

Concursos de oposición para jueces y juezas de Distrito. Un derecho formalmente instituido para todos, sustancialmente desigual para las mujeres

Antonio Ceja Ochoa*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La subordinación de la mujer.* III. *La superación de la dominación mediante el Derecho.* IV. *Propuesta de nueva estructura del concurso de oposición para la designación de jueces y juezas de distrito.* V. *Conclusiones.*

I. Introducción

La preeminencia del sector masculino en los cargos de dirección y mando pertenecientes a las esferas de gobierno es un fenómeno que afecta de manera preocupante a nivel global. El problema de la monopolización masculina de los altos puestos públicos, se materializa en que los valores y principios que defiende el Estado se construyen unilateralmente a partir de un punto de vista masculino, situación que también afecta a los poderes judiciales de cada nación¹.

México no es la excepción, en el Poder Judicial de la Federación los varones imperan en los puestos de mando (jueces y juezas, magistrados y magistradas), basta con mencionar que de once miembros la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo dos mujeres forman parte de sus integrantes, ninguna en el Consejo de la Judicatura

* Magistrado del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito.

¹ Teóricamente se supone que la expectativa de un Estado democrático de derecho en la actualidad es que el Poder Judicial se encargue de garantizar el respeto de los derechos de los grupos vulnerables, sin embargo, es dudoso como se construirán discursos judiciales imparciales, si son diseñados desde el grupo que se encuentra en un estatus de subordinante.

Federal, y solo una forma parte de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Lo alarmante del caso es que a pesar de que el poder judicial mexicano ha impulsado en los últimos años la perspectiva de género, no es claro cómo este proyecto puede concretarse, cuando en su propio seno tiene una conformación estructural androcéntrica.

La decadencia de este modelo puede explicarse del simple análisis del desarrollo de los concursos de oposición para la designación de jueces y juezas en juzgados de distrito², que desde mil novecientos noventa y seis implementó el Consejo de la Judicatura Federal, y hasta el último concurso celebrado en dos mil trece han permitido el triunfo de un mayor número de hombres.

Precisamente, la intención de este artículo es presentar como propuesta de solución a este sistema patriarcal una diferente aplicación del artículo 114 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación por parte del Consejo de la Judicatura Federal, para reestructurar con perspectiva de género las fases de los concursos de oposición para designación de jueces y juezas de distrito.

Para sustentar mi propuesta, en primer lugar expondré cómo es que existe y permanece la subordinación de la mujer en el contexto mexicano, para posteriormente demostrar cómo esta opresión se verifica en los hechos, y en especial en los Juzgados de Distrito en el Poder Judicial Federal, de manera que podamos discernir en otro apartado las mejores herramientas que el Derecho ofrece para emancipar a la mujer. Conclusiones con la aplicación de estos presupuestos en la elaboración de una nueva arquitectura de los concursos de oposición de jueces y juezas de distrito que puedan combatir los estereotipos de género.

² En la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como en los Acuerdos Generales y Convocatorias para el concurso, emitidos por el Consejo de la Judicatura Federal, refiere a la expresión “*Designación de Jueces en Juzgado de Distrito*”, no obstante, estoy en desacuerdo con esta denominación por contener un lenguaje sexista.

II. La subordinación de la mujer

1. Explicación sociológica de los sistemas patriarcales de dominación

A diferencia de los antiguos sistemas de opresión, como la esclavitud, en la actualidad la sociología moderna ha puesto de manifiesto que la subordinación jerárquica de clases se ejerce de una forma silenciosa. Así es como Pierre Bourdieu contribuyó a percibir la dominación de ciertas clases sociales mediante su teoría de la violencia simbólica, en la cual sostuvo que existe una violencia suave constituida por un conjunto de prácticas de explotación construidas desde el punto de vista del dominador tanto en las estructuras sociales, productivas y reproductivas, las cuales le sirven al opresor para sustentar su poder³.

Este tipo de violencia se institucionaliza a través de la universalización de su puesta en práctica, ya que de esta manera se fomenta la falsa idea de que sus postulados son cuestiones objetivas o naturales. Es de esta forma que el dominado la asimila, y al no conocer otra forma de convivencia, la reproduce aceptando inconscientemente la falsa idea de que es una cuestión natural e inmutable⁴.

Aunque cada cultura es distinta, es común entre ellas la existencia de esta violencia simbólica que se ejerce sobre la mujer, la manera como se mantiene dicha forma de relación es mediante el sistema patriarcal. Las feministas⁵ reconocen ciertos rasgos comunes que sustentan el patriarcado:

- a) Es una ideología y lenguaje que devalúa a las mujeres asignándoles roles con menor prestigio y poder que a los hombres;
- b) Se verifica en significados negativos atribuidos a las mujeres, a través de hechos simbólicos y mitos;
- c) Se conforma con estructuras que excluyen a las mujeres de la participación en los que se consideran más altos poderes; y

³ Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, trad. de Joaquín Jordá, Barcelona, Anagrama, 2000, pp. 49-79.

⁴ *Ídem*.

⁵ Se habla de feminismos y no de manera singular, porque existen muchas formas en cómo se concibe esta teoría, hay feministas culturales, radicales, liberales y socialistas, entre otros.

d) Difunde el pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado, que erige al hombre como parámetro o paradigma de lo humano⁶.

Las ideologías patriarcales no sólo limitan a las mujeres en diversos ámbitos, sino que también lo hacen con los hombres, al obligarlos a prescindir de ciertos roles o características⁷.

En cuanto al ámbito laboral⁸ incluso se ha justificado en mayor medida la asignación de roles entre el hombre y la mujer, ya que se suponía que esta forma de organización incrementaría la riqueza de la familia. En efecto, el análisis económico clásico de la familia proponía la división sexual del trabajo, en la cual el esposo se especializaba en un empleo del mercado, mientras que la esposa se dedicaba al procesamiento de los bienes. Se suponía que esta división, a la manera de la propuesta de Adam Smith, maximizaba el ingreso de toda la familia al permitir la especialización en tareas que se complementaban, además de que era equitativa porque se ejercitaba a través de una producción de intercambios de servicios en la que la esposa intercambiaba su trabajo en el hogar por el trabajo del esposo en el mercado⁹.

