

Mujeres en la judicatura Federal en México (Preliminar para un diagnóstico sociológico de las fémimas al servicio público de justicia y carrera judicial)

Aquiles Flores Sánchez*

Estudiosos del derecho en México como Héctor Fix-Fierro, Sergio López Ayllón¹ y José Ramón Cossío Díaz², han dado cuenta que en la ciencia jurídica de nuestro país no abundan los estudios empíricos, de cuantificación, ni los de índole socio-jurídica. Cossío Díaz explica que el modo en que mayoritariamente se analiza el derecho o lo jurídico poco tiene que ver con lo cuantitativo al estimarse incorrectamente que “el derecho no se mide ni se pesa, metafóricamente hablando. Abramos cualquier libro de identificación o explicación del derecho y encontraremos mucha explicación en prosa, pero poca cuantificación. La explicación se hará en, el mejor de los casos, la forma de definiciones, inducciones, identificación de ‘realidades’ normativas, poca, poquísima medición”³, lo cual impacta en el modo de enfrentar la realidad social en que se desenvuelve la operación de la ciencia del derecho, ya que como dicho jurista refiere, la modernidad occidental impone medir necesariamente todo, esto es, tiempos, modos de vida, frecuencias, ritmos, tendencias, hábitos, costumbres, cantidades, promedios, etc., lo cual permite valorar diversos factores que influyen en la operación del derecho, sin embargo, reitera el ministro de la Corte que aun así tales estudios se siguen considerando incorrectamente por muchos como análisis “curiosos” o hasta “pintorescos”, de no esencialidad del derecho y, por ello, sin importancia⁴.

El análisis socio-laboral de las mujeres que trabajan en la judicatura de nuestro país implica una tarea de enorme contenido y extensión –de cuya materia prima (datos) hoy se carece como adelante se precisará–, por lo que este ensayo sólo tiene como propósito servir de prolegómeno y temario para la investigación de la temática señalada proponiendo además algunos de los diversos rubros que pueden

* Maestro en Derecho Constitucional y Amparo. Email: aquilesflores1@yahoo.com.mx

¹ Cfr., *¡Tan cerca, tan lejos! Estado de derecho y cambio jurídico en México (1970-2000)*, en *Culturas jurídicas latinas de Europa y América en tiempos de globalización*, UNAM, 2003, México, pp. 510 a 212.

² Cfr., *Prólogo al libro El Juez constitucional en el mundo. Perfil, carrera judicial, nombramiento, remuneración, desempeño y costos*, de Julio Bustillos, México, Porrúa/IMDPC, 2011, p. XLI-XLIX.

³ Cfr., José Ramón Cossío Díaz, *op. cit.*

⁴ *Idem.*

ser abordados como factores que influyen en la realidad laboral de las mujeres al servicio de la judicatura en México a fin de contribuir en la aproximación de la construcción del conocimiento sobre el tema.

El tipo de investigación acerca de las féminas integrantes del servicio público de justicia⁵ y de la carrera judicial⁶ podría ayudar en mucho a conocer la realidad de uno de los sujetos que operan el derecho en lo jurisdiccional, lo cual serviría no sólo para diagnosticar la realidad que viven en su ámbito social, cultural, económico y familiar –aspectos que constituyen factores de necesaria influencia en el cumplimiento de sus labores dentro del poder judicial–, sino también para estar en condiciones de formular propuestas de reforma normativa que mejoren su situación laboral tanto en el acceso, ascenso, desempeño, estabilidad y retiro de la judicatura.

Existen diversas investigaciones que han abordado múltiples temas en torno a las mujeres, tales como en relación con lograr equidad de género en diversos ámbitos, la detección de prácticas culturales que tienden a discriminarlas, evitar la violencia que se ejerce en su contra, mejorar las condiciones de su empleo laboral, lograr el acceso al voto y a los cargos de representación popular, entre muchos otros temas; sin embargo, hay escasez de estudios específicos sobre el acceso y ascenso de las mujeres en la carrera judicial, y en general respecto a su estatus laboral dentro de los poderes judiciales. Muy pocos son los estudios que destacan al respecto como los elaborados para Alemania, Estados Unidos de América, Inglaterra⁷, Argentina⁸ y otros países, pero ninguno para el caso de las mujeres que integran el poder judicial en México, salvo algunos casos de excepción que últimamente han aportado incipientes datos pero que no contienen un análisis tan amplio como se requiere.

⁵ Servicio público de justicia implica la actividad institucional, esto es, se integra por todas aquellas actividades dirigidas para que el poder judicial pueda funcionar, tales como servicios de mantenimiento, administración, servicios informáticos, recursos humanos, entre otras áreas, y que las desempeñan contadores, ingenieros civiles, en informática, administradores, etc.

⁶ La carrera judicial constituye la actividad funcional, es decir, la impartición de justicia propiamente, que implica las actividades concernientes a la jurisdicción y que desempeñan los actuarios, secretarios, jueces, magistrados.

⁷ Dietrich Rueschmeyer, *Lawyers and their society: A comparative study of the legal professions in Germany and the United States*, Harvard University Press, Cambridge, Mass, 1973; Richard L. Abel, “The Rise of professionalism”, *British Journal of Law and Society*, vol 6, 1979; Richard L. Abel, *The legal profession in England and Wales*, Basil Blackwell, Oxford, 1988; Richard L. Abel y Philip S.C. Lewis, *Lawyers in society*, University of California Press, Berkeley, 1988 y 1989; Marc Galanter y Thomas Palay, *Tournament of lawyers: The transformation of the big law firm*, University of Chicago Press, Chicago, 1991.

