la posibilidad de que se establezcan tratos diferenciados para ciertos individuos sin que tal situación implique una violación al principio de igualdad y al derecho de no discriminación, es menester indicar que esas distinciones serán válidas siempre y cuando:

1. La distinción sea objetiva y tenga una justificación razonable

2. Que la distinción persiga un fin legítimo acorde con los principios y valores establecidos en el texto constitucional

3. Que exista una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los objetivos que se intentan alcanzar (De la Torre, 2006:265). En palabras de la Corte Interamericana, una distinción de tratamiento está orientada legítimamente si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas; no puede perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana (García, 2010:55).

Una de las categorías por las cuales no debe establecerse una diferencia que viole el derecho de no discriminación es la basada en el género, pero ¿qué se entiende por ello? Cabe señalar, que la categoría “género” empezó a ser utilizada a mediados de la década de los setenta por académicas feministas de habla inglesa para referirse a los ordenamientos socioculturales cons-

truidos colectivamente a partir de las diferencias corporales. A fin de evidenciar la naturaleza del concepto, cabe indicar que por “sexo” se entenderá el conjunto de características biológicas hereditarias o genéticamente adquiridas que organizan a las personas en las dos categorías de hombre y mujer, mientras que “género” denotará la construcción social que asigna a determinado sexo una serie de características, comportamientos y papeles socialmente diferenciados, y más aún no solo los asigna, sino que espera que se actúe de acuerdo a ellos en consecuencia. De ahí que a partir del sexo de una persona la sociedad tiene generada la expectativa de que va a comportarse, vestirse, hablar, reaccionar, desarrollar, expresar, pensar, sentir y decir, de determinada manera. Uno de los aspectos del principio de igualdad, destacaba líneas arriba De la Torre, era el relacionado con el de igualdad en el contenido de la ley, igualdad que nos ocupa.

Hechas las anteriores precisiones, si se parte de que el derecho a la no discriminación se estudia frente a lo que de otros se establece, en el caso normativamente hablando, cuando el artículo 132 de la Ley del Seguro Social, establece que no se tendrá derecho a la pensión de viudez que establece el artículo anterior, cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio; cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio; y que dichas limitaciones no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él, mientras que en el diverso 130 de la ley referida, que señala, en lo que interesa, que la misma pensión le corresponderá al viudo, es claro que ante el contenido de los artículos 1 y 4 de la Carta Magna, y la argumentación jurídica a partir del principio de igualdad y del derecho

tal carácter al ubicarse, como sucede en el caso de México, dentro de los primeros artículos de la Constitución, y en el criterio materia, porque se encamina a proteger derechos fundamentales (2006, 261)

Así, el principio de igualdad permite realizar el análisis de situaciones concretas derivadas de diferencias o desigualdades, a fin de determinar si en el caso que se estudia se hace prevalecer o no el mismo valor a la dignidad de una persona frente a otra. En este orden de ideas, el principio de igualdad no conlleva intrínsecamente la prohibición de establecer diferencias normativas, legislativas, sino la exigencia de que si se establece un trato diferenciado éste debe estar debidamente justificado a fin de que no vulnere el derecho a no ser discriminado del que goza todo ser humano, de esta forma el principio de igualdad es un límite al poder del Estado, evitando así que establezca privilegios a favor de determinados individuos o grupos de individuos. Por lo tanto, como se había dicho líneas arriba,



de no discriminación en éstos contemplados, nos lleva a concluir que dicho precepto 132 es contrario al principio de igualdad y al derecho de no discriminación.

Lo anterior, pues el artículo 132 da un trato diferenciado con base en categorías sospechosas, existiendo un trato diferenciado, pues para que la cónyuge superviviente tenga derecho a la pensión por viudez, no basta con que acredite su calidad de esposa del de cujus (es decir, su calidad de viuda), como se hace con el cónyuge varón que sobrevive, sino que se le solicita que reúna además calidades diversas que no dependen de ella y que le son ajenas, como lo es haber contraído matrimonio con el trabajador o pensionado un año antes de la muerte de aquel si al momento del matrimonio éste ya había cumplido más de cincuenta y cinco años, o recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; de no estar en ninguno de estos supuestos, si la muerte del asegurado tuviera lugar una vez cumplidos seis meses de matrimonio, situación que claramente permite advertir el trato diferenciado sin justificación alguna, pues en la exposición de motivos el legislador no dio alguna por la cual deban considerarse razonables las distinciones en comento.

Por lo anterior, se considera que el citado artículo 132 es violatorio del principio de igualdad y no discriminación que protegen los artículos 1 y 4 constitucionales, ya que el trato diferenciado con base en el género

(pues se habla de varón y mujer por parte del legislador, y se atiende al rol de mujer ama de casa y madre) en forma alguna se encuentra justificado, atendiendo a que cualquier clasificación debe ser razonable, no arbitraria, y debe descansar sobre algún tipo de base de diferenciación que tenga vinculación, sustancial y justa, con el propósito de la legislación, de manera tal que todas las personas en similares circunstancias sean tratadas de igual forma. Una vez hecho el estudio referido, a fin de solucionar el problema de derechos humanos que el caso concreto representa, considero que el artículo 132 citado, de reclamarse como inconstitucional con motivo del primer acto de aplicación que se haga valer al servir de base al IMSS para negar el beneficio de la pensión de viudez, es determinar que el mismo es contrario a la Constitución y que no le sea aplicable ni en el presente ni en el futuro. Si el planteamiento se realiza en sede jurisdiccional, esto es, al reclamarse la nulidad de la resolución administrativa en que se aplique el citado precepto y se niegue el beneficio, será solucionado el problema haciendo un examen ex officio de la validez del precepto frente al principio de igualdad y el derecho de no discriminación y considerar que no se ajusta a dicho principio, lo que traería como consecuencia su desaplicación. ■

***Magistrada María Isabel Rodríguez:**
Tercer Tribunal Colegiado en Materias Penal y de Trabajo del Séptimo Circuito (Xalapa).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Suprema Corte de Justicia de la Nación

(2014). México: SCJN. Recuperado de <http://legislacion.scjn.gob.mx/LF/UnArticulo-Fast.aspx?IdLey=31735&IdRef=7&IdArticulo=10726294&NumArt=4> Artículo 4

Suprema Corte de Justicia de la Nación

(2014). México: SCJN. Recuperado de <http://legislacion.scjn.gob.mx/LF/UnArticulo-Fast.aspx?IdLey=31735&IdRef=7&IdArticulo=10726291&NumArt=1> Artículo 1

Courtis, C. (No disponible). *Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación*. Revista Derecho del Estado. Número 24, pg. 105-141.

De la Torre Martínez, C. (2006). *El derecho fundamental a no ser discriminado: estructura y contenido jurídico*. En Memorias del Congreso Internacional de Derecho Constitucional. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Facio, A. (1999). *Hacia otra teoría crítica del Derecho*. En Fries Lorena y Alda Facio (comp. y selección), *Género y derecho*, pág. 201-229. Santiago de Chile: American University/ILANUD- Ediciones La Morada.

García Muñoz, S. (2010). *Género y derechos humanos de las mujeres: estándares conceptuales y normativos en clave de derecho internacional*. En Cruz Parceró, Juan A. y Rodolfo Vázquez (coords.), *Derechos de las mujeres en el Derecho Internacional*, pg. 47-83. México: SCJN-Fontamara.

Guastini, R. (2001). *Derechos: una contribución analítica*. Estudios de teoría constitucional, pg. 213-229. México: Fontamara.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

(Febrero de 2009). Novena Época, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tomo XXIX, pg. 470. Zagrebelsky, G. (2003). *El Derecho por principios*. Mariana Gascón (trad.), El derecho dúctil, pg. 109-122. Madrid: Trotta.

La categoría “género” empezó a ser utilizada a mediados de la década de los setenta por académicas feministas de habla inglesa para referirse a los ordenamientos socioculturales contruidos colectivamente a partir de las diferencias corporales. A fin de evidenciar la naturaleza del concepto, cabe indicar que por “sexo” se entenderá el conjunto de características biológicas hereditarias o genéticamente adquiridas que organizan a las personas en las dos categorías de hombre y mujer, mientras que “género” denotará la construcción social que asigna a determinado sexo una serie de características, comportamientos y papeles socialmente diferenciados, y más aún no solo los asigna, sino que espera que se actúe de acuerdo a ellos en consecuencia. De ahí que a partir del sexo de una persona la sociedad tiene generada la expectativa de que va a comportarse, vestirse, hablar, reaccionar, desarrollar, expresar, pensar, sentir y decir, de determinada manera.

Perspectiva de género en el TFF: compromiso en construcción

Por Magistrada Magda Zulema Mosri Gutiérrez *

“Mujer, despierta; el arrebató de la razón se hace oír en todo el universo; reconoce tus derechos. El potente imperio de la naturaleza ha dejado de estar rodeado de prejuicios, fanatismo, superstición y mentiras. La antorcha de la verdad ha disipado todas las nubes de la necesidad y la usurpación”.

Olympe de Gouges

En el proceso de consolidación de los Estados Nación, se buscó anular las diferencias en las sociedades negándolas o suprimiéndolas por la fuerza. El nuevo paradigma del Estado democrático, exige que tales diferencias se reconozcan y que hoy los Estados se reconfiguren para posibilitar que sus ciudadanos tengan escenarios en los que desarrollen sin discriminación sus potencialidades.

Para que haya un orden internacional que otorgue vigencia plena a los derechos y las libertades proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la comunidad internacional ha establecido convenciones y tratados, no sólo para definir obligaciones mínimas respecto a la protección de los derechos humanos, sino que, paralelamente, ha organizado instancias jurisdiccionales que atiendan las denuncias de los Estados por violaciones a estos derechos fundamentales.

Asimismo, en el ámbito internacional, para erradicar la desigualdad entre los individuos, se suscribieron dos pactos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos distinguen entre la igualdad formal (o ante la ley) y la igualdad material (o de hecho), ya que los Estados signatarios reconocen que la igualdad material es necesaria para aplicar la igualdad formal, lo cual justifica un trato diferenciado a grupos y personas

que viven en desventaja y no pueden ejercer sus derechos y libertades¹.

En nuestro continente se creó la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1948², la cual sirvió de marco para la Convención Americana sobre Derechos Humanos (o Pacto de San José de Costa Rica), suscrita el 22 de noviembre de 1969, y adoptada por México el 24 de marzo de 1981.³

El Pacto de San José de Costa Rica crea dos órganos competentes para conocer de las violaciones a los derechos humanos: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La primera, instituida en 1959, inició sus labores en 1960, mientras que el Tribunal no pudo establecerse sino hasta después de que entrara en vigor la Convención, en 1978.