El problema del anterior sistema y por lo que actualmente se considera del todo ineficiente, es que los trabajos que se asignan al hombre y a la mujer no tienen igual valoración en el conglomerado social, por lo que se produce una relación jerárquica, además de que los actuales análisis económicos de la familia han demostrado que la riqueza que promovía la división sexual del trabajo, no es más que una falacia¹⁰.

⁶ Facio, Alda y Fries, Lorena, “Feminismo, género y patriarcado” en Facio, Alda y Fries, Lorena (eds.), *Género y Derecho*, Santiago de Chile, La Morada/Lom/American University, 1999, pp. 21, 22.

⁷ *Ibid.*, p. 23.

⁸ Me referiré con mayor énfasis a la desigualdad en el ámbito de trabajo, ya que la propuesta final de este trabajo es definir un nuevo modelo de selección de juzgadores y juzgadas de distrito que otorgue mayores oportunidades a las mujeres.

⁹ A. Posner, Richard, *El análisis económico del derecho*, 2a. ed., trad. de Eduardo L. Suárez, México, FCE., 2007, pp. 238-242.

¹⁰ Posner propone que la división sexual del trabajo no es tan efectiva por el grado de tedio que produce en la mujer lo que contrarresta su eficiencia, además de que las economías de escalas como las que produce la división sexual del trabajo –porque reduce el costo y aumenta la producción– no son ilimitadas, y su excesivo uso produce más una deseconomía –como el caso de un profesionalista que pretende especializarse en su labor y trabajar 24 horas continuas, lo

2. El sistema patriarcal en la realidad mexicana

Los datos censales de dos mil diez del INEGI muestran que de 112.3 millones de habitantes mexicanos, 57.4 millones son mujeres y 54.9 millones hombres¹¹. A pesar de existir una mayoría de población femenina, la dominación masculina en México en el ámbito laboral es perceptible fácilmente. En la encuesta de ocupación y empleo del tercer trimestre de 2013 se demostró que el 44% de las mujeres de catorce años y más forman parte de la población económicamente activa. De estas las cuales el 91.9 % combina sus actividades extradomésticas (trabajo y estudio) con quehaceres domésticos. Esto es, 9 de cada diez mujeres tienen una doble carga de trabajo; la remunerada y la doméstica, situación que resulta contrastante con la de los varones entre los cuales 54.5% cumple con esta condición¹².

Aunado a la doble carga de trabajo, de acuerdo a la encuesta nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010, se estima que existen más de 26.2 millones de hogares en el país. De estos, el 25.1% son dirigidos por una mujer. Esto es, una de cada cinco familias delegan toda la responsabilidad a la mujer jefa de familia¹³, las

que ocasiona más que riqueza un demérito de producción. Además, en la actualidad la cantidad abundante de aparatos hogareños baratos que ahorran trabajo, y la creciente fracción de los empleos que no requieren gran fuerza física han aumentado el ingreso neto que pueden ganar las mujeres dentro del mercado a comparación de permanecer en el hogar. Estos supuestos hacen pensar que actualmente el sistema de matrimonios sugiere que la división óptima del trabajo debe implicar que uno de los esposos trabaje de tiempo completo en el mercado y medio tiempo en el hogar, además de que la mujer incursione en el ámbito laboral, (consultese en *idem*).

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009*, México, disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/enadid/enadid2009/default.aspx>, marzo de 2014

¹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>, México, Segundo Trimestre, 2012, consultada el once de marzo de dos mil catorce a las 15:00 horas.

¹³ Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2010*, Tercer trimestre, 2010, en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/enigh2010/tradicional/default.aspx>. consultado el diez de marzo de dos mil catorce a las 10:00 horas.

anteriores situaciones explican fácilmente por qué dos de cada tres mujeres ocupadas (64.8%) son subordinadas¹⁴.

3. El sistema patriarcal en el Poder Judicial Federal

Con la intención de transparentar la organización del Poder Judicial, el 31 de diciembre de 1994, el Ejecutivo publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto en el que los legisladores reformaron, entre otros, los artículos 94 y 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer que la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación —con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación—, quedarían a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, quienes en pleno decidirían sobre la asignación, adscripción y remoción de magistradas y magistrados, jueces y juezas, de acuerdo con las bases consignadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

De esta manera, desde 1996, el Consejo implementó concursos de oposición para la designación de jueces y juezas de Distrito, los que se rigen por el artículo 114 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, misma que en sus diversas fracciones estatuye las tres etapas que de selección que a la fecha no se han modificado:

- 1ª. Solución de un cuestionario, por escrito, consistente en un determinado número de preguntas, formuladas como reactivos de opción múltiple, como proposiciones que requieran ser complementadas, en base a problemas relacionados con la legislación federal vigente y las tesis emitidas por la Corte.
- 2ª. Solución de casos prácticos, por escrito, mediante la redacción de un proyecto práctico real de los tramitados en los juzgados de distrito, que permita apreciar las aptitudes del sustentante.
- 3ª. Finalmente, un examen oral, mediante preguntas formuladas por un jurado designado por el Consejo.

Se suponía que este modelo otorgaría igualdad de oportunidades a las y los concursantes. Empero, la realidad es distinta, puesto que la estructura de estos concursos conserva estatificada la conformación patriarcal de los órganos de justicia; tan es así, que en el primer concurso

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *op. cit.*

de oposición de jueces y juezas en mil novecientos noventa y seis, de sesenta y dos vencedores y vencedoras sólo siete fueron mujeres; mientras que en el décimo octavo concurso en dos mil trece hubo un total de mil cuatrocientos treinta y un participantes de los cuales mil ocho fueron hombres y trescientos cincuenta y un mujeres y, al final, de los setenta triunfadores y triunfadoras únicamente doce fueron mujeres.

Lo anterior demuestra que en diecisiete años de aplicación de concursos, el porcentaje de mujeres vencedoras no ha variado, pues el mayor número de personas inscritas y triunfadoras son varones. Esto se debe a múltiples factores que aquejan a la mujer.