⁸ Felipe Fucito, *El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires*, 1996; Mariano Cavagna Martínez, Rafael A. Bielsa y Eduardo R Graña, *El poder judicial de la nación: una propuesta de reconversión*, La Ley, Buenos Aires, 1994; Bergallo Paola, “¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires”, en *Más allá del derecho. Justicia y Género en América Latina*, Luisa Cabal y Cristina Motta, compiladoras, editorial El siglo del hombre, Colombia, Bogotá, 2006.

Los únicos estudios sociológicos que se han realizado en México por investigadores de derecho han versado sobre tópicos como la situación de la licenciatura en derecho, posgrados y sus estudiantes⁹, así como respecto de los abogados como profesionistas¹⁰, sin embargo, no existe ninguno que aborde las condiciones que subyacen al empleo judicial de la mujer como integrante del poder judicial, tales como su situación social, cultural, económica y familiar, salvo algunos trabajos que contienen datos muy generales como los aportados por Héctor Fix-Fierro y Sergio López Ayllón en cuanto al número de juezas, magistradas y ministras integrantes del Poder Judicial de la Federación, en donde señalaron que respecto del periodo de 1970 a 2000, existió un crecimiento significativo de mujeres, y como muestra de ello destacan que en 1970 no había ninguna jueza de distrito, en tanto que en el año dos mil ocupaban dicho cargo 46 mujeres que representaron el 21.5% del total de plazas¹¹.

Otro trabajo con información general respecto a la situación de las mujeres en los poderes judiciales de México es el que elaboró Julio Bustillos¹² en cuanto al número de féminas que integran los órganos terminales de la justicia constitucional en el mundo, son los siguientes:

América Latina	29%
Europa occidental	20%
Europa del Este	28%
África	25%
Asia	11%

En cuanto a México, Julio Bustillos precisó también que durante el periodo de 1984 a 1994 en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se designaron como ministros a treinta personas de las que sólo cinco fueron mujeres representando el 17%, y en el periodo 1995 a 2011 únicamente dos, siendo un 11% del total de integrantes; en lo demás, si bien Julio Bustillos aporta otros datos sobre algunos rubros importantes respecto al perfil de jueces de distrito y magistrados de circuito (escolaridad, experiencia académica, nombramiento, adscripción, duración en el

⁹ Entre los que destacan Flores García, Fernando, "La función social del derecho. (un ensayo de instrucción programada en el campo de la educación jurídica)", *Revista de la Facultad de Derecho*, tomo XXVII, julio-diciembre, 1977, números 107-108, UNAM, México, y otros trabajos del mismo autor; Becerra Ramírez, Manuel, *Posgrado e investigación jurídica*, UNAM, México, 2010.

¹⁰ Fix-Fierro, Héctor y López Ayllón, Sergio, *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes; estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, UNAM, México, 2006.

¹¹ *Cfr.*, *op. cit.*, p. 581.

¹² *Op cit.*

cargo), también lo es que son datos agregados¹³ que no distinguen la situación de la mujer en la judicatura.

Como fuente de información oficial destaca lo precisado en el último informe de labores rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal (2011), donde se dijo que en ambos órganos era mayor el número de personal femenino ya que el 50% lo eran mujeres concentrado en áreas jurisdiccionales y no administrativas¹⁴; así, particularmente respecto a la plantilla del Consejo de la Judicatura se precisaron los siguientes datos:

Cargo	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	Número de hombres
Áreas administrativas	1,413	- del 50%	2,023
Órganos jurisdiccionales	14,331	+ del 50%	11,584
Jueces de Distrito	92	- del 25%	297
Magistrados de Circuito	133	- del 18%	617

Con base en tales datos también se precisó en el referido informe que sí existía una desproporción entre mujeres y hombres para el caso de los cargos de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, ya que para el primer cargo el 76% lo ocupaban hombres y el 24% mujeres, y para el segundo la proporción lo era de 82% hombres frente a 18% mujeres, de ahí que se concluyó que “en puestos de mayor jerarquía se mantiene una tendencia a que éstos sean ocupados por hombres mostrando una posible inequidad de género en el acceso a puestos de poder”¹⁵.

Otro informe cuyo contenido interesa destacar es el rendido por el Director del Instituto de la Judicatura Federal, quien respecto del año 2011 proporcionó algunos datos en el sentido de que respecto a los cuatro exámenes ordinarios que se aplicaron para actuarios se inscribieron un total de 1,796 personas, y resultaron con calificación aprobatoria 957; para la categoría de secretarios se inscribieron 774 aprobando 306; y respecto a los exámenes extraordinarios 52 personas solicitaron para actuario y aprobaron 28, en tanto que 86 lo solicitaron para secretarios y aprobaron 64.

¹³ El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española refiere que el vocable “agregado” deviene del participio “agregar”, que en una de sus acepciones significa agregación o añadidura; ahora, por agregar el mismo diccionario refiere que significa unir o juntar unas personas o cosas a otras; en ese sentido, aquí la expresión “datos agregados” pretende evocar que son datos que contienen información no diferenciada, que no distingue otros datos ya sea por género, edad, etc.

¹⁴ *Cfr.*, www.scjn.gob.mx, páginas 59 y 60 del informe.