Las decisiones judiciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos



Ilustraciones: **Daniel Esqueda Media** / Ángel Sánchez

han obligado a países bajo su jurisdicción, como México, a comparecer en juicio y además, cuando se considera que han incurrido en violaciones a los derechos humanos, a resarcir íntegramente a las víctimas por los daños causados.

En lo que a México se refiere, el 16 de noviembre de 2009, la Corte Interamericana resolvió una denuncia presentada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por la desaparición y asesinato

de varias mujeres en Ciudad Juárez, Chihuahua, caso identificado como “Campo algodoner”; y el 23 de noviembre del mismo año, resolvió el caso “Radilla Pacheco vs Estados Unidos Mexicanos”. En ambos asuntos, fue condenado el Estado mexicano como responsable de violaciones a los derechos humanos.

Como consecuencia de estas resoluciones de la Corte Interamericana, el 10 de junio de 2011, se reformó la Constitución para incorporar en su artículo 1º los derechos humanos como eje de la impartición de justicia. De igual forma, se agregó en el segundo párrafo de la misma

¹ Adoptados en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, en vigor desde 1976, y a los que México se adhirió el 24 y 23 de marzo de 1981, respectivamente.

² En Bogotá, Colombia, a partir de la suscripción de la Carta de la OEA, en vigor desde 1951. México forma parte de los 25 países que han ratificado o se han adherido a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de acuerdo con el sitio oficial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

³ El antecedente del Pacto de San José es la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, suscrita en la IX Conferencia Internacional Americana, realizada en Bogotá, Colombia, en mayo de 1948, y en vigor internacional desde el 18 de julio de 1978. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

disposición, el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad⁴.

En cumplimiento a este mandato constitucional, la sociedad no sólo espera, entre otras legítimas exigencias, que se imparta justicia conforme a nuestro compromiso ético profesional, sino que se incorpore la perspectiva de género como categoría de análisis en la resolución de los asuntos jurisdiccionales, de tal manera que se respeten y protejan, sin distinción alguna, los derechos de todos los ciudadanos, sin detrimento de la independencia e imparcialidad judicial.

Sobre el particular, la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ) propuso la adopción del Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, para establecer los lineamientos que promoverán una justicia libre de discriminación por razón de sexo o género, así como el fomento de ambientes laborales libres de violencia en los órganos de impartición de justicia⁵.

Al respecto, el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa ha tomado varias medidas para incorporar la perspectiva de género, tanto en su labor jurisdiccional como administrativa; aprobó como integrante de la AMIJ el Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México; se adhirió el 5 de marzo de 2014, al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, un compromiso con la igualdad emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y creó la Comisión para la Igualdad de Género el 23 de abril del mismo año, órgano colegiado responsable de promover, difundir e incorporar las obligaciones y principios contenidos en los tratados internacionales y las leyes de la materia⁶.

Asimismo, la adhesión del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, tiene el propósito de que las magistradas y los magistrados lo asuman como una guía de prácticas orientadoras para garantizar el acceso a la justicia, no sólo en los casos relacionados con mujeres, sino en aquellos casos en que se adviertan impactos diferenciados de las normas.

Lo que determina si en un proceso se debe o no aplicar la perspectiva de género es la existencia de situacio-

nes asimétricas de poder, o bien de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, género, situación económica, religión, raza o las preferencias u orientaciones sexuales de las personas, entre otros criterios o “categorías sospechosas”, como las llama el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

De tal suerte que la incorporación de la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia, por cuestiones legales y de ética, no consiste en establecer predilección o favoritismo hacia alguno de los sexos, ni menoscaba, en forma alguna, la autonomía, imparcialidad y rectitud en el quehacer jurisdiccional.

Por el contrario, como lo afirma el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género en su capítulo V, las resoluciones y sentencias con perspectiva de género forman parte de una estrategia que combate la impunidad, la discriminación y la desigualdad, y envían el mensaje de que las violaciones a los derechos humanos se previenen, reconocen y reparan. Con lo cual, “el quehacer jurisdiccional asume un papel activo en las transformaciones necesarias para la consecución de una sociedad en donde todas las personas estén en condiciones de diseñar y ejecutar un proyecto de vida digna”.

Los organismos de impartición de justicia son escrupulosos garantes del ejercicio irrestricto y sin discriminación de los derechos y libertades fundamentales; quienes integramos el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, trabajamos para hacer efectivo lo que la Constitución, inequívocamente, ordena sobre el principio de igualdad.

La perspectiva de género es uno de los “imperativos categóricos” del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa,

⁴ Los jueces nacionales y órganos de impartición de justicia nacionales, en todos los niveles, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes, tienen la obligación de salvaguardar los derechos fundamentales previstos en el ámbito interno, así como los valores, principios y derechos humanos que el Estado ha reconocido en los instrumentos internacionales y cuyo compromiso internacional asumió, en el sentido más amplio y favorable para la protección de los derechos humanos, y de conformidad con la tesis jurisprudencial 2ª./J. 16/2014 (10ª.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en el libro 5, abril 2014, Tomo I, página 984, número de registro 2006186; el control difuso debe aplicarse también en el juicio contencioso administrativo.



sobre el cual se tiene identidad sustancial de miras y propósitos; por ello, el Tribunal es proactivo en la aplicación de la perspectiva de género en el ejercicio argumentativo de quienes imparten justicia, como una forma de garantizar el derecho a la igualdad y de hacer que se manifieste como un principio fundamental en la búsqueda de soluciones justas.

Con la incorporación de la perspectiva de género a las categorías de análisis bajo las cuales se analizan los asuntos sometidos a consideración de los órganos jurisdiccionales, se abre la posibilidad de incidir directa e indirectamente en situaciones de facto y estructurales que han impedido gozar a ciertos grupos y

personas de sus derechos humanos, al hacer visibles, en las resoluciones, los prejuicios y condiciones ilegítimas identificadas en el análisis del caso.

Aún hay muchos retos que afrontar en el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa para aprovechar esta guía que nos brinda el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, pero sin duda el trabajo emprendido por este Tribunal, ofrece una respuesta a la exigencia de la sociedad mexicana, quien espera de nuestras actuaciones como juzgadoras y juzgadores, no sólo un estricto apego a derecho, sino una inquebrantable consciencia ética asociada a los más altos valores de la justicia y la equidad. ■

***Magistrada Magda Zulema Mosri Gutiérrez:** Segunda Sección de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

⁵ **Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia A.C. (AMIJ)**, *Reglas de Operación del Comité de Seguimiento y Evaluación del “Pacto para Introducir la Perspectiva de Género de los Órganos de Impartición de Justicia en México”* (pág. 1). Recuperado de http://www.amij.org.mx/site/micrositios/equidaddegenero/documentos/documentos_interes/Reglas_de_Operacion_Comite_de_seguimiento_y_evaluacion.pdf

⁶ Acuerdo G/52/2014 mediante el cual se da a conocer la creación de la Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 22 de mayo de 2014.

⁷ **Suprema Corte de Justicia de la Nación.** (2013) *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho de la igualdad* (pág. 137) México: SCJN.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Realidades que discriminan

El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo que constituye una premisa fundamental para el establecimiento de un Estado democrático; al día de hoy todavía se encuentra pendiente esa aspiración constitucional.

Por Magistrado Ricardo Paredes Calderón*

La desigualdad de trato y la discriminación por género comparten, con otras causas de discriminación, un balance desalentador a nivel nacional y mundial. Naciones Unidas plantea, como parte de la solución, la centralización de las políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad para erradicar la pobreza y el hambre, logrando así una globalización equitativa y plenamente incluyente, convirtiendo estos principios en un área de referencia transversal de todas las demás políticas y extendiendo el compromiso a todos los niveles.

La percepción del fenómeno de la discriminación, es distinta desde el punto de vista de varones y mujeres, según se observa en la primera encuesta nacional sobre discriminación en México, en 2005. En ella, los mexicanos promedio consideraron que no daban un trato discriminatorio a las mujeres. Así el 84% aparentemente respetarían que alguien decida ser madre soltera; casi el 90%

opina que el negarle un empleo a una mujer embarazada es una violación a sus derechos humanos; el 83% está dispuesto a pagar incapacidades por embarazo para que se respete el derecho al trabajo de las mujeres; el 96% afirman que no es justificable que un hombre golpee a una mujer; sin embargo, estos datos no son del todo alentadores, ya que igualmente, al preguntar a los encuestados si pedirían un examen de embarazo a una mujer que solicitara empleo, uno de cada cuatro contestó afirmativamente; en el mismo porcentaje señalaron que están de acuerdo con que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres; para casi el 40%, las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo; casi uno de cada tres opina que es normal que los hombres ganen más que las mujeres.

Desde la perspectiva de las mujeres, la opinión es muy diferente.

El 94.2% señala que sí hay discriminación contra las mujeres; en una escala del 0 al 10, donde 0 es “nada” y 10 es “mucho” en la intensidad de la discriminación percibida, las mujeres estimaron que el grado de discriminación en el ámbito del trabajo alcanza el punto 7.28; y en el seno de la familia, el 6.19.





Una perspectiva distinta

De acuerdo a la primera encuesta nacional sobre discriminación en México (2005):

Los hombres opinaron...

96%

no justifica el que un hombre golpee a una mujer, sin embargo...



Uno de cada 4 hombres piensan que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres.

...mientras las mujeres...

94.2%

señalan que sí hay discriminación contra ellas.



31.5%
lo atribuye al "machismo"



25.3%
al gobierno



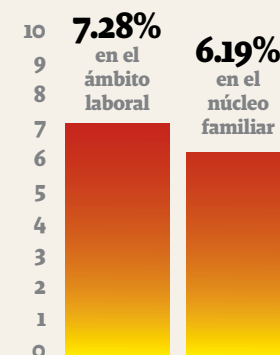
20%
a toda la sociedad



20%
a las propias mujeres

Intensa discriminación

En una escala del 0 al 10, donde 0 es "nada" y 10 es "mucho" en la intensidad de la discriminación percibida, las mujeres estimaron:



Al preguntarles quién es el principal responsable de que haya problemas de discriminación contra las mujeres, el 31.5% lo atribuyó al "machismo"; el 25.3% al "gobierno"; el 20% a "toda la sociedad"; y en forma muy relevante y significativa, el 20% lo achacó "a las propias mujeres".

Lo anterior refleja con bastante sinceridad la situación actual sobre la perspectiva de género; hombres y mujeres hablan lenguajes diferentes, en que la realidad de la contraparte no se percibe; por ello, no existe el mínimo de conciencia sobre la situación que reclaman las mujeres. La concepción cultural de lo que significa la discriminación es muy distinta para cada sexo: aun cuando desde la perspectiva masculina existen valores de respeto y protección a favor de las mujeres como la parte más débil de la relación humana, lo cierto es que en el plano fáctico, no parecen darse cuenta de la prevalencia de esta discriminación, de su existencia, de su intensidad y sus respuestas dan a entender que el estado actual de cosas es "justo" o "no es tan malo".