Como resultado de ello, la ocupación de estos cargos desde el dos mil nueve al dos mil doce, son dirigidos en su mayoría por hombres, como se puede demostrar con los siguientes datos oficiales:¹⁵

Año	Jueces	Juezas
2009	230	78
2010	221	78
2011	245	77
2012	242	77

No obstante que las autoridades tienen la intención de seleccionar a las personas con conocimientos jurídicos suficientes para ocupar los cargos sujetos a concurso, la realidad es que una inmensa cantidad de hombres ha logrado pasar las distintas fases de los mismos, mientras las mujeres, independientemente del grado de dificultad de los exámenes, no han podido salir triunfadoras en la misma medida que los varones. Esto no tiene que ver con una diferencia en la inteligencia de unas y otros, sino más bien con la trampa de los sistemas meritocráticos de selección, la cual, como precisa Michael Walzer, si bien se supone que estos procedimientos son transparentes porque el Estado otorga iguales oportunidades a los concursantes, al basarse en criterios objetivos de selección, la realidad es que este tipo de procesos suelen convertirse en *“una vasta e intrincada jerarquía dentro de la cual cierta mezcla de virtudes intelectuales y democráticas son*

¹⁵ Véase en el portal web de transparencia de acceso a la información pública gubernamental y protección de datos personales del Consejo de la Judicatura Federal, consultado el nueve de marzo de dos mil catorce a las 18:00 horas en <http://www.cjf.gob.mx/transparencia/>.

*dominantes*¹⁶. Así es como precisamente ha ocurrido en el Poder Judicial, en el que debido a diversos factores que hacen distinta la oportunidad de que una mujer triunfe, se ha perpetuado la dominación masculina, los factores de que hablo los enumero a continuación:

- A. Factor social. A consecuencia de los estereotipos sociales se les asignó a mujeres roles rígidos difíciles de trascender basados en la idea de que las mujeres se encuentran en una posición inferior respecto del hombre, pues se les encasilla como sexo débil y se les destina a las actividades de menor grado de dificultad, inculcándoles la errónea creencia de que las funciones de dirección y mando son para los hombres;
- B. Factor laboral. Es recurrente que en el espacio de trabajo del Poder Judicial exista falta de apoyo por parte del titular, para otorgar flexibilidad en la carga de trabajo con el fin de tener oportunidad de estudiar; así como para ausentarse el día del examen y dependiendo de la distancia, un par de días más;
- C. Factor económico. El desplazarse a la capital del país implica una serie de desventajas para todos los que no residen en la Ciudad de México, –mayormente para las mujeres- que van desde gastos de traslado, ya sea vía terrestre o aérea para los estados más alejados, hospedaje, comidas, y, en su caso, erogaciones para contratar personas que se encarguen del cuidado de los hijos o incapaces a su cargo; y
- D. Factor Familiar. En este apartado podemos ubicar diversas cuestiones que posicionaron en desventaja a la mujer en la participación de los concursos:
 - a) Sometimiento al sistema patriarcal. Las ideas machistas que se mantienen en algunos núcleos familiares hace que el permiso al marido para participar en un concurso para ser jueza o para desplazarse de ciudad sea una causa de controversia que genere descontento del cónyuge varón, y que propicie su falta de apoyo, al grado tal que la participante decline la idea de participar;

¹⁶ Walzer, Michael, *Las Esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*, 2a ed., trad. de Heriberto Rubio, México, FCE, 2001, p. 142, 143.

- b) Cuidado del hogar. Conlleva una doble carga de actividades pues, por un lado, al ser profesionistas cuentan con carga de trabajo encomendado por los jefes durante la jornada laboral de rigor, muchas veces fuera de ella y, por el otro, son esposas, madres y trabajadoras del hogar con todo lo que ello implica (atender al marido, a los hijos, hacer comida y demás labores domésticas). Estas circunstancias les dejan el mínimo de tiempo para dedicarle al estudio para resolver un examen de mera memorización que no va a evaluar la capacidad de análisis y de interpretación de la legislación y jurisprudencia, características relacionadas con el cometido de la labor jurisdiccional y que, por ese motivo, muchas mujeres aptas para ese puesto se quedan en la primera etapa; y
- c) Cambio de lugar de residencia. Las mujeres al tener la incertidumbre de que posiblemente puedan ser cambiadas del lugar donde viven, y como consecuencia el entorno en que se desenvuelven tanto ellas como sus dependientes —académico, familiar, personal—, optan por no participar, ya que, una vez que se les designe una adscripción distinta, son posibles dos escenarios: uno es la separación familiar, lo que puede desfragmentar emocionalmente a los miembros de su familia, hasta el grado de suscitarse una ruptura conyugal; y el otro, es el desplazamiento de toda su familia al lugar adscrito, lo que ocasiona una mayor dificultad de adaptación, ya que cada uno de los miembros tiene necesidades distintas, imaginemos, por ejemplo, la oposición del marido o los hijos.

Efectivamente, estos factores obstaculizan en gran parte la participación de las mujeres, por lo que para el incremento del número de ellas en todos los niveles del Poder Judicial de la Federación, es necesario que el Consejo de la Judicatura Federal varíe la aplicación que le ha dado al artículo 114 de la Ley Orgánica de la materia y, como órgano facultado para expedir las convocatorias y los lineamientos específicos para el proceso de designación de los cargos de jueces y juezas, reestructure los concursos de oposición para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,

además de diseñar un proceso en el que se proyecte la elaboración de indicadores de seguimiento y evaluación para transversalizar la perspectiva de género en toda la institución; o bien, que el órgano legislativo modifique la legislación aplicable con los mismos fines.

Para entender cómo podría funcionar un modelo que cambiara la postura androcéntrica del actual, es necesario entender qué mecanismos nos otorga el Derecho para emancipar al sector femenino en el Poder Judicial, los cuales explicaré a continuación.

III. La superación de la dominación mediante el Derecho

1. El principio anti subordinatorio o de desigualdad estructural y sus ventajas ante el principio antidiscriminatorio

El principio de no discriminación era la herramienta común usada por los tribunales, se suponía que a través de este principio era posible otorgar una igualdad real a los ciudadanos, pero rápidamente la discriminación directa —como fue concebida en su génesis—, se vio rebasada por la realidad. Esto se hizo patente cuando el tribunal constitucional norteamericano tuvo que resolver el caso *Griggs vs Duke Power Company* en 1971. En este caso, después de que el legislador estadounidense aprobó la Ley de los Derechos Civiles de 1964 que prescribía las políticas separatistas, la empresa *Duke Power Company* modificó su práctica de emplear personas afroamericanas en un departamento con salarios más bajos respecto de los departamentos que laboraban los blancos y, basándose en una nueva artimaña, intentó torcer la ley a su favor introduciendo como requisito para ser contratado en los departamentos con mayor salario el tener un título de estudios y pasar dos tests. De esta manera, mantenía la separación de negros y blancos, ya que la mayoría de la gente afrodescendiente no contaba con estudios y preparación, como consecuencia de la discriminación histórica que había padecido. Ante esta situación, la Suprema Corte de Estados Unidos tuvo que reconsiderar los estándares de la discriminación y creó un nuevo tipo: la discriminación indirecta (*disparate impact*), acorde con la cual, si bien un trato no es desigual directamente, indirectamente sí puede sustentar tratos desiguales en la práctica.