¹⁵ *Idem.*

No obstante, tales estudios carecen de elementos de información desagregados y particulares acerca de la situación de la mujer, ya que si bien es importante conocer el número existente de ellas frente al de hombres, también lo es que resulta de mayor interés conocer los correspondientes a diversos otros rubros que revelen su situación social, cultural, económica y familiar, lo cual permitirá detectar la existencia de posibles obstáculos y dificultades a las que se podrían estar enfrentando en el desarrollo de su labor, particularmente por pertenecer al género femenino, de ahí que los datos que deben aportar las investigaciones necesariamente deben tener la característica de ser información desagregada por género, esto es, diferenciada en la que se distinga el dato que se pretenda proporcionar tanto para el género masculino y femenino.

Un estudio que aporta información desagregada por género respecto a ciertos rubros de la condición de la mujer en el poder judicial es el elaborado por la Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación y la Dirección de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que se analizó la situación de la mujer que integra la plantilla de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual se hizo en el periodo 2008-2009, y de cuyos resultados destacan los siguientes datos:

- De los 3,017 servidores públicos que integran la plantilla de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 98% se encuentra en áreas administrativas y el 4.2% en áreas jurisdiccionales, asimismo, que el 54.7% son hombres y el 45.3% mujeres;
- Promedio de edad: el 42% del personal en general tiene entre 31 y 40 años, el 27% tiene entre 41 y 50 años, y el 17% es mayor de 51 años; se afirma que conforme a tal dato la mayoría del personal se encuentra en edad reproductiva o asumiendo responsabilidades asociadas a crianza y cuidado de infantes;
- Percepción de las tareas según sexo: el 88.2% de encuestados opinaron que los hombres son más aptos para desempeñar labores jurisdiccionales, el 3.3% dijeron que las mujeres y el 8.4% señalaron que ambos sexos son capaces;
- Tipo de nombramientos: del total de nombramientos de confianza, el 61% corresponde a hombres y el 39% a mujeres;
- Causas de interrupción del trabajo: en el caso de las mujeres la mayoritaria, esto es, en 52% es por embarazo; en tanto que en hombres el 31.6% es por enfermedad y 20% por estudios;
- El 50% del personal encuestado afirmó que la brecha laboral entre hombres y mujeres es consecuencia de que las responsabilidades familiares impiden a las mujeres dedicar más tiempo al trabajo; y,

- Participación de la mujer en lo jurisdiccional: el 42% para el cargo de Secretarías de Estudio y Cuenta, en tanto del 18% para el cargo de Ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues de once ministros sólo dos son mujeres.

Con excepción del citado estudio –del que puede señalarse le faltó abordar muchos otros rubros reveladores de la situación social y de género de la mujer, tales como los que al final de este ensayo se apuntan, así como que dicho estudio es parcial porque sólo abarcó un sector de mujeres las que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación–, no hay ninguna otra investigación de tal índole acerca de las mujeres al servicio público de justicia y carrera judicial federal. Lo anterior es así, ya que si bien es cierto hay diversas estadísticas dentro del informe de labores del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, así como otras elaboradas por la Dirección General de Estadística y Planeación Judicial del mencionado consejo –que aparecen publicadas en la página web oficial¹⁶–, tales como indicadores, movimiento estadístico, medias nacionales, geoestadística, ingresos, egresos, predominancia en los tipos de asunto, entre otros rubros, también lo es que tales datos no van más allá de números globales acerca del total de asuntos que quedaron pendientes de resolver en el periodo anterior (rezago), de los que ingresaron y egresaron en el nuevo periodo, clasificados por tipo de asunto y materia, además de dígitos que permiten la comparación de productividad en el desahogo de las tareas de resolución judicial entre los diversos órganos de un mismo circuito judicial, así como la cuantificación de empleados y la descripción de estructuras. Todo lo cual solamente es revelador de datos vinculados a la medición del orden jurídico, es decir, a la frecuencia en la demanda de justicia, resolución de asuntos y volúmenes de rezago, pero no en cuanto a la medición de las condiciones que subyacen en la labor judicial de sus operarios, inclusive, los pocos datos que existen en torno a tal temática socio-laboral contienen un alto grado de agregación¹⁷, esto es, como se dijo, no desagregados o diferenciados por género¹⁸, lo que torna difícil extraer datos específicos acerca de

¹⁶ www.dgepj.cjf.gob.mx.

¹⁷ Pocos son los datos desagregados por género que ofrece la web de la dirección de estadística, entre los que se encuentran los perfiles de jueces y magistrados sobre el número de ellos, nivel escolar y posgrado, sin embargo, otros datos que se pretenden ofrecer y que son importantísimos como la antigüedad en la institución y productividad no se tienen disponibles, según así aparece en su consulta.

¹⁸ Los únicos datos abundantes de la dirección de estadística son aquellos aglutinados en el indicador identificado como “justicia federal y género”, pero no corresponden a datos de la mujer en la judicatura, ya que son relativos a la población de mujeres de cada entidad federativa o ciudad respecto al nivel educativo, desempleo, etc., y otros en cuanto al número de mujeres justiciables pero no respecto al tema en análisis.

la realidad que viven las empleadas del servicio público de justicia y carrera judicial y, por ende, imposible conocer si existen techos de cristal¹⁹ para ellas.