La percepción por parte de los hombres de considerar que no dan un trato discriminatorio a las mujeres, frente a la casi totalidad de las mujeres encuestadas que expresaron el mismo hecho como una verdad innegable, brinda un indicador claro sobre uno de los principales orígenes del problema: las mujeres han adquirido conciencia sobre la discriminación que resienten, así como el anhelo de equidad y el empoderamiento como vía de solución; pero ello no resuelve el problema, porque quien debe adquirir esa conciencia es la otra parte, la que no se ha

dado cuenta de ello, la totalidad de la sociedad, y principalmente los hombres o las personas que adoptan estereotipos de género.

Ahora bien, cuando uno analiza lo que sucede con la mujer en el sistema penal, nos encontramos que el panorama no es diferente.

En el estudio intitulado "Diagnóstico sobre la incidencia de los delitos cometidos por las mujeres privadas de su libertad procesadas y sentenciadas", emitido en noviembre de 2009 por el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, se indicó que el tipo de delitos cometidos se había modificado, pues conforme las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi 2007), los tres delitos de mayor incidencia atribuidos a las mujeres eran en primer lugar, los de materia de narcóticos; en segundo, robo y en tercero, lesiones.

Siguiendo en el mismo análisis cualitativo y atendiendo ahora a los móviles del delito, el mismo estudio indica que las variables que contribuyen a que las mujeres aumenten la incidencia delictiva en ciertos delitos son:

"1. Las mujeres son educadas para obedecer, ser recatadas, propias, en un rol de obediencia y subordinación hacia los hombres. Sobre la comisión de los hechos delictivos, muchos estudios han dado cuenta de que regularmente cuando una mujer comete un hecho delictivo, es siempre por la influencia de un hombre.



2. Generalmente, los hombres incitan a las mujeres a cometer delitos, les piden que los apoyen, las obligan, amenazan; un factor crucial es la evidencia de violencia de género ejercida por los hombres hacia las mujeres cuando éstas cometen un hecho delictivo.

3. Feminización de la pobreza, elemento clave que visibiliza la pobreza que viven las mujeres, donde a menudo se ven privadas del acceso a recursos de importancia crítica, como los préstamos, la tierra y la herencia. No se recompensa ni se reconoce su trabajo, sus necesidades en materia de atención de la salud y nutrición no son prioritarias, carecen de acceso adecuado a la educación y a los servicios de apoyo, y su participación en la adopción de decisiones en el hogar y en la comunidad es mínima¹⁷.

En una estadística más reciente, se demuestra que las circunstancias han cambiado desde la época a que se refieren las fuentes anteriores. En el estudio más reciente del Inegi, sobre Seguridad Pública y Justicia 2010, Principales Indicadores, el instituto cita a su vez el resultado obtenido por la Dirección General de Estadística y Planeación Judicial del Consejo de la Judicatura Federal relativos a 2009. Sin embargo puede advertirse que tal cambio no ha sido sustancial, porque si bien se advierte dentro del fuero federal una nueva incidencia en delitos de invenciones y marcas, electorales, falsedad

y falsificación, bancarios, juegos y sorteos, relacionados con abuso o contra la autoridad y responsabilidad profesional, se trata de delitos no violentos; y aún el primero mencionado, que constituye el de más frecuencia, el porcentaje de comisión es del 28% de la incidencia masculina en el mismo delito (electoral); seguido de delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita (16%), patrimoniales (14%), fiscales (13%); siendo los referentes a la vida e integridad corporal del 14 y 12%; en tanto que los delitos relativos a la salud (8%), libertad personal (10%), portación de arma (3%), sexuales (7%) y delincuencia organizada (5%) resultan significativamente menores en relación porcentual a la incidencia de las mismas infracciones cometidas por varones².

En el fuero común, el caso es aún menos variable, pues la mayor incidencia en las mujeres corresponde a delitos meramente patrimoniales (fraude, abuso de confianza, despojo -entre el 23 y 28%-); seguido de lesiones y allanamiento de morada (16 y 17%)³.

Sin embargo, esta estadística arroja como dato significativo que la gran mayoría de las mujeres que delinquen, son empleadas domésticas: el 67% de las infractoras federales, el 79% de las infractoras comunes. Lo anterior se eleva al 82% para las que ya cuentan con sentencia⁴, lo que resulta altamente significativo, dado que deriva nuevamente hacia la vulnerabilidad socioeconómica y falta de instrucción y oportunidades laborales mejor remuneradas.

Lo anterior indica que aún existe un notorio rol delinencial de la mujer como “seguidora”, no como autora intelectual de los delitos; y que este seguimiento, atiende a una causa y un fin, surgidos de un mismo origen; como causa, la falta de oportunidades de educación, instrucción y autosubsistencia que genera un empobrecimiento particular, agravado por el rol impuesto de la crianza de los hijos y la erección como eje de la familia, todo ello derivado de estereotipos de género de corte discriminatorio; y en cuanto a su fin, la búsqueda de la preservación del mismo esquema de dependencia femenina al rol protagónico masculino.

Por lo tanto, si el delito contra la salud no es de los que se espera naturalmente de las mujeres al no ser un delito emocional, o relacionado con la familia y la crianza como los que antes se señalaron, ¿cuál es la razón de la incidencia de estos ilícitos?

¹ **Cámara de Diputados** (n/d). Título no disponible. Recuperado de www3.diputados.gob.mx/.../2009%2011%20Diagnostico_MPL.pdf

² **Inegi** (2010). Seguridad Pública y Justicia 2010, Principales Indicadores (pág. 48) Recuperado de http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/sociales/seg_y_just/2012/Seg_Pub_Jus_2010.pdf

³ Op cit, pág. 59.

⁴ Op cit, págs. 61, 65 y 66.



El mismo estudio propone que el aumento de incidencia de las mujeres en delitos contra la salud se observa en la última década, principalmente en sus modalidades de posesión, venta o transportación. De ello, se opina:

“En su mayoría son mujeres enganchadas en el narcotráfico por necesidad económica, por dependencia afectiva, porque desempeñan su rol de ama de casa, cónyuge, novia, amante. Se ligaron a las drogas por ser esposas o amantes de traficantes (Lagarde, 1990: 164)⁵.

En este delito se encuentran involucradas las mujeres que apoyaban a su esposo en las ventas, encubrían a los hijos o introducían drogas a los centros penitenciarios a solicitud de sus parejas que se encontraban dentro, bajo la amenaza de abandonarlas o de que a ellos les pasaría algo si ella no introducía la droga, o bien porque la droga se encontraba en su hogar. Los casos más significativos son los de mujeres indígenas que viven en extrema pobreza y que, por unos cuantos pesos (entre 10 y 20), transportan drogas introducidas, incluso, en su cuerpo —estómago o vagina— y que son detectadas por la policía, mujeres que en el mundo del crimen son conocidas como “borregas” porque en su cuerpo van cargando la “lana”, aunque el producto de su venta no sea para darles abrigo a ellas sino a otros, es decir, al momento de entregar la mercancía el producto de la venta no será para ellas sino para los narcotraficantes que, generalmente, son hombres⁶”.

⁵ **Cámara de Diputados** (n/d). Título no disponible.

Recuperado de www3.diputados.gob.mx/.../2009%2011%20Diagnostico_MPL.pdf

⁶ Op cit.

Después de todo este panorama, es fácil responder a la pregunta de por qué debemos juzgar con perspectiva de género, pues hay que entender que “igualdad” no conlleva a tratar a las mujeres y hombres de la misma forma; es reconocer las circunstancias de discriminación y desigualdad que padece la mujer.

La equidad nos ayuda a equilibrar esas desigualdades, y las mismas se combaten a través de su empoderamiento, en todos los niveles. Continuar aplicando e interpretando la ley con base en esquemas tradicionales eminentemente masculinos lleva no sólo a perpetuar la desigualdad, sino a tornar en imposible el ideal constitucional.

Finalmente, debe decirse que es tiempo de que juzgadoras y juzgadores del siglo XXI, hagamos nuestra tarea con una visión de género, lo que no debe traducirse en perder la imparcialidad y resolver en favor de las mujeres, sino reconocer la discriminación histórica de la que han sido víctimas y que al momento de juzgar, no se realice haciendo una valoración y análisis del hecho concreto y tradicional, sino tomando en cuenta todo el contexto que rodeó el ilícito. A fin de cuentas, juzgar con perspectiva de género no es otra cosa que analizar el caso con una óptica diversa a la que tradicionalmente se ha venido realizado, dejando a un lado los estereotipos y prejuicios bajo los cuales nos hemos formado. ■

***Magistrado Ricardo Paredes Calderón:** Segundo Tribunal Unitario en Materia Penal del Primer Circuito.



**SOMOS IGUALES
VALEMOS LO MISMO**



Secretaría General
de la Presidencia

Dirección General de
Derechos Humanos,
Equidad de Género y
Asuntos Internacionales

Entrevista | **Mtro. Daniel Francisco Cabeza de Vaca Hernández**
Consejero del CJF

PALABRAS QUE CREAN ECO

Desde 2009, Daniel Francisco Cabeza de Vaca Hernández funge como Consejero del Consejo de la Judicatura Federal. En 2010 se integró como representante del CJF al Comité Interinstitucional de Equidad y Género del Poder Judicial de la Federación.

Nacido en Guanajuato el 25 de mayo de 1959, es licenciado en Derecho por la Universidad de esa entidad, con posgrado en Notaría Pública por la misma institución educativa.

Fue un valioso colaborador en diversas dependencias del estado de Guanajuato de 1991 a 1999, desempeñando después importantes funciones en el gobierno federal. En 2005, la Cámara de Senadores lo ratificó por unanimidad como titular de la Procuraduría General de la República.

En la edición anterior de esta revista, usted señaló que el objetivo de la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en materia de equidad de género, es precisamente incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todos los actos del Consejo de la Judicatura Federal. ¿Cómo se logra lo anterior?

En principio, proscribiendo cualquier práctica de discriminación, asegurando en todo momento a las mujeres el goce y ejercicio de sus derechos humanos, siempre en igualdad de condiciones. Todo ello, incorporándolo a las políticas internas del Consejo de la Judicatura Federal.



Tres años después de su entrada en vigor, ¿cómo ve a la reforma constitucional de derechos humanos?

A partir de la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, el Estado mexicano reconoce (no otorga) los derechos humanos, tanto los contenidos en nuestra Constitución como los incluidos en tratados internacionales.

La Reforma supera el concepto de garantía individual e incorpora al orden jurídico nacional los estándares internacionales mínimos para la protección y tutela judicial efectiva de los derechos humanos, inclusive los que forman parte del *ius cogens*.