El poder emancipatorio de la no discriminación indirecta fue tentadora para los grupos feministas. Así, en un principio, estas doctrinas buscaban que las personas no fueran discriminadas con base a su sexo. No obstante lo anterior, actualmente las distintas posturas feministas entendieron los límites de esta teoría y, a pesar de sus diferencias,¹⁷ aceptaron nuclearmente una nueva interpretación de la igualdad, con base en la postura de terminar con la subordinación de las mujeres como grupo¹⁸. Desde esta postura, el principio anti-subordinación busca terminar con las prácticas que crean o perpetúan una posición jerárquica inferior de ciertos grupos en desventaja¹⁹.

La diferencia entre el trato discriminatorio y el principio anti-subordinatorio, es que el principio anti-discriminatorio únicamente identifica una conducta individualizada o concreta que es desigual, fuera de un contexto histórico y social. En cambio, el principio anti subordinatorio, considera ya la desigualdad no como tratos aislados que discriminan a un sector, sino como una realidad sociológica que se institucionaliza de forma estructural. Así, para revertirlos, más que un simple cambio en el trato desigual, se requieren de medidas complejas que modifiquen las estructuras sociales²⁰.

El principio de no discriminación menosprecia el dato sociológico de la segregación o exclusión de grupos y presupone una situación

¹⁷ Las feministas de la igualdad, asociadas al feminismo liberal apuestan a la igualdad formal, es decir, a reconocer los mismos derechos a mujeres y hombres y extender los roles masculinos a las mujeres. Otra postura es la sostenida por las feministas de la diferencia, que consideran como problema no a la diferencia, sino a la desigualdad que produce la jerarquización entre los roles femeninos y masculinos, por lo que proponen revalorar lo femenino en el ámbito doméstico y de cuidado humano. Por su parte, el feminismo socialista de Nancy Fraser propone como criterio de análisis y de diseño “la justicia de género”, compuesta a su vez por los principios de anti-pobreza, anti-explotación, igualdad en el ingreso, igualdad en el tiempo de ocio, igualdad de respeto, antimarginalización y androcentrismo, así como retomar la idea de la emancipación, véase Larrea Maccise, Regina, “Justicia de género y feminismo socialista”, *Revista nexos. El primer año*, núm. 432, diciembre 2013, pp. 63 y 64.

¹⁸ Fiss, Owen, “¿Qué es el feminismo?”, *Doxa*, en Cuadernos de Filosofía y Derecho, Alicante, núm. 14, 1993, p. 323.

¹⁹ *Ídem*.

²⁰ Unzueta, M. Barrére, “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, en *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, País Vasco, num. 9, 2003, pp.2-11.

ideal de igualdad de oportunidades, por lo que no contribuye a cambiarla, en cambio, en ocasiones la contribuye o perpetua²¹.

Una visión más completa de la no desigualdad, que es semejante al principio anti subordinatorio, es la desigualdad estructural que propone Owen Fiss, según el cual la igualdad prohíbe no sólo la discriminación, sino también la creación de estructuras sociales de tipo casta, es decir, prohíbe la creación de grupos sociales económicamente desfavorecidos²².

Esta otra visión de la igualdad, da pie a contraponer a la clásica visión individualista, “otra del tipo estructural, ya no como una simple desigualdad de hecho, sino como una situación de exclusión social o de sometimiento de estos grupos por otros que en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, desplazan a grupos de personas de ámbitos que controlan”²³.

En la medida en que la desigualdad sea entendida como subordinación o discriminación estructural —que en sustancia son lo mismo— se podrá emancipar a los grupos vulnerables. Es por ello que en el presente artículo pretendo aplicar este principio para modificar los concursos de oposición para juezas y jueces de distrito. Pero antes de esbozar mi propuesta, explicaré cómo el mencionado principio se responsabiliza de la vida privada, y de esta forma define la posibilidad del Derecho para materializarlo.

2. La injerencia del principio antisubordinatorio o de discriminación estructural en la vida privada

El liberalismo clásico suponía una separación tajante entre Estado y sociedad por lo que el Estado no era responsable de lo que ocurría en la esfera social²⁴. De esta forma, el Estado y el mercado se dirigían a través de dos directrices respecto a que el cuidado de la familia:

- a) No era responsabilidad;
- b) Era primordialmente, responsabilidad de las mujeres²⁵.

²¹Saba, Roberto, “Igualdad, clases y clasificaciones: ¿Qué es lo sospechoso de las categorías sospechosas?” en: Gargarella (comp.), *Teoría y Crítica del Derecho Constitucional*, Tomo II, Barcelona, Gedisa, p. 719.

²²Fiss, Owen, *Una comunidad de iguales*, México, Fontamara, 2008, p. 37.

²³*Ídem*.

²⁴Fiss, Owen, *¿Qué es el feminismo?*, *op. cit.*, p. 329.

²⁵Larrea Maccise, Regina, *Justicia de género y feminismo socialista*, *op. cit.*, p. 61.

Actualmente el principio anti-subordinatorio defiende la idea de que lo personal es político, es decir, acaba con la separación entre lo público y lo privado, de manera tal, que la subordinación doméstica ya no es una cuestión individual que sólo concierne a las personas que la sufren, sino que esa actuación se convierte en el reflejo de un sistema estructural complejo que requiere, por tanto, soluciones con la misma medida. Esto es, reformas jurídicas, políticas, económicas y culturales, por parte de los miembros e instituciones del Estado²⁶.

3. La aplicación jurídica del principio anti-subordinatorio

Aunque el principio anti-discriminatorio o de desigualdad estructural es muy atractivo, aún queda por resolver la cuestión de cómo puede el Derecho aplicarlo. Para resolver esta cuestión tenemos que conocer las herramientas que nos ofrece nuestro marco jurídico. Así en primer lugar encontramos el artículo 4 de nuestra Constitución Política que consagra el principio de igualdad entre el varón y la mujer; mientras la no discriminación se encuentra en el artículo 1º. El derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos caras de un mismo concepto. La no discriminación constituye una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato, y la igualdad refleja una faceta positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos históricamente excluidos, o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados²⁷.