En la vida cotidiana y las rutinas diarias que ella implica, imperan diversas circunstancias adversas para las mujeres de la judicatura que les impiden no sólo tener mejores condiciones de trabajo, sino de ascenso escalafonario. Las adversidades laborales o techos de cristal los hay desde obvios hasta complejos en su detección. Así, a modo ilustrativo de los que se han detectado en otros países se citan algunos que precisó Doris María Arias Madrigal²⁰ para el caso de Costa Rica, y cuya investigación se contiene en el libro titulado: “La carrera judicial en Costa Rica: un diagnóstico con perspectiva de género”. Entre los muchos datos que aporta dicha jueza destacan los siguientes:

- Del total de mujeres que potencialmente podrían aspirar a un ascenso al cargo de juez, el 80% respondió que no ingresaban a los procesos de selección por no tener tiempo para estudiar ya que diariamente terminaban agotadas en el cumplimiento de sus obligaciones doméstico-familiares y las labores judiciales;
- Del mismo grupo señalado anteriormente un 40% respondió que no ascienden a juez porque ello implica residir en otra ciudad, lo cual resulta un problema con su pareja o cónyuge que no las pueden acompañar; en el mismo promedio de las divorciadas que manifestaron les implicaría un problema el cuidado de sus hijos al no tener en otra ciudad familiares para que los atiendan; y,
- Una mayoría de juezas señaló que existen asimetrías con jueces porque en vacaciones los hombres pueden disponer de tiempo para estudiar y ellas no al tener que concentrarse en la atención familiar.

Respecto al primer dato es de destacar que acontece una situación similar para el caso de Argentina, pues del análisis numérico que realizó Paola Bergallo ella concluye que existe una brecha significativa entre los porcentajes de mujeres y hombres aspirantes al cargo de juez, ya que es mínimo el de las primeras y alto el de los segundos, por lo que sostiene: “las diferencias parecen indicar que las mujeres prefieren no participar en el procedimiento de selección de jueces en la misma proporción que los aspirantes hombres”²¹.

¹⁹ *Glass ceiling*. Expresión metafórica cuyo uso se remonta a los orígenes del feminismo, y con la cual se representa una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que les impide avanzar, lo cual se debe a prácticas de cultura o normas jurídicas que generalmente son difíciles de detectar. (*Estudio de resultados programa equidad de género op cit.*, página 27).

²⁰ Jueza en Costa Rica.

²¹ *Op. cit.* p. 171.

Sin compartir la existencia de la posible analogía de circunstancias entre las mujeres de la judicatura de Costa Rica y Argentina con las de la judicatura en México, lo destacable es señalar que es de suma utilidad indagar la situación de ellas en nuestro país con respecto al tipo de temática señalada, ya que ello servirá, como se ha dicho, para valorar todas las posibles aristas de factores culturales y sociales que rigen su vida lo que a su vez permitirá evidenciar la posible existencia de circunstancias adversas o techos de cristal que les estén siendo obstáculo en su desarrollo laboral.

Con lo apuntado se puede concluir de modo intermedio que en nuestro país no existe un estudio estadístico –o base de datos a la que se pueda consultar– que permita conocer de las mujeres que laboran en los poderes judiciales su realidad familiar, social, económica y laboral, lo cual constituye un vacío importante que a la vez representa un obstáculo para detectar tanto la posible existencia de techos de cristal y necesidades laborales, como para la instauración tanto de políticas de carácter administrativo-laboral y en su caso para proponer reformas al marco legal mediante las cuales se logre mejorar las condiciones de acceso, ascenso, desempeño, estabilidad y retiro de las mujeres que integran el servicio público de justicia y de carrera judicial.

Ahora bien, como primer paso para realizar una investigación del tipo precisado se hace necesario escoger al grupo de mujeres que pertenecen a la organización judicial que habrá de ser examinada, pues debe recordarse que de acuerdo con el sistema de gobierno federal que rige en nuestro país, ello lleva implícito la existencia de múltiples poderes judiciales, de ahí que la indagación habrá de ser seccionada porque el conjunto de sujetos a estudio (mujeres) no se encuentran laborando en una misma institución judicial.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que el Poder Judicial de la Federación representa en México la estructura y organización judicial más grande al contar con la mayor plantilla de sujetos, se hace ineludible comenzar la investigación de las mujeres que en ese poder de la federación laboran, máxime que en el mismo existe diversidad de normas en torno a su régimen interno (organización, control de confianza, niveles de productividad de sus empleados –entre otros muchos aspectos–), lo que sería revelador de mayores aristas respecto a las circunstancias que viven las féminas de la judicatura federal, además de que sus integrantes pueden ser propiamente las mujeres de cualquier parte del territorio nacional al residir los diversos órganos de justicia federal en todas las entidades federativas de nuestro país, lo cual proporciona una mayor riqueza informativa.

Para la obtención de la información o datos estadísticos necesarios que evidencien las circunstancias familiares, sociales y económicas de las mujeres que laboran en el servicio de justicia y carrera judicial federal, primeramente debe recurrirse a las fuentes de información oficial a efecto de que los datos y las conclusiones que de ellos se deriven sean objetivamente confiables; ahora bien, teniendo en cuenta lo dicho en párrafos precedentes en torno a la inexistencia de informes o bases de información oficial que contengan información procesada respecto a los temas de mérito, la única fuente oficial que queda para indagar es la de los expedientes administrativos personales de las servidoras públicas del Poder Judicial de la Federación.