Cambia totalmente el paradigma en cuanto a una nueva interpretación de las normas; estamos mudando del viejo sistema, rígido y de interpretación de normas, a verlo desde un punto de vista global y sistémico, valorando todos los derechos humanos en un mismo plano, para favorecer de una manera más amplia a las personas.

La Constitución mexicana habla de que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Díganos, por favor, ¿cómo se cumple con esa obligación?, ¿en qué consisten esos principios?

Es una excelente pregunta... lo primero que se cuestiona la gente es que significan universalidad, progresividad, etcétera.

Hasta las propias autoridades administrativas y judiciales, en ocasiones no tienen claros esos principios, que son fundamentales para el respeto e interpretación de los derechos humanos.

La universalidad se refiere a que los derechos humanos aplican para todos, a toda persona, por el simple hecho de serlo, reconociendo la dignidad de cada individuo sin distinción de nacionalidad, credo, edad, sexo, preferencias, etcétera.

La universalidad, desde un punto de

vista práctico, implica que debe mirarse tanto a quienes directamente se busca proteger, como a las demás personas, especialmente a las más desprotegidas... Ahí podemos ubicar, por ejemplo, a las víctimas de un delito.

Este principio puede servir como un marco de inclusión de otras culturas y de los más desfavorecidos.

La interdependencia se refiere a que unos derechos tienen efecto sobre otros, en donde se debe tener una visión integral de la persona humana a efecto de garantizar todos y cada uno de sus derechos universales.

La Proclamación de Teherán de 1968,

adoptada al cierre de la primera Conferencia Mundial de Derechos Humanos de la ONU, señala por primera vez el principio de indivisibilidad: “como los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles, la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible”. Creo que este texto define muy bien el concepto.

La progresividad establece la obligación del Estado, que no puede retroceder en el respeto y garantía de los derechos humanos. También se le conoce como un derecho a la no regresividad, y obliga, por otro lado, a seguir evolucionado en favor



“

La forma más completa para proteger a las mujeres en sus derechos humanos es aplicar los principios de igualdad y no discriminación. En la medida que se vayan dictando resoluciones en este sentido, se conformará una importante jurisprudencia nacional.

”

Mtro. Daniel Francisco Cabeza de Vaca Hernández,
Consejero del Consejo de la Judicatura Federal.

¿Qué acciones concretas ha implementado el CJF para promover la igualdad de género al interior del Poder Judicial de la Federación?

Destaca que, el 11 de diciembre de 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una adición al último párrafo del artículo 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (LOPJF) que se refiere a las atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal, la cual por su importancia incluyó a continuación:

Artículo 81. ...

I. a XLIII. ...

El Consejo de la Judicatura Federal incorporará la perspectiva de género, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Anteriormente, en materia de equidad de género, solo se había reformado la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en torno a la carrera judicial, en donde se señaló que, en caso de empate en los concursos de oposición para acceder a un cargo jurisdiccional, se resolverá con criterio de acción afirmativa de equidad – art. 114 fracción II, último párrafo, DOF 26 de mayo de 2011- lo que quedaba un poco corto, porque se habla únicamente de un “empate”. Ahora, con la nueva disposición, habrá cambios en esa materia y en todos los actos o acciones que realice el CJF en beneficio de las integrantes del Poder Judicial de la Federación.

¿Qué podríamos agregar, además de lo anterior?

La Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales del CJF, ha llevado a cabo acciones que a la postre se han convertido en buenas prácticas –probadas- que ayudan a la implementación de políticas públicas, que sin lugar a dudas pondrán al

de las personas, procurando darle mayor efectividad a los deberes de respeto y garantía.

Los derechos humanos deben verse de manera global, de manera justa y equitativa, tomando como base el principio de igualdad, para darle a todos los derechos el mismo peso.

Ahora, en cuanto al Consejo de la Judicatura Federal, respecto al principio de igualdad, ¿cómo se ha visto éste en relación a los derechos de las mujeres?

El Consejo de la Judicatura Federal cuenta actualmente con una Dirección General

de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, la cual se encarga, en términos generales, de impulsar una igualdad de género real dentro del Consejo.

Indiscutiblemente, el Comité Interinstitucional de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación, creado en el mes de mayo de 2010, presidido por la Ministra Olga Sánchez Cordero, e integrado también por la magistrada María del Carmen Alanís Figueroa, representando al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y por mí mismo como emisorio del Consejo de la Judicatura, ha hecho un buen trabajo.

CJF a la vanguardia en este tema.

Actualmente el CJF trabaja en las siguientes 5 líneas estratégicas, consideradas en su Programa Anual de Trabajo 2014:

1. Investigación
2. Formación
3. Difusión
4. Vinculación
5. Fortalecimiento institucional

Dentro de este marco, precisamente, se diseñó y editó la revista *Igualdad* del Consejo de la Judicatura Federal, con contenidos relativos a la materia e información relevante. El tiraje consta de 3,000 ejemplares. Se trata de una publicación cuatrimestral, con distribución gratuita.

En materia de investigación se da continuidad al diagnóstico en materia de género sobre temas de impartición de justicia que elaboró la UNAM en 2013, lo que servirá para corregir las debilidades a través de estrategias o medidas efectivas en el ámbito organizacional y en la cultura institucional. Asimismo se continúa con el análisis de sentencias federales, en donde se identifican marcos interpretativos y rutas para juzgar con perspectiva de género.

Todo ello servirá para elaborar un documento guía con criterios nacionales e internacionales para juzgar con perspectiva de género.

En materia de difusión y capacitación, nunca se había cubierto una extensión equivalente del país, tanto desde el punto de vista geográfico, como en cuanto al personal jurisdiccional y administrativo.

Respecto a la vinculación, es relevante el Tercer Congreso Nacional “Juzgar con Perspectiva de Género” que se llevó a cabo este mes de julio (2014), con una asistencia aproximada de 500 juzgadores de toda la República Mexicana.

El fortalecimiento institucional continuará con apoyos en prevención de la salud, principalmente de cánceres de mama, cérvico-uterino y de próstata, además de la implementación de salas de lactancia en todos los inmuebles del Consejo.

La campaña de salud se llevó a cabo a nivel nacional, beneficiando con esta



estrategia a 4,242 personas en 62 ciudades de las 32 entidades federativas.

¿Qué otras acciones se han implementado para sensibilizar a los juzgadores?

- » Se cuenta con un Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, elaborado por la SCJN.
- » Se han firmado convenios de colabora-

ción con instituciones públicas, como Inali e Inmujeres.

- » Se participó como parte de la delegación del Estado mexicano para rendir el informe correspondiente ante el Comité CEDAW (Comisión para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).
- » Se han realizado programas de televi-

sión sobre trata y violencia contra las mujeres.

- » **Capacitación presencial y en línea a través de diplomados, cursos, talleres y maestrías en materia de igualdad de género.**
- » **Se otorgaron becas a servidores públicos para estudios en temas de género y becas para servidoras públicas que deseen realizar estudios de posgrado en cualquier tema relacionado con su trabajo, como una acción afirmativa.**
- » **La Estrategia de Salud Preventiva ya mencionada.**
- » **Se han otorgado, según nuestros registros, 428 licencias de paternidad desde 2012 (porque la igualdad de género no consiste sólo en acciones a favor de las mujeres).**
- » **La reimpresión y distribución de los libros “Voces sobre Justicia y Género” de la SCJN, que analizan sentencias con perspectiva de género.**
- » **En 2013 se lanzó una campaña masiva de sensibilización.**
- » **Se está trabajando para la construcción o habilitación de salas de lactancia en todos los edificios del CJF.**

¿Cómo protegen los derechos de las mujeres los impartidores de justicia?

Las y los impartidores de justicia protegen los derechos de todas las personas. Sin embargo, decimos que incorporan la perspectiva de género cuando al momento de valorar los hechos, toman en cuenta la situación de desventaja en la que podrían encontrarse las mujeres por motivos de género.

La forma más completa para proteger a las mujeres en sus derechos humanos es aplicar los principios de igualdad y no discriminación.

En la medida que se vayan dictando resoluciones en este sentido, se conformará una importante jurisprudencia nacional.

Nuestros jueces están obligados a observar los tratados e instrumentos internacionales; cambia la visión para juzgar. ¿El Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN, constituye un apoyo más en este proceso?

El Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN sin duda constituye una herramienta de mucha utilidad para las y los juzgadores, ya que “permite combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder”.

Durante esta presidencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, que permite a las y los impartidores de justicia identificar y evaluar los casos sometidos a su consideración desde una visión de independencia e imparcialidad, cuando pudieran existir violaciones a los derechos humanos en materia de género, tomando en cuenta el contexto social, económico y cultural.

Por su lado, también, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es un compromiso jurídicamente vinculante para México desde hace 30 años. Por lo tanto, sus mandatos se encuentran incorporados en el quehacer institucional y normativo de nuestro país y en el Poder Judicial de la Federación. Se realiza una rendición de cuentas de manera periódica, presentando informes.

¿Cuál es el reto para el CJF en esta materia?

Uno de los retos más inmediatos se refiere a la proporción de juezas y magistradas en relación a sus pares varones. Actualmente, la proporción entre mujeres y hombres juzgadores es de 76% juezas y 24% juzgadores. A nivel de magistrados, 82% son hombres y 18% mujeres.

El reto es que hombres y mujeres en el Consejo de la Judicatura Federal tengan las mismas oportunidades para alcanzar su máximo desarrollo profesional y personal, sin que los roles de género sean un impedimento para ello.

Es parte de la misión del CJF incorporar de manera transversal, en todas sus acciones y dentro de sus programas, la perspectiva de género:

- » **Capacitación continua a todos los niveles y a todo lo largo de la República Mexicana; formar capacitadores que repliquen la capacitación recibida. Tenemos que difundir los criterios y sentencias relevantes en esta materia.**
- » **Como ya lo he venido mencionando, el mejoramiento general de la condición de la mujer como medio indispensable para lograr su desarrollo sostenible y de largo plazo.**
- » **El impulso a la mujer servidora pública como formadora activa de decisión y como participante y beneficiaria de ésta.**
- » **La necesidad de que los cambios de adscripción dejen de representar una limitante para la nueva juez o magistrada.**
- » **La expedición de normas, políticas y programas para que el servidor público de cualquier género armonice su vida laboral y familiar.**

Finalmente, la posibilidad de que las mujeres servidoras públicas se formen, especialicen y actualicen en jornadas y horarios asequibles con su condición de madre o jefa de familia. ■

¹ **Suprema Corte de Justicia de la Nación.** (Agosto 2013). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, pág. 73.



LEGISLADORES Y JUECES: LÓGICAS ENFRENTADAS

Por Leticia Bonifaz*

Quiero compartir con ustedes algunas reflexiones sobre la lógica con la que se está trabajando desde el Congreso y la lógica judicial, especialmente respecto de las normas que tienen relación con las mujeres y con las niñas.