En el mismo orden de ideas, la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) conceptúa en su numeral primero a la discriminación contra la mujer como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

²⁶ Facio, Alda y Fries, Lorena, *Feminismo, género y patriarcado*, op. cit., p. 30.

²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Caso Burlan y familiares vs. Argentina, sentencia de 31 de agosto de 2012, párr. 267.

La complejidad y alcance del término de discriminación contra la mujer ocasionan que se reivindique como una de las principales obligaciones de los Estados, tal es su importancia que su descuido constituye una forma de violencia²⁸, es comprensible que una tarea tan trascendental requiere de un tratamiento del mismo alcance, pues no se agota la obligación de los Estados para con el grupo femenino en abstenerse de discriminar, además deben adoptar medidas positivas para acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer, en términos del artículo 4º de la CEDAW. Las acciones afirmativas “son medidas que tienden a corregir, por medio de disposiciones legales o administrativas, una situación histórica de discriminación, infravaloración o sujeción”²⁹, se caracterizan por los siguientes elementos:

- a) Parten de la constatación de que la posición social debilitada de la mujer es un hecho constatable;
- b) Tienen un carácter universal que beneficia a los grupos o colectivos discriminados; y
- c) No responde en función de las características individuales de la persona beneficiaria, sino con base a su pertenencia a un colectivo discriminado³⁰.

A este mismo respecto el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer precisa que existe una diferencia entre la finalidad de las "medidas especiales" a las que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 4 y las del párrafo 2 en los siguientes términos:

La finalidad del párrafo 1 es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las

²⁸ Véase el artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará) y la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer párrafo 7.

²⁹ Carbonell, Miguel, *La constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*, México, Editorial Porrúa, 2001, p. 153.

³⁰ Rodríguez Armas, Magdalena Lorenzo, “La igualdad real y efectiva desde la perspectiva del género en la jurisprudencia del tribunal constitucional federal alemán y el tribunal constitucional español”, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, España, XL, 2007, p. 191.

*formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas. Estas medidas son de carácter temporal*³¹.

*El párrafo 2 del artículo 4 contempla un trato no idéntico de mujeres y hombres que se basa en diferencias biológicas. Esas medidas tienen carácter permanente, por lo menos hasta que los conocimientos científicos y tecnológicos obliguen a reconsiderarlas*³².

Mediante la adopción de estas medidas negativas y positivas, los Estados deben modificar, tal como lo prescribe el artículo 5 de la CEDAW

los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Los estereotipos que deben modificarse se encuentran en todas las esferas de la vida tanto pública como privada; y el ámbito laboral no es la excepción. Para nadie pasa inadvertido la asignación de roles laborales en los trabajos, y no sólo en las ofertas de empleo en el sector privado, también en las fuentes de trabajo producidas por los organismos públicos.

Mucho se ha criticado acerca de si estas medidas violentan o no los derechos de los grupos que no son beneficiados³³. Aún así, lo cierto es, que la práctica ha demostrado su necesidad y utilidad para modificar la opresión de ciertos grupos. No obstante, para aplicar las acciones afirmativas con un enfoque anti subordinatorio no es suficiente con el

³¹ Este tipo de medidas son nombradas de distintas formas. Algunos Estados usan las expresiones de "acción afirmativa", "acción positiva", "medidas positivas", "discriminación en sentido inverso" o "discriminación positiva".

³² Recomendación General no. 25, *sobre el párrafo 1* del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, par. 15, 16.

³³ Ronald Dworkin considera que la discriminación inversa no violenta ningún derecho, ya que el Derecho discutido no es la equidad en la distribución de los cargos, sino la consideración equitativa de los participantes cuando las políticas que normen los concursos sean establecidas, véase, Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, trad. de Marta Guastavino, Barcelona, Ariel, 2012, pp. 327-348; Michael Walzer en cambio defiende que los derechos de ciertas personas sí son efectivamente violentados, sin embargo, ésta intrusión es necesaria. (Véase, Walzer, Michael, *Las Esferas de la justicia. Una defensa [...]*, op. cit., p. 164).

establecimiento de cuotas, como manifiesta Michael Walzer. El establecimiento de cuotas debe de considerarse sólo como un primer recurso, ya que si el establecimiento de cuotas se considera como recurso único, su objeto se reducirá a ratificar la jerarquía, no a desafiarla ni a transformarla. Por ende, se requiere que esta clase de cuotas se amplíen para otros grupos vulnerables y que el programa sea más sistemático y permanente, con miras a redistribuir la riqueza.

Estas acciones deben encontrarse en conjunción con el artículo 11 de la CEDAW, que establece la obligación de los Estados Parte para adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, así como para gozar de las mismas posibilidades de ascenso. Lo anterior debe verse reflejado en la paridad de la ocupación de cargos en los diversos puestos que compongan el escalafón de una determinada área laboral, e incluso, implica el aseguramiento de que las mujeres ocuparán todos los cargos públicos y ejercerán todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales, en equivalencia con los varones.

Así pues, es obligación de todas las autoridades y, en particular, del Consejo de la Judicatura Federal, observar los principios de igualdad y no discriminación hacia la mujer, en su ámbito competencial, de manera tal que elabore sus actuaciones y políticas internas con perspectiva de género para garantizar el desarrollo integral y profesional de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres.

IV. Propuesta de nueva estructura del concurso de oposición para la designación de jueces y juezas de distrito

Ante la problemática descrita, y una vez entendido el principio de subordinación o de discriminación estructural, considero que es posible rediseñar la estructura de los concursos de oposición para la designación de juezas y jueces del Poder Judicial de la Federación, pues el modelo actual ya es obsoleto y ha quedado rebasado por las desigualdades sociales. En principio, es necesario precisar que, como ya se explicó, su diseño consistente en tres etapas, se encuentra sustentado en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por

lo que el Consejo de la Judicatura Federal se encuentra obligado a atender su contenido y no le es permitido modificar los parámetros contenidos en la ley de manera arbitraria.