No obstante, respecto de tales expedientes el investigador puede enfrentarse fundamentalmente a dos problemas. El primero de ellos sería la falta capacidad material para el procesamiento de datos, ya que al respecto debe recordarse que la plantilla de personal que integra al menos sólo el Consejo de la Judicatura Federal, es más de treinta mil personas. La segunda problemática es lo incompleto de la información, ya que si bien es cierto en los expedientes administrativos se contiene información de los empleados relativa a datos de identificación (nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, estado civil, nacionalidad, sexo o género), datos familiares (nombre de padres y precisión de si viven, nombre del cónyuge, número de hijos), datos escolares y domicilio, entre otros, también lo es que dichos expedientes no contienen otros datos que sí son reveladores de circunstancias que además se requieren conocer, tales como si la servidora pública tiene concubino, si tiene dependientes económicos además de sus hijos, o si además de la licenciatura en derecho tiene algunos otros estudios de posgrado. Es cierto, la ausencia de la especie de datos ejemplificados se explica y entiende porque institucionalmente no se requieren por no ser necesarios, sin embargo, si bien el poder judicial no posee tal información en los expedientes administrativos, sí los tiene en otras fuentes de información documentaria oficial como las declaraciones patrimoniales, pólizas de seguro institucional, entre otras.

Pues bien, ante el vacío de datos y la necesidad de tenerlos decidí dar los primeros pasos para realizar la investigación de mérito, por lo que formulé múltiples solicitudes de información dirigidas a órganos administrativos pertenecientes al Consejo de la Judicatura Federal, tales como la Secretaría Ejecutiva del Pleno y de la Presidencia; Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Nuevos Órganos; Dirección General de Estadística y Planeación Judicial; Dirección General de Recursos Humanos; y Coordinación General del Programa de Equidad y Género del Poder Judicial de la Federación.

Las solicitudes de información son las siguientes:

1. De actuarios, secretarías de juzgado de distrito y tribunal de circuito, juezas de distrito y magistradas de circuito; cuál es en cada categoría el promedio de:
 - a) Edad
 - b) Régimen matrimonial
 - c) Madres
 - d) Edad de sus hijos
 - e) Divorciadas
 - f) Las que mantienen a sus cónyuges
 - g) Las que están a cargo del cuidado y manutención de sus padres
 - h) Las que el órgano judicial al que están adscritas es igualmente la ciudad de su origen o nacimiento
 - i) Las que cuentan con ayuda doméstica o familiar para atender las necesidades de casa
 - j) De las que su cónyuge o concubino es laboralmente activo
 - k) De las que su cónyuge o concubino trabaja dentro del Poder Judicial de la Federación
2. De los casos en que mujeres juezas de distrito o magistradas de circuito han solicitado adscripción o readscripción, ¿cuál es el motivo más reiterado que han expuesto para su asignación?
3. ¿En cuántos casos de readscripción solicitada por juezas de distrito y magistradas de circuito han expresado como motivo para su cambio alguna situación de importancia de sus familias (hijos, padres, cónyuges o pareja)?
4. En el caso de juezas de distrito, magistradas de circuito, secretarías de tribunal de circuito, secretarías de juzgado de distrito y actuarios que hubieren gozado de licencia por maternidad; ¿cuántas de ellas en promedio después de tal licencia han interrumpido su desempeño laboral ya sea solicitando una licencia sin goce de sueldo o en su caso por renuncia al cargo?
5. En el caso de oficiales administrativas de juzgado de distrito y tribunales de circuito que hubieren gozado de licencia por maternidad; ¿cuántas de ellas en promedio después de tal licencia han interrumpido su desempeño laboral ya sea solicitando una licencia sin goce de sueldo o en su caso por renuncia al cargo?
6. Del número total de mujeres aspirantes aceptadas en los últimos tres concursos internos para acceder al cargo de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, ¿cuántas de ellas eran madres?

7. Del número total de jueces de distrito aceptados en los últimos tres concursos internos para acceder al cargo de magistrado de circuito, ¿cuántas de ellas eran mujeres?
8. ¿Cuál es el promedio de antigüedad de las mujeres como empleadas del Poder Judicial de la Federación, comprendiendo ello cualquier cargo?
9. ¿Cuál es el promedio de antigüedad de las mujeres en el cargo de secretarías de juzgado de distrito o tribunal de circuito?
10. Del número total de personas que solicitan la aplicación del examen habilitante para desempeñar el cargo de secretario de juzgado de distrito y tribunal de circuito, ¿en qué porcentaje son mujeres y en qué hombres?
11. Del número total de mujeres que solicitan la aplicación del examen habilitante para desempeñar el cargo de secretario de juzgado de distrito y tribunal de circuito, ¿en qué porcentaje aprueban el referido examen?
12. Del número total de mujeres aspirantes o concursantes aceptadas en los últimos tres concursos internos para acceder al cargo de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, ¿cuántas concursantes en promedio accedieron al cargo?
13. Del número total de hombres aspirantes o concursantes aceptados en los últimos tres concursos internos para acceder al cargo de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, ¿cuántos concursantes en promedio accedieron al cargo?
14. ¿Si ha existido algún caso en que el concursante (hombre o mujer) no haya aceptado el nuevo cargo de Juez de Distrito por inconveniencia a sus intereses del lugar al que fue adscrito? si es caso de mujer o de hombre especificarlo.
15. Del número total de mujeres que se desempeñan como oficiales judiciales en juzgados de distrito y tribunales de circuito, ¿qué porcentaje de ellas tienen licenciatura en derecho?
16. Del número total de mujeres que se desempeñan como oficiales judiciales en juzgados de distrito y tribunales de circuito, ¿qué porcentaje de ellas tiene aprobado el examen para acceder al cargo de secretario de juzgado de distrito y tribunal de circuito o, en su caso, el curso de especialización equivalente a tal examen?
17. Del número total de hombres que se desempeñan como oficiales judiciales en juzgados de distrito y tribunales de circuito, ¿qué porcentaje de ellos tiene maestría y en qué porcentaje un doctorado?
18. Del número total de mujeres que se desempeñan como oficiales judiciales en juzgados de distrito y tribunales de circuito, ¿qué porcentaje de ellas tiene maestría y en qué porcentaje doctorado?