Desde hace algunos años, pero sobre todo a partir de la reforma en materia de derechos humanos, se ha estado repitiendo en todos los cursos de capacitación que, independientemente de los detalles



Ilustraciones: Daniel Esqueda Media / Ángel Sánchez

normativos previstos a nivel general por el legislador, le toca a las y los jueces ante el caso concreto, aplicar los tratados internacionales y principios generales básicos.

Los jueces de primera instancia, dependiendo de la materia, han tenido siempre a la mano sus códigos de procedimientos correspondientes y el código sustantivo aplicable. Las leyes con directrices para la administración pública o para la procuración de justicia han sido una referencia, pero no lo fundamental, para apoyar una resolución.

Las y los jueces imparten justicia para el caso concreto; el legislador intenta prever todas las generalidades posibles.

Es en este contexto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido una serie de protocolos con el ánimo

de orientar a los miembros de la judicatura en la resolución de los casos específicos. Los protocolos, aunque no tienen un carácter obligatorio, sirven sin duda de referente en esta época de constantes cambios legislativos, de nuevos criterios de los tribunales superiores, de la aplicación de los tratados internacionales y de los precedentes que va fijando sobre todo la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

Hasta ahora la Corte ha emitido los protocolos para:

- 1) Casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género**
- 2) Casos que involucren personas, comunidades y pueblos indígenas; para casos que involucren a niñas, niños y adolescentes, acompañado de fundamentos útiles para la aplicación del protocolo**
- 3) Casos que afecten a personas migrantes y sujetas de protección internacional**
- 4) Casos que involucren personas con discapacidad**
- 5) Juzgar con perspectiva de género, haciendo realidad el derecho a la igualdad**

Además, está el protocolo interamericano de actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de personas con discapacidad, migrantes, niñas, niños, adolescentes, comunidades y pueblos indígenas.

La existencia de los protocolos es una muestra de que las y los juzgadores requieren una orientación adicional, además de su criterio jurídico y de su formación jurídica básica.

¿Por qué un juzgador tendría que saber qué es la perspectiva de género? ¿Por qué, si todos fuimos formados en las universidades bajo el esquema de la igualdad rasa, tenemos que entender la igualdad con diferencias? ¿O cómo entender este proceso de llevar al Derecho la decisión de hacer visibles fenómenos que han estado socialmente invisibilizados?

En medio de los nuevos paradigmas y de la sobrecundancia de normas son necesarias nuevas brújulas y nuevos puntos de partida para entender qué está pasando con quienes todos los días adicionan nuevas normas al sistema jurídico, generando más complejidad y haciendo más difícil la labor de las y los juzgadores.

El Congreso está siguiendo una lógica de cambios permanentes en la legislación ya no sólo por especialización de materias, sino por las que ahora se consideran transversales... desafortunadamente, no siempre hacen el trabajo completo. Hacerlo implicaría buscar la coherencia en el orden normativo y derogar las normas que se opongan o reformarlas para armonizarlas. A esto debemos

agregar la constante centralización de competencias con efectos en las legislaciones estatales que normalmente tardan en ajustarse o se van quedando vacías.

Es evidente que en los últimos años cambió la fácil identificación de competencias que implicaba que lo que no estuviera expresamente otorgado a la federación se entendía reservado a los Estados (la lógica del 73 y el 124 constitucionales). Ahora, entre la concurrencia y el federalismo cooperativo, las y los jueces se enfrentan a otra complejidad adicional.

En el caso de las mujeres, para efectos de igualdad, y también para visibilizar algunos derechos, no sólo se tienen los que están otorgados en la Constitución y en las leyes a “toda persona” o la evidente inclusión cuando se habla de mexicanos o de ciudadanos que por la regla gramatical se entienden otorgados también a las mujeres. Ahora hay derechos específicamente otorgados a ellas, en la Ley General de Salud o en la Ley Federal del Trabajo, con diferencias específicas por razones biológicas. Junto a todo esto, el Congreso de la Unión también ha expedido la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y la Ley General de Víctimas, por citar algunas...

A esto hay que agregar las normas que sobre estas mismas materias han expedido los Congresos locales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

¿Cómo pueden moverse las y los jueces en medio de esta maraña legislativa que cada día se complica más y más? Damos por sentado que además deben tener en cuenta los contenidos de todos los Tratados y Convenios internacionales aplicables.

El juez puede aplicar directamente un tratado internacional en materia de derechos humanos. El legislador, en cambio, con frecuencia, reproduce los contenidos de los tratados internacionales en leyes y con eso, genera redundancia, sobrerregulación y hace más difícil encontrar la norma que más favorezca (la célebre “aguja en el pajar”). Como solución, además de las normas, están los principios, que por su generalidad van a hacer más sencilla la subsunción del caso concreto.

Por supuesto que la expedición de cada norma tiene beneficios políticos para quienes la impulsan, pero más allá de ello se tiene que medir su eficacia o su utilidad al momento de aplicarla.



Actualmente se discute en el Congreso la iniciativa de Ley de Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes que envió el Presidente Peña Nieto como preferente en septiembre pasado. En el Senado ya se discutió y se envió a la Cámara de Diputados, modificada en un 80 por ciento.

Esta iniciativa puede ser otro ejemplo de la sobreposición normativa: los jueces ya cuentan con el protocolo, la Convención Internacional y tienen claro que el principio guía debe ser el del interés superior del menor. Tienen presentes asimismo la competencia federal y local... Sin embargo, ahí está una propuesta que



repite normas ya incluidas en la convención, que reitera el principio básico, que duplica el contenido de normas ya vigentes en otros ordenamientos y trastoca la competencia federal/local.

La iniciativa reconoce derechos ya reconocidos y señala que “busca garantizar un enfoque integral, transversal y con perspectiva de derechos humanos”. Los jueces ya pueden desempeñar su labor sin necesidad de la ley. Con la nueva ley van a tener frente a sí más normas que deberán armonizar, lo que no necesariamente facilitará su trabajo.

Un artículo desconcertante que

muestra la falta de claridad respecto de la norma o principio aplicable es el artículo noveno del proyecto. Es frecuente que una ley haga previsiones de supletoriedad y solución para la ausencia de norma exactamente aplicable, pero esta redacción deja más dudas que claridad y parece que en un giro de 360 grados llega al punto de donde se partió: deja en el mismo plano a normas y principios sin distinguir su función.

“A falta de disposición expresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales, en esta ley o en las demás disposiciones aplicables, se estará a los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, y a falta de éstos, a los principios generales del derecho, privilegiando en todo momento los principios rectores de esta ley”.



Por más normas que sigan adicionando, al final el legislador reconoce que pueden seguir habiendo lagunas y entonces entra a la lógica de los principios que finalmente guían a las y los jueces.

El proyecto establece obligaciones para quienes ejerzan la patria potestad o tutela, que hasta ahora están contenidas sólo en los códigos civiles y familiares. Pone obligaciones como garantizar alimentos, o la obligación de registrar a los niños y niñas en un plazo de sesenta días después de su nacimiento, o la de asegurarse que cursen la educación obligatoria, aspecto que ya está en la Constitución y en la Ley General de Educación. Incluye también la obligación de protegerlos contra toda forma de violencia; en el caso de las niñas ya se les aplica la ley específica para mujeres. Y la sobreregulación continúa...

Pone así mismo reglas para el reconocimiento de la maternidad o paternidad y también, por ejemplo, normas que señalan que por lo general “niñas y niños con familias separadas tendrán derecho a convivir o mantener relaciones familiares y contacto directo con sus familiares de modo regular excepto en los casos en que el órgano jurisdiccional competente determine que ello es contrario al interés superior de la niñez”.

Ahí está la lógica del legislador de ver casos en general, pero también reconoce la posibilidad de que el juez cambie la regla general porque así lo amerita el caso concreto.

Esta iniciativa de ley de niñas y niños prevé la igualdad sustantiva y la idea de “transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales”, así como “implementar acciones específicas para alcanzar la eliminación de costumbres, tradiciones, prejuicios, roles y estereotipos sexistas o de cualquier otra índole que estén basados en la inferioridad”.

“Las normas aplicables a las niñas y a las adolescentes deberán estar dirigidas a visibilizar, promover, respetar, proteger y garantizar en todo momento sus derechos en aras de alcanzar la igualdad sustantiva con respecto a los niños y los adolescentes”. Es la misma regla de las leyes que protegen a las mujeres mayores de dieciocho. ¿Por qué repetir?

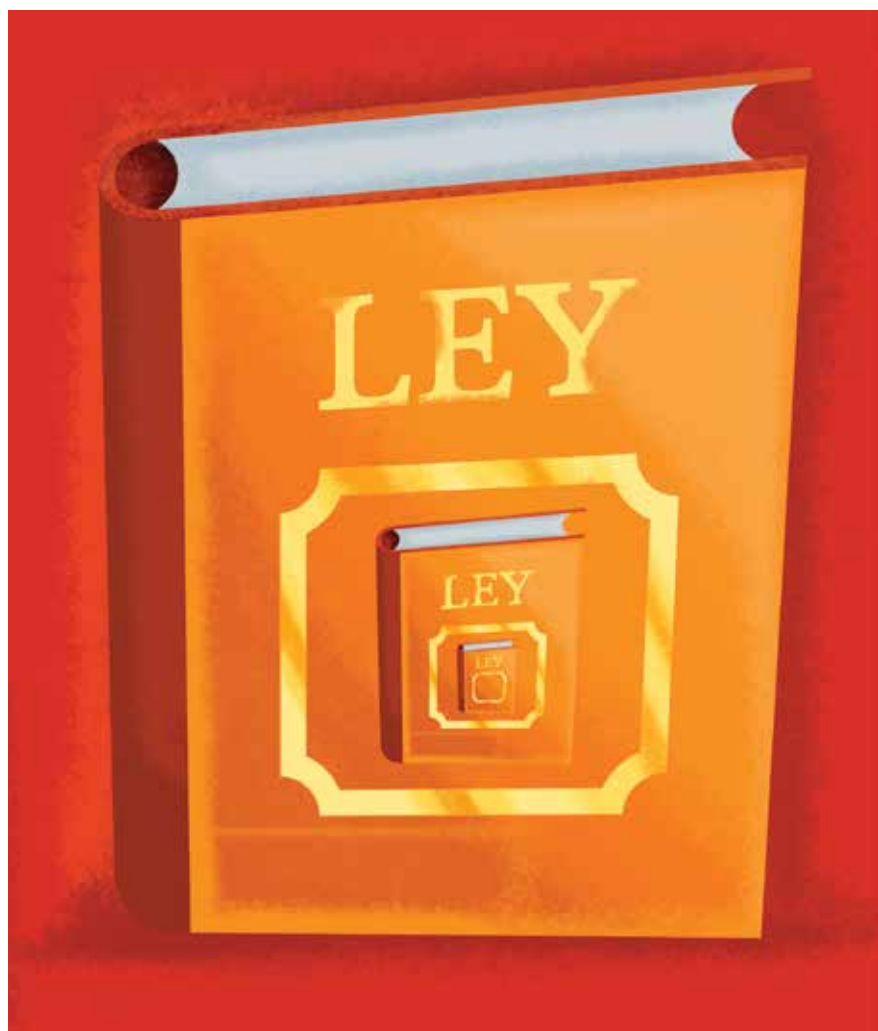
Después de enumerar en la ley las obligaciones de quienes ejerzan la patria potestad, se dice que serán las leyes federales y de las entidades federativas [...las...] que prevean disposiciones que regulen y sancionen las obligaciones previstas en el artículo. De nuevo se hace evidente la falta de claridad en cuanto a la norma aplicable. Al no suprimir del todo la competencia a las autoridades locales se genera incertidumbre.