Sin embargo, ello no implica que el Consejo de la Judicatura Federal no pueda darle una interpretación y alcance distinto a estos preceptos, ya que el propio texto sólo enmarca contenidos mínimos, cuya aplicación en la práctica puede variar. Así pues, a continuación se presenta una propuesta de modificación de los concursos de oposición para jueces y juezas de distrito, a través del cual se pretende respetar el marco legal existente, a la vez que se ajusta la realidad de los concursos de oposición para jueces y juezas de distrito a las necesidades actuales.

En ese sentido, se propone, con fundamento en el artículo 4º de la CEDAW, establecer como medida excepcional un concurso de oposición sólo para mujeres con la intención de cerrar un poco la brecha entre el número de jueces y juezas que actualmente existe.

Asimismo, como segunda acción afirmativa se propone crear concursos de oposición diferenciados para incentivar aún más la participación de las mujeres y obtener la igualdad real en sus resultados. Esta medida, de carácter temporal, consistiría en realizar concursos destinados para la participación exclusiva de las mujeres y, con un número de puestos específicos iguales a los destinados para los hombres, de tal suerte que el cincuenta por ciento de las plazas sometidas a competencia sean cubiertas por mujeres, y así cambiar los patrones socioculturales y prejuicios que mantienen la práctica y la idea de que la mujer cuenta con una menor capacidad intelectual que los hombres.

Empero, no basta con la existencia de concursos diferenciados, para asegurar condiciones iguales a los sustentantes, se requiere además que éstos se desarrollen bajo estándares equitativos, por lo que en los siguientes apartados se describirá una nueva estructura que los asegure.

1. Restructuración de las etapas de los concursos de oposición

A. Examen escrito (primera etapa)

Para evitar la memorización que se suscita con la estructura actual de los exámenes escritos que conforman la primera etapa, considero

necesario suprimirla de la legislación aplicable. O bien, en caso diverso, variar el planteamiento del cuestionario de tal manera que se pueda evaluar de una forma más objetiva la capacidad argumentativa, investigadora e interpretativa de los sustentantes, cualidades principales del quehacer jurídico.

Lo anterior, pues, a pesar de que en los propósitos generales de los lineamientos para elegir jueces y juezas se afirma que están elaborados de manera que se evalúa el razonamiento de los concursantes sobre los conocimientos³⁴, lo cierto es que la primera fase del concurso generalmente se decanta por el aprendizaje memorizado de un numeroso acervo jurisprudencial y legal.

Por ejemplo, del listado de preguntas del “Décimo Octavo Concurso Interno de Oposición para la Designación de Jueces en Juzgado de Distrito de Competencia Mixta”³⁵, se puede observar claramente cómo las respuestas a las distintas interrogantes se encuentran sustentadas en tesis o en algún precepto legal del cual sólo basta su memorización y aplicación de forma mecánica, sin ningún tipo de razonamiento sobre su aplicación.

Este sistema rígido de memorización, mantenido en la primera etapa de los concursos de oposición, constituye un freno innecesario para la participación en circunstancias iguales de los participantes. Entre los factores que demuestran la falta de necesidad de un examen escrito se encuentran los siguientes:

- a) Muchos de los temas jurídicos que se abordan en los tribunales no tienen la respuesta directa y exacta en la ley o la jurisprudencia, por lo que es necesario, más que transcribir y aplicar preceptos, tener la capacidad de elaborar una interpretación sistemática de los mismos con una argumentación clara y convincente, que desarrolle coherentemente el sentido de un fallo;
- b) El manejo memorizado de un tema no indica una mayor capacidad para juzgar, puesto que actualmente las ramas en que

³⁴ Véase el considerando Quinto del Acuerdo General 6/2013 del Pleno de la Judicatura Federal, que establece el Procedimiento y los Lineamientos Generales para acceder al cargo de Juez de Distrito, mediante Concursos de Oposición.

³⁵ [] disponible en marzo 10 de 2014 a las 15:00 horas, en el siguiente link <http://www.ijf.cjf.gob.mx/concursos/2013/18juezmixta/JUSTIFICACION%20DECIMOCTAVO%20CONCURSO%20JUECES.pdf>.

se divide el derecho son muy numerosas³⁶. Por lo anterior, es imposible que una sola persona conozca sobre todos los temas. Además de que coloca en una posición de desventaja al secretario o secretaria proyectista, ya que por la especialización en la que se desenvuelve, es obvio que cada uno se encuentra familiarizado con ciertos temas y, en la medida en que una materia sea más utilizada para la elaboración del cuestionario, hará más fácil el examen para unos, y más complejo para otros;

- c) Actualmente la memorización es innecesaria, puesto que con los sistemas actuales de búsqueda en archivos digitales de documentos legales y a través del sistema IUS para el ámbito de la jurisprudencia, cualquiera puede obtener información precisa sobre alguna cuestión. Así, un operador jurídico que conoce una ley o jurisprudencia puede obtener el mismo resultado en una resolución que una persona que la desconoce pero que tenga la eficiencia para obtenerla mediante un proceso de búsqueda; y
- d) La función de juzgar es la de un investigador, ciertamente emitir una resolución requiere más que conocer un tema, tener la capacidad para indagar y estructurar un sustento claro que fundamente una decisión en cierto sentido, además de criterio para definir el alcance y aplicación de normas y jurisprudencias.

Ahora bien, aún y cuando los exámenes sean diferenciados, es indudable que el cuestionario escrito pesa más sobre las mujeres, que desempeñan el rol de madres cabeza de familia³⁷, ya que cuentan con menos tiempo para memorizar una gran cantidad de material, y con ello se deja de lado su capacidad de análisis e investigación, características requeridas para desempeñar cabalmente el papel de juzgadora.

³⁶ Por ejemplo, actualmente el Consejo de la Judicatura Federal se ha visto en la necesidad de crear órganos jurisdiccionales especializados, ya no sólo en las clásicas materias como laboral, administrativo, penal o civil, sino además en Competencia Económica, Radiodifusión y Telecomunicaciones.

³⁷ Evité usar el término de “madre soltera”, puesto que la soltería indica un estado civil que presupone la falta de matrimonio. Sin embargo, no todas las madres que cuidan únicamente de sus hijos y del hogar son solteras, algunas aún y cuando conservan el matrimonio, en la realidad viven en un estado de separación y/o de falta de apoyo de su cónyuge.