19. Del número total de hombres que se desempeñan como secretarios en juzgados de distrito y tribunales de circuito, qué porcentaje de ellos tiene maestría y en qué porcentaje doctorado?
20. Del número total de mujeres que se desempeñan como secretarias en juzgados de distrito y tribunales de circuito, ¿qué porcentaje de ellas tiene maestría y en qué porcentaje doctorado?
21. ¿Cuál es el promedio de antigüedad de los hombres como empleados del Poder Judicial de la Federación, comprendiendo ello cualquier cargo?
22. ¿Cuál es el promedio de antigüedad de los hombres en el cargo de secretario de juzgado de distrito o tribunal de circuito?
23. Del número total de magistrados de circuito y jueces de distrito, ¿cuántos de ellos fungen como catedráticos (de cualquier materia) en alguna escuela o universidad? ¿Y en qué porcentaje son mujeres y en qué hombres?
24. Del número total de magistrados de circuito y jueces de distrito, ¿cuántos de ellos tienen algún libro publicado? ¿Y en qué porcentaje son mujeres y en qué hombres?
25. Del número total de hombres que solicitan la aplicación del examen habilitante para desempeñar el cargo de secretario de juzgado de distrito y tribunal de circuito, ¿en qué porcentaje aprueban el referido examen?
26. ¿En qué porcentaje son mujeres respecto de hombres las solicitantes a inscripción a cursos en general sin valor para la carrera judicial y en qué porcentaje a cursos con valor para la carrera judicial?
27. Del número total de magistrados de circuito y jueces de distrito que se inscriben para recibir algún curso con valor para el Instituto de la Judicatura Federal, ¿en qué porcentaje son mujeres y en qué hombres?
28. Del número total de magistrados de circuito y jueces de distrito que se inscriben para fungir como maestros para impartir alguna clase o curso dentro del Instituto de la Judicatura Federal, ¿en qué porcentaje son mujeres y en qué hombres?
29. De la lista de personas que figuran como acreditados para desempeñar el cargo de secretarios de juzgado o secretarios de tribunal de circuito y que están en espera de nombramiento, ¿en qué promedio son escogidas mujeres para nombramiento por los jueces y magistrados?
30. ¿Qué porcentaje de mujeres, en relación con hombres, son las sancionadas?
31. ¿Qué porcentaje de mujeres en relación con hombres son sancionadas por cometer responsabilidades graves?

32. Si con motivo de las nuevas disposiciones autorizadas por el Consejo de la Judicatura Federal, que permiten flexibilizar los horarios de trabajo del personal además de permitirles realizar el trabajo a distancia, ¿han existido conflictos entre jueces de distrito o magistrados de circuito y su personal?

Como se advierte del contenido de las solicitudes de mérito, éstas inciden en el conocimiento de las circunstancias reales que viven las mujeres del servicio público de justicia y carrera judicial, tales como su situación familiar, estado civil, necesidad económica, nivel escolar, entre otros aspectos. Asimismo, entre los diversos aspectos que podrán evaluarse con los datos estadísticos resultantes de las interrogantes precisadas está el de mostrar la condición familiar de las mujeres al servicio de justicia y carrera judicial, para con ello medir, por ejemplo, en qué grado su trayectoria laboral se logra de modo paralelo al proyecto familiar que implica también la existencia de cargas domésticas, y consecuentemente saber si la mujer actuaria, secretaria, juez o magistrada puede dedicarse después de su jornada laboral a investigar, impartir clases, escribir ensayos o libros para publicar, todo ello a fin de considerar el establecimiento de mecanismos que les permitan hacer compatible ambas responsabilidades y así ayudarlas a incrementar el nivel de productividad laboral e intelectual adicional a la jornada judicial (actualización profesional y obtención de posgrados). Además podrán medirse otros fenómenos como la relación entre mujeres aspirantes potenciales al cargo de juez y aspirantes reales, lo que permitirá tratar de explicar cuál es la razón de que exista segregación vertical (mayor proporción de mujeres en la base de la estructura judicial y menos en los cargos cúspide o de decisión) y por ende implementar mecanismos para que tal fenómeno desaparezca paulatinamente.