“Las leyes federales y de las entidades federativas dispondrán lo necesario para que, en términos de lo dispuesto en la presente ley y en el ámbito de sus respectivas competencias, se dé cumplimiento a las obligaciones siguientes, y las enumera”.

Es claro que no todos los casos que pudieran imaginarse por el legislador llegarán a ser un tema específico para los jueces, pero es evidente también que una mala técnica legislativa, o los descuidos del legislador, además de generar problemas de aplicación al caso concreto, hacen mucho más complejo el trabajo jurisdiccional. El juez tiene que continuar interpretando la norma en el sistema como si fuera tal y no con todas sus deficiencias por falta de coherencia normativa.

Desde mi punto de vista todas estas leyes ya no están pensadas como normas programáticas y dirigidas a distintas instancias de la administración pública, sino que contienen obligaciones para particulares y derechos que pueden hacerse exigibles aun jurisdiccionalmente, por lo que su impacto en el ámbito judicial es mayor.

El legislador de particularidades busca establecer generalidades; las y los jueces, en cambio, a partir de la generalidad tienen que encontrar la solución al caso concreto.



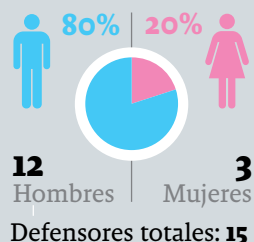
No se ve en el corto plazo un proceso de armonización de toda la legislación por parte del legislativo. En tanto, las y los jueces no pueden hacer un alto en el camino y tienen que seguir realizando su tarea con los elementos que tienen para integrar, interpretar y resolver antinomias.

Los integrantes del poder legislativo se sustituyen cada tres o seis años; en el Poder Judicial existe toda una carrera. Es deseable que se cobre conciencia de la necesaria revisión de las dos lógicas en beneficio de quienes se acercan a la administración de justicia y para el pleno cumplimiento de los objetivos finales del Derecho.

**Leticia Bonifaz: Directora de la División de Estudios Jurídicos del CIDE.*

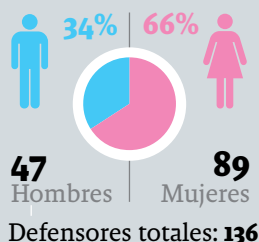
AGUASCALIENTES

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



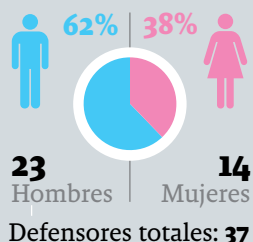
BAJA CALIFORNIA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



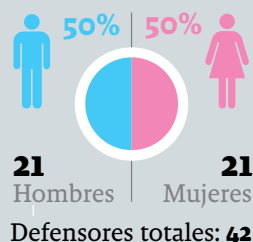
BAJA CALIF. SUR

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



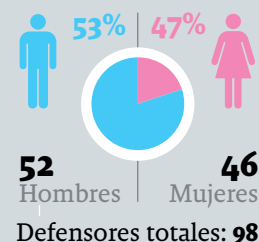
CAMPECHE

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



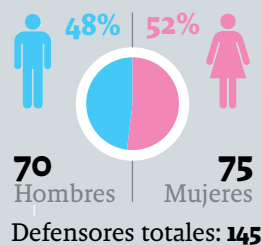
CHIAPAS

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Judicial



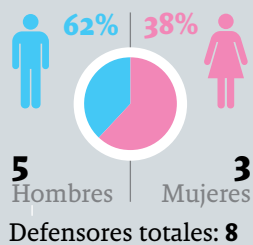
CHIHUAHUA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



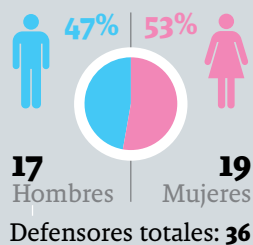
COAHUILA

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Judicial



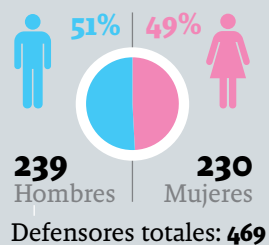
COLIMA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



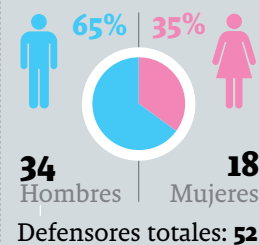
DISTRITO FEDERAL

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Judicial



DURANGO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Judicial



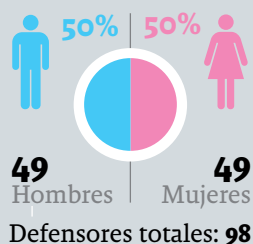
GUANAJUATO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



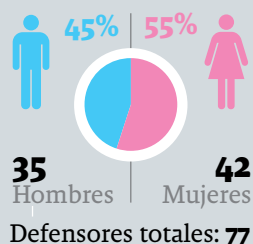
GUERRERO

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



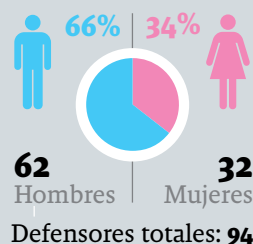
HIDALGO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



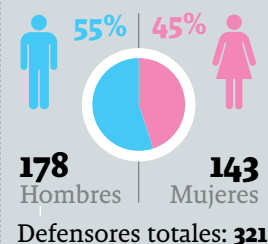
JALISCO

Cargo:
Agente Social
Poder dependiente:
Ejecutivo



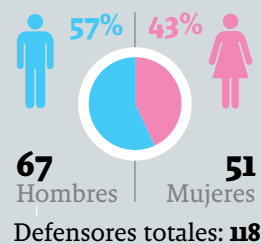
EDO. DE MÉXICO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



MICHOACÁN

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo

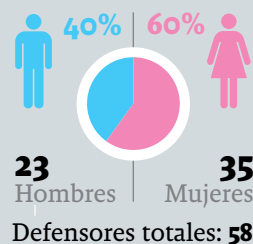


Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



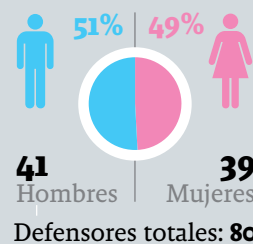
MORELOS

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



NAYARIT

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



NUEVO LEÓN

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo

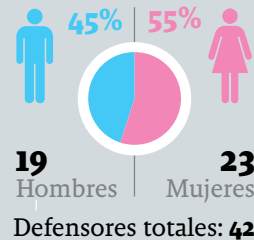


Defensores en México

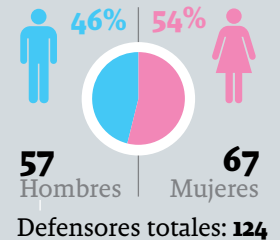
A continuación mostramos los Defensores Públicos y de Oficio por entidad en la República Mexicana así como el poder del que dependen y la equidad de género que tiene cada uno de los estados en este tipo de puestos. La entidad que mayor número de defensores tiene es el Distrito Federal; también tiene el mayor equilibrio entre hombres y mujeres junto con Campeche, Guerrero, Nayarit y Puebla.

OAXACA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo

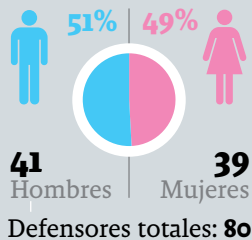


Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



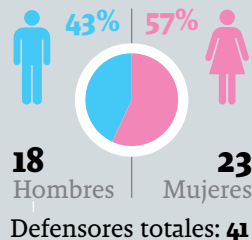
PUEBLA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



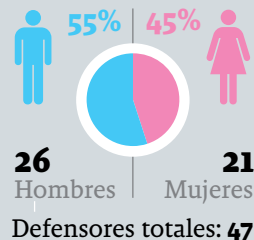
QUERÉTARO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



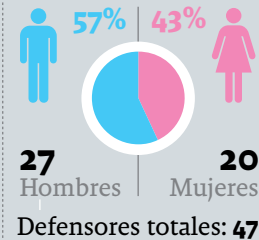
QUINTANA ROO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



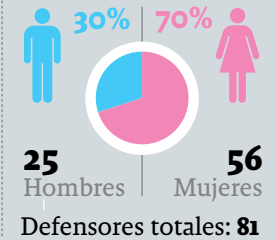
SAN LUIS POTOSÍ

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



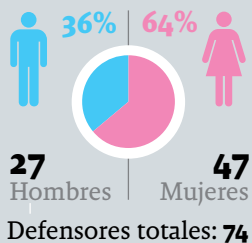
SINALOA

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



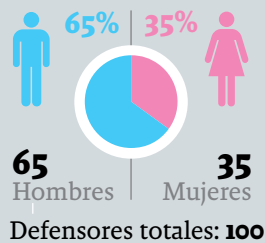
SONORA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



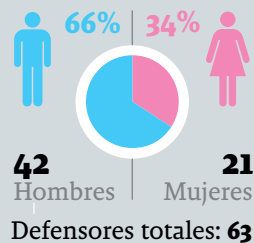
TABASCO

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



TAMAULIPAS

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



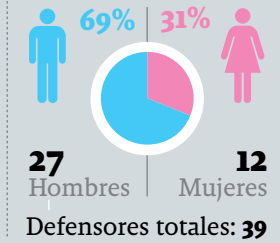
TLAXCALA

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



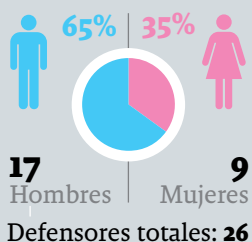
VERACRUZ

Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Judicial



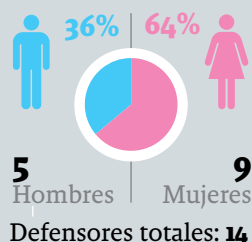
VERACRUZ

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo

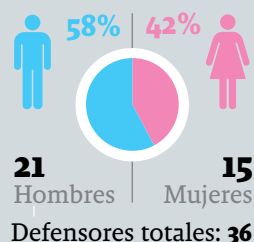


YUCATÁN

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo

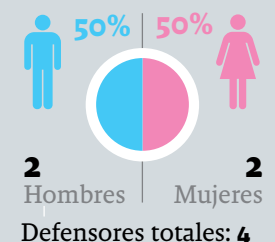


ZACATECAS

Cargo:
Defensor Público
Poder dependiente:
Ejecutivo



Cargo:
Defensor de Oficio
Poder dependiente:
Ejecutivo



Sensibilización y formación en materia de igualdad de género

Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo de la Judicatura Federal.