Conforme a ello, se propone que el modelo de examen escrito (primera etapa) contenga respuestas abiertas mediante el desarrollo de casos concretos relevantes o de temas actuales y controvertidos en los cuales el o la aspirante puedan comprender el caso, para después encuadrarlo al marco normativo mediante la interpretación del mismo, y así, finalmente, expresen los argumentos que a su juicio consideren necesarios para sustentar su decisión.

Ejemplo claro de esta propuesta son los exámenes aplicados en los cursos para secretario proyectista en los que se plantea un caso determinado con los datos necesarios para que el alumno pueda comprender el problema y, en base a ello, con ayuda de leyes, jurisprudencia, tratados internacionales y demás elementos necesarios, pueda resolver y exponer su postura fundamentada y motivada.

Otro ejemplo sería el caso de las competencias de derechos humanos como la denominada “Sergio García Ramírez”, organizada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en las cuales se plantea un caso en donde se encuentran implicados diversos derechos humanos, de tal suerte que el participante tiene que decidir cuáles de ellos son vulnerados y que, por tanto, deben ser reparados, de manera que en el desarrollo de la competencia tienen que fundamentar y motivar su apreciación.

Mediante el seguimiento de estos modelos se pretende la selección de las personas aptas para realizar la función juzgadora que tengan aptitudes de interpretación, argumentación e investigación requeridas para resolver los conflictos de manera eficaz y oportuna.

B. Casos prácticos (segunda etapa)

En cuanto a la fase práctica del concurso es necesario, de igual manera, modificarla sustancialmente, ya que actualmente el proyecto presentado se limita únicamente a una sola materia, la cual es elegida aleatoriamente, lo que coloca en desventaja a secretarios y secretarías que están especializados en materias distintas al del examen y, a su vez, favorece a quienes laboran en algún órgano jurisdiccional especializado en la materia sobre las que se les cuestiona.

Además, no debe pasarse por alto que en los juzgados de Distrito, no sólo se conoce del juicio de amparo, sino que también fungen como

órganos de instrucción. Es decir, también conocen en primera instancia de materias federales; por ello, es necesario evaluar a los sustentantes con una variedad de tópicos más amplia.

En ese contexto, se propone que, en lugar de que se evalúe con base en un sólo caso a resolver sobre determinado tema, se realice dicho análisis con referencia tres proyectos de diferentes materias: uno en materia común (civil y mercantil); otro en materia penal y un último sobre amparo.

De esta manera, el Consejo abriría las posibilidades de calificar de una manera más justa, adaptada a la forma de organización competencial por materias del poder judicial de la Federación, sin que se favorezca a alguno de los candidatos por su órgano de adscripción de origen.

C. Tercera etapa

En cuanto a la tercera etapa, se plantea que las preguntas orales realizadas durante esta fase sean relacionadas con los casos prácticos que realizaron los sustentantes en la segunda etapa.

2. Descentralización de las primeras dos etapas de los concursos de oposición

El traslado de los participantes a la Ciudad de México, establecido por el Consejo de la Judicatura Federal en las convocatorias dentro de la primera y segunda etapa de los concursos de oposición, constituye un impedimento para la participación en circunstancias iguales de las mujeres interesadas en desarrollarse dentro del Poder Judicial de la Federación.

Lo anterior es claro, pues la aplicación del examen en el edificio sede del Instituto de la Judicatura Federal, localizado en el Ciudad de México, implica el desplazamiento de aspirantes de todos los Estados de la República hacia esta ciudad, y ello posiciona en desventaja a los foráneos respecto a los residentes en el lugar donde se desempeña dicha actividad; más notoria es esa desproporción en las mujeres casadas o en las que se desempeñan como cabeza de familia pues, como ya se mencionó, el traslado involucra cuestiones familiares, en

algunos casos, el permiso del marido, gastos económicos, falta de apoyo de su titular y compañeros, así como desatender su rol de madres, todos ellos, en conjunto, constituyen factores que intervienen no sólo en su decisión de trasladarse y realizar el examen, sino también en el desempeño y concentración de las mujeres al momento contestarlo.

Por ello, se propone que, para hacer más incluyente este sistema de selección de juzgadores y juzgadas, las primeras dos etapas se lleven a cabo en las extensiones regionales del Instituto de la Judicatura Federal, localizadas en cada estado de la República y, en todo caso, sea el personal de aquél quien se traslade para la aplicación; o bien, que el material sea remitido a la extensión correspondiente y sea su propio personal quien lo vigile y aplique. Así, que únicamente la última etapa se lleve a cabo en la sede que determine el Consejo de la Judicatura Federal.

El propósito de los concursos es seleccionar a las personas aptas para desempeñar la labor jurisdiccional, por lo que no tiene sentido que los participantes —especialmente las mujeres— se trasladen a la Ciudad de México con todas las desventajas que ello representa, cuando el objetivo de las extensiones es apoyar la labor de capacitación y actualización tanto de los miembros del Poder Judicial como de las personas que aspiren pertenecer a éste y que residan fuera del Distrito Federal.

Además, las extensiones regionales del Instituto de la Judicatura Federal son absolutamente confiables y aptas para hacerse cargo de la labor propuesta, tan es así que los exámenes de aptitud para actuarios y secretarios ya desde hace años se aplican en las extensiones Guanajuato, Hermosillo, Nuevo León, Tabasco, Jalisco y, claro, en el Distrito Federal. Ello brinda facilidad de participación a los aspirantes.

Efectivamente, el hecho de que el examen de selección de los concursos para designación de jueces y juezas se desarrolle en las distintas extensiones del Instituto de la Judicatura Federal brindaría mayor participación de las mujeres. Es decir, se podrían obtener porcentajes de distribución del tiempo de estudio en cuestiones ajenas al concurso, como indicador de igualdad, y se reduciría la afectación del rendimiento por falta motivación.

3. El jurado de los nuevos concursos de oposición diferenciados

Tratándose del jurado que califica las etapas del concurso, se formula como alternativa que sea conformado por un grupo de personas especializadas en el ramo judicial, (Consejeros, Consejeras, Magistrados, Magistradas, Jueces o Juezas) quienes fungirán durante las tres fases con el objetivo de que permitan seguir el proceso de desempeño de los sustentantes a lo largo de todo el concurso y, con ello, tengan mejores elementos para evaluar y para seleccionar a las mejores personas para la actividad jurisdiccional.