Sin desconocer el alcance del derecho a la información —esto es, que no implica formular preguntas a las instituciones sino la posibilidad de obtener documentos en concreto o información ya procesada que tengan en su poder las instituciones gubernamentales—, decidí formular las solicitudes de información en el sentido precisado, es decir, en forma de interrogantes porque estimé necesario agotar la posibilidad de definir si los órganos a quienes se dirigieron tendrían documentos (informes o estudios estadísticos) que contuvieran los datos solicitados, lo que así sucedió en el caso de algunas de las solicitudes que se realizaron como en el caso de las identificadas con los números 1, 12, 13, 14, 30 y 31, que sí fueron respondidas con los siguientes datos, a saber:

A los cuestionamientos que concentra la solicitud número 1, la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, comunicó que no contaba con la información solicitada; con relación al cuestionamiento marcado con el número 14, la Secretaría Ejecutiva de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Nuevos Órganos, informó que no había existido ningún caso; respecto a los cuestionamientos identificados con los dígitos 12 y 13, la citada secretaría proporcionó la siguiente información:

Total de mujeres aceptadas en los últimos tres concursos para selección de jueces de distrito materia mixta ^{**}	Accedieron al cargo	Número de las que accedieron por cada concurso	Porcentaje total de las que accedieron al cargo en relación con las que se aceptaron en el concurso
256	10	3.3	4%
Total de hombres aceptados en los últimos tres concursos para selección de jueces de distrito materia mixta	Accedieron al cargo	Número de los que accedieron por cada concurso	Porcentaje total de los que accedieron al cargo en relación con los que se aceptaron en el concurso
995	30	10	3%

Total de mujeres aceptadas en los últimos tres concursos para selección de magistrados de circuito materia mixta	Accedieron al cargo	Número de las que accedieron por cada concurso	Porcentaje total de las que accedieron al cargo en relación con las que se aceptaron en el concurso
No se proporcionó el dato	11	3.6	No se proporcionó el dato

^{*} Esto es, el décimo tercero, décimo cuarto y el décimo quinto concurso, cuyas convocatorias se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* los días diez de septiembre de dos mil nueve, seis de enero y cuatro de marzo de dos mil diez.

^{**} Otras son las mujeres aspirantes potenciales, esto es, las que no obstante tener los requerimientos que exige la ley, e incluso que tienen la capacidad intelectual para el cargo, deciden no ingresar al proceso de selección por razones personales.

Total de hombres aceptados en los últimos tres concursos para selección de magistrados de circuito materia mixta	Accedieron al cargo	Número de los que accedieron por cada concurso	Porcentaje total de los que accedieron al cargo en relación con las que se aceptaron en el concurso
No se proporcionó el dato	59	19.6	No se proporcionó el dato

Con respecto a lo solicitado en los números 30 y 31 que anteceden, la Contraloría del Poder Judicial de la Federación, señaló que tales datos se encontraban en la web oficial²², sin embargo, de la consulta a la página de mérito si bien es cierto es posible obtener los mismos, esto es, el número de mujeres en relación con hombres que fueron sancionados por responsabilidades administrativas en algún periodo ya que el sistema permite realizar búsquedas por tipo de sanción y categoría de empleado –lo cual arroja incluso el nombre del servidor público sancionado y, por ende, se puede determinar si es hombre y mujer–, también lo es que la información no se ofrece publicada de forma concentrada y desagregada por género, lo que impide acceder a la misma con facilidad sobre todo por la abundancia de su contenido.

Así, como ejercicio ejemplificativo, se realizó la consulta de tal sistema de información respecto de dos años anteriores, esto es, 2010 y 2011, resultando los siguientes:

2010

	Magistrados	Jueces	Secretarios	Actuarios	Oficiales
Apercibimiento privado	6h* 2m	1h	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Amonestación privada	0	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Apercibimiento público	6h 2m	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Sanción económica	6h 2m	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m

²² <http://w3.cjf.gob.mx.scspsi/publica/iuconsugral.aspx>
 * "h" hombres, "m" mujeres.

Amonestación pública	3h	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Suspensión	1h 1m	3h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Destitución	6h 2m	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m
Inhabilitación	6h 2m	8h 2m	72h 5m	2h 3m	3h 3m

2011

	Magistrados	Jueces	Secretarios	Actuarios	Oficiales
Apercibimiento privado	2h 1m	1h	3h	0	2m
Amonestación privada	3h	2h	1h	3h 3m	1h 3m
Apercibimiento público	0	0	1h	0	1h 3m
Sanción económica	0	1m	0	0	1h 3m
Amonestación pública	1h	1h	3h 1m	3h 3m	1h 3m
Suspensión	2h 1m	1h 1m	2h 2m	3h 2m	1h 3m
Destitución	0	0	0	3h 3m	1h 3m
Inhabilitación	0	0	1h	3h 3m	1h 3m

De los demás datos solicitados, el titular de la Unidad de Enlace en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Consejo de la Judicatura Federal determinó la improcedencia de las solicitudes en razón de que el ejercicio del derecho a la información sólo implica la posibilidad de obtención de documentos concretos o información ya sistematizada que tuvieren las dependencias materializadas en documentos o informes. Además, dicho titular en lo personal me hizo saber que él se comunicó con los órganos a los que se elevaron tales solicitudes y fue informado que no se tenían los datos estadísticos solicitados.

En ese sentido, prevalece pues la ausencia de información, y hasta en tanto se tenga la misma que pueda revelar la situación integral que viven las mujeres de la judicatura federal en el rubros social, cultural, económico y familiar, será

imposible formular un análisis de diagnóstico eficaz que sirva de instrumento para proponer cambios en las políticas públicas relativas al manejo de las relaciones laborales de quienes integran el servicio de justicia y carrera judicial federal, sobre todo en aspectos de acceso, ascenso, eficiencia y régimen de retiro de las mujeres de la judicatura federal.