Por María Vallarta Vázquez y Georgina Lozano Martínez*

La política de igualdad de género del Consejo de la Judicatura Federal (CJF) está diseñada para alcanzar tres objetivos generales: a) la incorporación de la cultura de respeto a las personas y de igualdad entre mujeres y hombres en la vida cotidiana de nuestra institución, b) la emisión de resoluciones con perspectiva de género como una práctica común y visible y c) la incorporación de un mayor número de mujeres en los cargos de juezas y magistradas.

Esta política se integra por líneas estratégicas que incluyen acciones concretas que se aprueban anualmente por el órgano superior de nuestra institución.

Para alcanzar los dos primeros objetivos, la línea estratégica de Formación es la más importante, ya que contiene acciones de sensibilización y capacitación¹ en materia de igualdad de género y no discriminación dirigidas a funcionarios jurisdiccionales y administrativos.

Este artículo se propone hacer un recuento de las acciones realizadas en materia de sensibilización y capacitación en igualdad de género y no discriminación en el CJF en el periodo 2011 a 2014, así como visualizar los resultados alcanzados en los últimos cuatro años.

Para implementar los programas de sensibilización y formación se partió del principio de acercar el tema de la igualdad de género de forma amigable y voluntaria (no obligatoria) a los funcionarios del CJF, partiendo de la idea de que internalizar el derecho de la igualdad de las perso-



nas puede demandar, incluso, un cambio cultural.

Otro principio de acción fue ofrecer programas presenciales y maximizar la cobertura para llegar a todas las ciudades del país en donde se asientan órganos jurisdiccionales federales, con el objetivo de combatir la centralización de la oferta de programas de capacitación.

También se tomaron en cuenta las cargas de trabajo de los órganos jurisdiccionales y de las áreas administrativas. Por ello, los programas de sensibilización y capacitación se ofrecieron en fechas distintas al fin de mes y en horarios vespertinos. En algunos casos, los titulares de órganos jurisdiccionales solicitaron horarios específicos, que fueron atendidos. Este punto fue estratégico para lograr la cobertura a nivel nacional.

La oferta de programas de sensibilización y capacitación se abrió anualmente, seguida por acciones de monitoreo y seguimiento de inscripción, así como, en ocasiones,



¹Cabe precisar que el CJF cuenta con tres áreas que ofrecen capacitación. En primer lugar, está el Instituto de la Judicatura Federal (IJF) que tiene como principal atribución la investigación, formación, capacitación y actualización de los miembros del Poder Judicial de la Federación. La actividad del IJF está dirigida a las y los jueces y magistrados y demás personal de la carrera judicial. En segunda instancia está la Dirección General de Servicios al Personal, que es la responsable del diseño de los sistemas de capacitación integral y desarrollo del personal administrativo, y abarca diversos temas relacionados con las labores y necesidades de la institución, pero no está especializada en derechos humanos e igualdad de género. Finalmente, la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales tiene, entre sus atribuciones, la ejecución de los programas y acciones respecto a la capacitación y transversalidad de la perspectiva de género y derechos humanos. Los programas que esta Dirección General ofrece están encaminados a la implementación de la política de derechos humanos e igualdad de género y no discriminación en el CJF.

de comunicación por parte de la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales con las y los coordinadores regionales de jueces y magistrados o directamente con las y los titulares de los órganos jurisdiccionales de ciudades que tuvieron inicialmente poca respuesta a la oferta de cursos de sensibilización y capacitación. Esta estrategia resultó muy efectiva para dar a conocer los esfuerzos de la institución y la importancia de la capacitación de las y los funcionarios en este tema.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización en los temas de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación se realizó a través de cursos en temas no relacionados con las actividades laborales: “Historia y género”, “Género en la literatura”, “Ciencia y feminismo” y “Las representaciones de los roles de género en el arte.”

Por otra parte, en este rubro se realizaron también seminarios, conferencias y conversatorios en materia de igualdad de género y no discriminación, como “La aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en la administración e impartición de justicia”, “Violencia de género y violencia doméstica. Responsabilidad por daños” o “Judicialización de la trata de personas desde la experiencia argentina.”

Los cursos de sensibilización se implementaron a partir de la realización de Convenios de Colaboración Institucional con instituciones académicas reconocidas por su expertise en el tema de igualdad de género y no discriminación. Para la realización de los diferentes foros a lo largo de los últimos cuatro años se identificaron expertos en los diversos temas relacionados con la igualdad de género y la justicia.

Finalmente, cabe señalar que las acciones de sensibilización de funcionarias y funcionarios del CJF están muy ligadas a las acciones que integran la línea estratégica de Difusión de la Política de igualdad y no discriminación del CJF.

ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La capacitación se realizó a través de programas de contenido académico relacionados con la igualdad de género y la impartición de justicia. Se ofrecieron diversos programas: cursos (10 horas), diplomados (120 horas), especialidades y maestrías. Estos programas se realizaron a través de convenios de colaboración con instituciones académicas como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Instituto José María Luis Mora, la Universidad Anáhuac y la Universidad del Claustro de Sor Juana. Cabe precisar que también se realizaron dos cursos de capacitación con instituciones públicas e internacionales. Se capacitaron aproximadamente 100 defensoras y defensores públicos

a través del “Taller de defensa penal con perspectiva de género” organizado por INMUJERES y 675 funcionarias y funcionarios del Poder Judicial de la Federación a través del curso virtual “Fortalecimiento de la impartición con perspectiva de género e interculturalidad”, que se diseñó y organizó en colaboración con ONU Mujeres.

Programas con perspectiva

A continuación se presenta el nombre de los programas que se ofrecieron a las y los funcionarios jurisdiccionales y administrativos del Consejo de la Judicatura Federal.

Cursos

- » Defendiendo con perspectiva de género (presencial, 20 horas).
- » Derecho y género (presencial, 10 horas).
- » Igualdad en el ámbito familiar y penal (presencial, 10 horas).
- » Violencia y perspectiva de género (presencial, 10 horas).
- » Fortalecimiento de la impartición de justicia desde una perspectiva de género e interculturalidad (virtual, 60 horas).

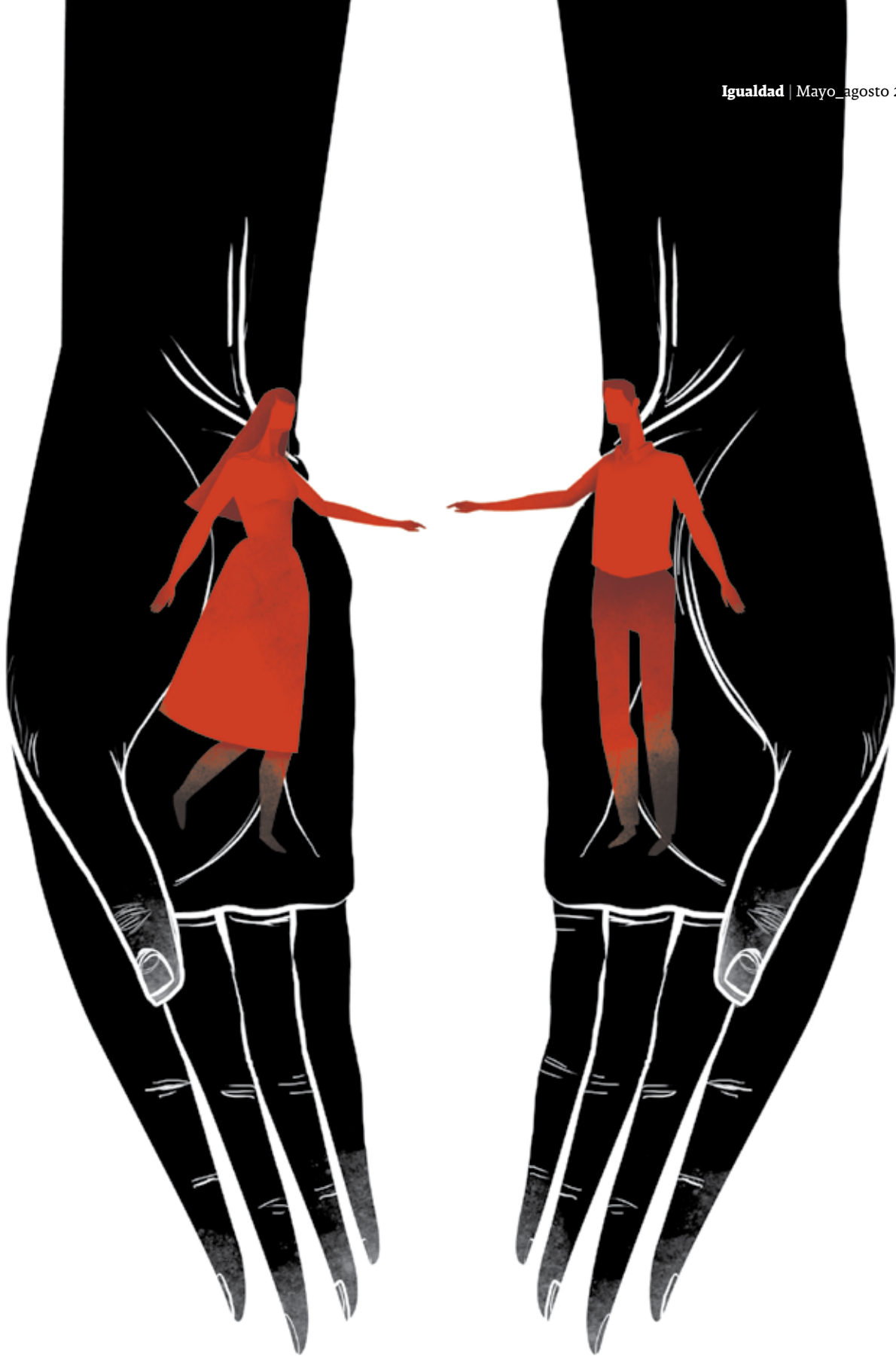
Diplomados

- » Programa integral de posgrado en derechos humanos y democracia²: diplomado básico, diplomado superior, especialidad y maestría (semipresencial; 3 meses, 6 meses, 1 año y 2 años).
- » Formación en democratización familiar para el desarrollo de convivencias equitativas entre mujeres y hombres (presencial, 168 horas).
- » Juzgar con perspectiva de género (presencial, 120 horas).
- » Violencia de género (presencial, 120 horas).