4. Preferencia de adscripción para las mujeres triunfadoras de los concursos

Otra propuesta que se considera efectiva para favorecer el desempeño y lograr mayor participación en los concursos para la titularidad de un juzgado de distrito, con fundamento en el artículo 4 de la Convención de la CEDAW como acción afirmativa es que en los acuerdos generales y las convocatorias de dichos concursos emitidas por el Consejo de la Judicatura Federal se establezca el derecho para que las mujeres puedan elegir el lugar de adscripción tomando en cuenta las condiciones personales de cada una, principalmente en el ámbito familiar, con el fin de que tengan la posibilidad de ejercer su función en un lugar más cercano a su residencia, si lo prefieren.

Con esta propuesta se busca un doble objetivo: incentivar la participación de las mujeres, ya que de esta forma se evita que tengan el temor fundado de ser separadas de su familia al ser adscritas a un lugar distante de su residencia; y reconocer su esfuerzo por ser vencedoras del concurso, aún con todas sus desventajas —familiares, laborales, sociales—, tarea nada fácil por las circunstancias ya explicadas.

V. Conclusiones

Con base en los anteriores argumentos, para lograr la paridad de género respecto a los juzgadores del Poder Judicial de la Federación e

impulsar a la mujer a superar su subordinación, con el consecuente beneficio de tener más juzgadoras que contribuyan a construir un derecho no machista, específicamente se propone:

1. Como medida afirmativa excepcional, por única ocasión, establecer un concurso de oposición para titulares de juzgado de distrito exclusivo para mujeres, para equilibrar la participación femenina en este rubro.

2. Implementar, como segunda medida afirmativa de carácter temporal concursos de oposición diferenciados, con una cuota de cincuenta por ciento de plazas por género, en tanto se modifican las estructuras sociales discriminatorias y de sometimiento que pesan sobre la mujer.

3. Cambiar la implementación de los exámenes escritos para que se planteen cuestionarios con casos de respuestas abiertas, en lugar del modelo de preguntas concretas y respuestas cerradas que rige actualmente.

4. Modificar la segunda etapa, para que en lugar de un proyecto de sentencia se elaboren tres, uno en materia de amparo, otro en común (civil, mercantil), y un último en penal.

5. Circunscribir las preguntas orales de la tercera etapa a los casos prácticos que el o la sustentante hayan resuelto en la segunda fase.

6. Descentralizar las primeras dos etapas del concurso para que se lleven a cabo en las extensiones regionales del Instituto de la Judicatura Federal

7. Estructurar el jurado de los concursos con consejeros, consejeras, magistrados, magistradas, jueces y juezas, y mantener a las mismas personas en el jurado durante las tres etapas.

8. Dar preferencia de adscripción a las mujeres triunfadoras de los concursos.

Referencias

Bibliográficas

Posner, Richard, *El análisis económico del derecho*, 2a. ed., trad. de Eduardo L. Suárez, México, FCE, 2007.

Bordieu, Pierre, *La dominación masculina*, trad. de Joaquín Jordá, Barcelona, Anagrama, 2000.

Carbonell, Miguel, *La constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales*, México, Porrúa, 2001.

Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, trad. de Marta Guastavino, Barcelona, Ariel, 2012.

Facio, Alda y Fries, Lorena, “Feminismo, género y patriarcado” en Facio, Alda y Fries, Lorena (eds.), *Género y Derecho*, Santiago de Chile, La Morada/Lom/American University, 1999.

Fiss, Owen, *Una comunidad de iguales*, México, Fontamara, 2008.

Saba, Roberto, “Igualdad, Clases y clasificaciones: ¿Qué es lo sospechoso de las categorías sospechosas?” en Gargarella (comp), *Teoría y Crítica del Derecho Constitucional*, Tomo II, Barcelona, Gedisa.

Walzer, Michael, *Las Esferas de la justicia. Una defensa del pluralismo y la igualdad*, 2a. ed., trad. de Heriberto Rubio, México, FCE, 2001.

Electrónicas

Convocatoria al Décimo Octavo Concurso Interno de Oposición para la Designación de Jueces en Juzgado de Distrito de Competencia Mixta, consultada en <http://www.ijf.cjf.gob.mx/concursos/2013/18juezmixta/convocatoria.pdf>. (10/03/2014).

Cuestionario del Décimo Octavo Concurso Interno de Oposición para la Designación de Jueces en Juzgado de Distrito de Competencia Mixta, consultado en <http://www.ijf.cjf.gob.mx/concursos/2013/18juezmixta/JUSTIFICACION%20DE%20CIMOCTAVO%20CONCURSO%20JUECES.pdf>. (10/03/2014).

Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares*, 2010, tercer trimestre, 2010, consultado en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/enigh2010/tradicional/default.aspx>, 10 de marzo, 2014.

Instituto Nacional de Estadística y Geográfica, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009*, México, 2010, consultada en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/enadid/enadid2009/default.aspx>, 11 de marzo, 2014.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, Segundo Trimestre, 2012, consultada en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>, 11 de marzo, 2014.

Sitio de transparencia de acceso a la información pública gubernamental y protección de datos personales del Consejo de la Judicatura Federal, consultado en <http://www.cjf.gob.mx/transparencia/>, 09 de marzo, 2014.

Hemerográficas

Fiss, Owen, “¿Qué es el feminismo?”, en *Doxa*, Cuadernos de Filosofía y Derecho, Alicante, núm. 14, 1993.

Larrea Maccise, Regina, “Justicia de género y feminismo socialista”, *Revista nexos. El primer año*, núm. 432, diciembre 2013.

Rodríguez Armas, Magdalena Lorenzo, “La igualdad real y efectiva desde la perspectiva del género en la jurisprudencia del tribunal constitucional federal alemán y el tribunal constitucional español”,

en *Anuario Jurídico y Económico Escuarialense*, España, XL, 2007.

Unzueta, M. Barrére, “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, en *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, País Vasco, núm. 9, 2003.

Normativas

Acuerdo General 6/2013 del Pleno de la Judicatura Federal, que establece el Procedimiento y los Lineamientos Generales para acceder al cargo de Juez de Distrito, mediante Concursos de Oposición.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Corte IDH. Caso Burlan y familiares vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012, párr. 267.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).

Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Recomendación General no. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *La violencia contra la mujer*, 1992.

Recomendación General no. 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*, 1999.