Teniendo en cuenta que la elaboración de los datos estadísticos que se requieren para realizar el análisis de mérito constituye una tarea titánica por lo abundante de la información que se tiene que procesar, sino también una labor de cuidado porque de un modo u otro ciertos datos son de carácter personal de los servidores públicos, la labor de obtención de los mismos debe ser implementada por decisión institucional del Consejo de la Judicatura Federal.

Al respecto debe señalarse que tal tarea es parte de las obligaciones de investigación que le corresponde realizar al Comité de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales del referido consejo, ello, a través de acciones encomendadas a la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, ya que conforme lo dispone el Acuerdo Nacional Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, celebrado por el Consejo de la Judicatura Federal en sesión ordinaria de once de diciembre de dos mil siete, tal comité tiene obligación de realizar todas aquellas acciones para concretar el programa de género, cuyo objeto –entre otros– si bien es cierto está la identificación de techos de cristal que estén afectando a las féminas en lo general, también lo es que debe aplicar a las que prestan su trabajo en el servicio público de justicia y de carrera judicial federal para mejorar sus condiciones de acceso, ascenso, desempeño, estabilidad y retiro del servicio de la judicatura federal, lo cual exige como condición la investigación de datos que evidencien su realidad vivencial, cotidiana y familiar, todo lo cual servirá para proponer reformas políticas y normativas al respecto.

Lo anterior encuentra congruencia con el programa de género que instrumenta la Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Consejo de la Judicatura Federal, en donde se contemplan cinco programas estratégicos, siendo que en el de investigación se afirma tiene por objeto “brindar las herramientas que permitan en México, promover la reflexión académica y jurídica en materia de género y justicia; y promover al Poder Judicial de la Federación de bases empíricas para la instrumentación de políticas encaminadas a la institucionalización de la perspectiva de género”²³.

²³ Informe anual de labores 2010 del Presidente de la S.C.J.N. y del C.J.F. p. 610.

En la actualidad tal cometido sigue encontrando perfectamente validez dentro de las políticas públicas de carácter judicial en materia de género implementadas por el Poder Judicial de la Federación, ya que la investigación estadística que se requiere es parte de la tercera línea estratégica a que hizo referencia el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, en el informe de labores que rindió respecto al año 2011, en cuya parte relativa a las políticas de equidad de género señaló lo siguiente:

con una visión prospectiva para los años 2012-2014, en el presente año se trabajó en cuatro líneas estratégicas:

1. Generar un programa de formación permanente, continuo y dinámico en género y derechos humanos para el personal jurisdiccional y administrativo.
2. Sistematizar la metodología para juzgar con perspectiva de género a través de materiales que incorporen los lineamientos para lograr este objetivo, basados en los criterios relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los estándares internacionales de protección de los derechos humanos, la argumentación jurídica con perspectiva de género y la jurisprudencia comparada.
3. Adoptar políticas laborales para la igualdad de oportunidades con el fin de promover la conciliación entre la vida laboral y personal y el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
4. Instaurar mecanismos formales e informales de prevención, atención y resolución del acoso laboral y sexual.

Es cierto que últimamente el Consejo de la Judicatura Federal ha tomado determinaciones tendientes a mejorar las condiciones laborales de las féminas fomentando la implementación de mecanismos que permiten la armonización del ámbito laboral y familiar de los servidores público, además de propiciar que entre hombres y mujeres exista una equidad al compartir las responsabilidades domésticas, tal y como así se aprecia de las normas que contienen los Acuerdos Generales 45/2011, 48/2011 y 49/2011 del Pleno del referido Consejo, mediante los cuales se regula la licencia de paternidad, la licencia por adopción de una hija o un hijo, así como criterios adicionales para conceder licencias por concepto de cuidados maternos y paternos, en favor de las servidoras y los servidores públicos adscritos a los Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito y Áreas Administrativas del Consejo, asimismo, que establece la jornada y el horario de trabajo de los servidores públicos adscritos a las áreas administrativas del propio consejo, y el que establece la jornada y horario de trabajo de los servidores públicos adscritos a los Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito, así como el horario de atención al público en los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación.

Sin embargo, hay otros obstáculos a los que se están enfrentando las mujeres de la judicatura federal que les impiden tener las mejores condiciones para el acceso, ascenso, desempeño, estabilidad y retiro del servicio público de justicia y de carrera judicial; un ejemplo de posible obstáculo a identificar es aquél que produce el fenómeno de la segregación vertical de las mujeres en la carrera judicial, esto es, que como fue precisado en el último informe de labores rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, “en puestos de mayor jerarquía se mantiene una tendencia a que éstos sean ocupados por hombres mostrando una posible inequidad de género en el acceso a puestos de poder”. Cuál sería la razón de ello, factores de tiempo de estudio, maternidad, cuidado de hijos, implicaciones de cambio de vida por nueva residencia, u otros factores como los culturales.

Por el momento hay que esperar a que existan tales datos, quedando sólo la pugna para que exista un acuerdo y entendimiento institucional en cuanto a la necesidad de obtenerlos.

Finalmente resta decir que para la obtención de los datos se pueden emplear otros métodos para allegarse de ellos, tales como la realización de entrevistas y encuestas a las mujeres de la judicatura federal; no obstante, ello exige necesariamente la posibilidad de contar con recursos económicos para desplegar personal en la mayoría de los órganos judiciales federales residentes en el territorio nacional, lo que implica una tarea un tanto costosa para ser financiada por un investigador independiente, de ahí que entonces se requiere el apoyo de alguna institución académica o centro de investigación a quien se marque como meta realizar la encomienda de mérito.