Maestría

- » Derechos humanos, impartición de justicia y género (presencial, 2 años).

Como se puede observar, la oferta de programas de sensibilización y capacitación fue variada en formato (presencial, semipresencial y virtual), duración y temática. Cabe resaltar que en varias ciudades asistieron jueces y magistrados a los programas de capacitación. Esta participación fue especialmente relevante, porque son ellos los que participan en la capacitación para futuros jueces. Hay que recordar que los cursos que ofrece el Instituto de la Judicatura Federal (escuela judicial) son impartidos por las y los juzgadores federales. En este sentido, la política de sensibilización y capacitación en igualdad de género puede tener un impacto positivo en la formación de futuros impartidores de justicia federales.



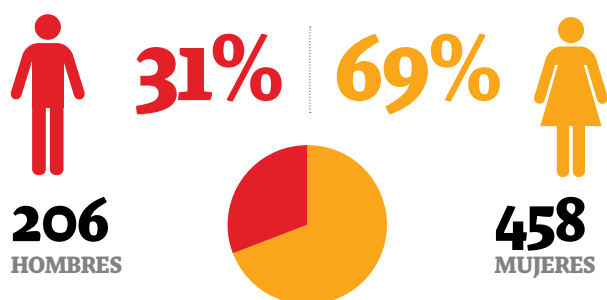
Ilustraciones: **Daniel Esqueda Media** / Jorge López

² Este programa se diseñó para ofrecer a las y los funcionarios del CJF, las alternativas de cursar el diplomado básico, el diplomado superior y/o continuar con la especialidad e, incluso, la maestría. Cabe precisar que los alumnos tuvieron que definir, en un inicio, hasta qué etapa del programa planeaban cursar, para tener derecho a obtener el diploma correspondiente, ello con el fin de asegurar la eficiencia terminal por nivel y evitar que las y los funcionarios no obtuvieran un reconocimiento.

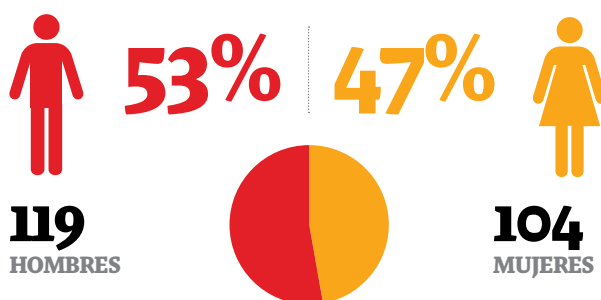
Dirección de Equidad de Género

Servidores públicos del CJF capacitados en materia de igualdad de género y no discriminación por sexo (2011-2014).

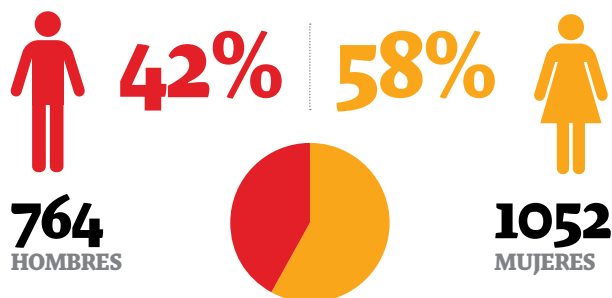
2011



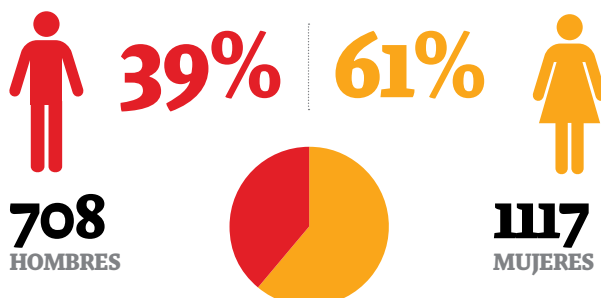
2012



2013



2014



Total de personas capacitadas en el periodo 2011-2014: **4528 personas**. 1797 hombres (40%) | 2731 mujeres (60%).

Los cursos que se ofrecieron se adaptaron muy bien a ciudades o lugares en donde se asientan órganos jurisdiccionales federales con una carga de trabajo significativa, como por ejemplo los juzgados penales federales.

Destaca también la aceptación de y participación en programas virtuales. Este formato, más flexible, se adapta a las cargas de trabajo de los distintos lugares y logra maximizar la cobertura a nivel nacional.

Con el objetivo de evaluar la política de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación, se solicitó a los alumnos de cada grupo de los distintos programas que contestaran un cuestionario, con la finalidad de obtener su evaluación respecto a los contenidos y la calidad académica de los mismos. Las evaluaciones, en términos generales, tendieron a 9 o más en una escala de 0 a 10.

La política de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación incluyó un programa de becas académicas para cursar programas que incluyeran materias de igualdad de género, en el caso de los hombres, y que tuvieran relación con sus funciones labora-


les, en el caso de las mujeres. En 2013, se otorgaron 38 becas, que beneficiaron a 30 funcionarias y 8 funcionarios. En 2014 se aprobaron 49 becas, para 48 funcionarias y un funcionario del CJF. Este programa se planeó como una acción afirmativa y los resultados así lo confirmaron.

El resultado general de la política de igualdad de género y no discriminación del CJF fue muy positivo en los últimos cuatro años. Se capacitó a 8,923 funcionarios y funcionarias jurisdiccionales y administrativas; adicionalmente, se otorgaron 87 becas de programas académicos relacionados con la labor de las funcionarias del CJF (o que incluyeran materias de género en el caso de los funcionarios). La política implementada, logró, por primera vez, una cobertura nacional. Los programas se ofrecieron en las 60 ciudades donde existen órganos jurisdiccionales federales.

La apuesta de la política de igualdad de género y no discriminación del CJF es que a través de la difusión y la capacitación, se fortalezca la cultura de la igualdad y no discriminación entre nuestros funcionarios y que ello se traduzca en una impartición de justicia que visibilice las condiciones de desigualdad y vulnerabilidad de las personas, garantizando el respeto a los derechos humanos y favoreciendo siempre la interpretación más amplia en favor de las personas. ■

***María Vallarta Vázquez:** Directora de Equidad de Género del CJF.

Georgina Lozano Martínez: Jefa de Departamento de Equidad de Género del CJF.



“La instructora nos impartió muy bien el curso, no sólo nos dio ejemplos de forma oral, sino también de forma visual...Ojalá pudieran realizar los cursos de manera continua y en forma presencial”.

Participante en los cursos impartidos en colaboración con la Universidad Anáhuac.

“Espero que nos sigan impartiendo estos cursos para aplicarlos en nuestra vida”.

Participante de los cursos impartidos junto con la Universidad del Claustro de Sor Juana.

“

Es un tema muy interesante porque nos ayuda a distinguir que el hombre y la mujer tenemos los mismos derechos y por lo tanto la mujer debe valorarse. Al estar planteado de manera tan sencilla y con cosas tan claras, me hizo reconocer la violencia en mi persona y las causas, consecuencias y prevención de la violencia familiar. [...Este diplomado será...] de mucha ayuda para continuar una cadena de asistencia y erradicar la violencia”.

Participante del Diplomado de Democratización Familiar impartido por el Instituto Mora.

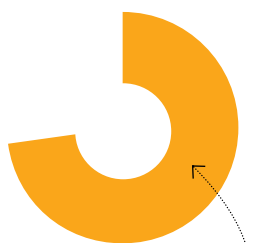
RESULTADOS 2007-2013

Capacitación de juzgadores federales

La capacitación de las y los juzgadores federales es una política que cobra relevancia en el contexto de cambio impulsado por las reformas de derechos humanos y de amparo en nuestro país.

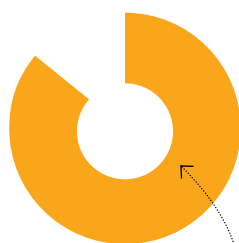
El Consejo de la Judicatura Federal cuenta con un estudio sobre las características que ha tenido la capacitación de las y los jueces y magistrados federales durante el periodo que abarca de enero de 2007 a abril de 2013, con el objetivo de confirmar si esta política se ha concentrado en la materia de derechos humanos. Los resultados están a disposición de los interesados en la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales.

RESULTADOS RELEVANTES



73%

de los cursos de capacitación son impartidos por el Instituto de la Judicatura Federal, seguidos por la Dirección General de Servicios al Personal. La participación de la SCJN en la capacitación de las y los jueces y magistrados federales fue significativa entre los años de 2011 y 2013.



86%

de los programas de capacitación de las y los jueces y magistrados federales son cursos. Los demás programas son diplomados, seminarios, diferentes tipos de especialización o posgrados.

A partir de 2010, la materia de derechos humanos se posiciona como la de primera importancia en cuanto a la capacitación entre las y los jueces y magistrados, sustituyendo a la actualización legislativa. Cabe remarcar que la materia penal forma parte importante de los programas de capacitación cursados por las y los juzgadores federales en los años 2008, 2009 y 2010.

A partir de 2010, los cursos en materia de derechos humanos que se impartieron se integraron por un mayor número de horas. En otras palabras, se realizó una capacitación más intensiva. De allí que si se observa la capacitación a partir del número de horas asignadas por materia, el número de horas de capacitación en materia de derechos humanos encabeza el periodo.

CAPACITACIÓN DE LAS Y LOS JUZGADORES FEDERALES POR TIPO DE MATERIA Y NÚMERO DE HORAS (2007-2013)



Derechos Humanos

223,453 horas



Actualización Legislativa

42,432 horas



Penal

22,929 horas



Fiscal

10,134 horas



Mercantil

5,559 horas



Otros

129,281 horas

Cabe resaltar que las juezas y magistradas federales se capacitaron al menos tres veces más que los jueces y magistrados federales a través de los programas que se ofrecieron en el periodo.

Para abril de 2013, las y los juzgadores federales presentaban prácticamente el mismo patrón de grados de estudio: 63% contaba con la licenciatura, 31% con maestría y aproximadamente 6% con doctorado. ■

FORMATOS DE CAPACITACIÓN DE LAS Y LOS JUZGADORES FEDERALES

86%

de los programas
de capacitación
son presenciales.

8%

se imparten de
forma virtual.

5%

a través de video
conferencias.

1%

restante en
la modalidad
semipresencial
o a distancia.





...de la igualdad

Infórmate

www.yaeshora.cjf

Dirección General de Derechos Humanos,
Equidad de Género y Asuntos Internacionales.

