

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS A.C.



POR SIEMPRE SECRETARIAS: LA BRECHA DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL
MEXICANO

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES

PRESENTA

ANDREA PARRA LOZANO

DIRECTOR DE LA TESINA: DR. JULIO RÍOS-FIGUEROA

CIUDAD DE MÉXICO

SEPTIEMBRE 2019

Agradecimientos

A Julio y Gerardo, por ser voces de presión y calma durante el proceso. A Ana, por su interés genuino en mejorar las condiciones de las mujeres.

Héctor, Gaby y Víctor, esto es completamente suyo; es la suma de sus esfuerzos sobrenaturales.

A Ale, Regina, Kinik, Melissa e Ivonne, por ser las de toda la vida, porque a siempre han sabido estar a pesar de la distancia.

A Katia, Andrea, Karina y Fernanda, por mentorearme y enseñarme el verdadero significado de la sororidad.

A Rubén, por creer en mí y hacer que yo también lo haga, porque somos el mejor equipo.

Resumen

Este trabajo investiga por qué se da el fenómeno de brecha de género en el Poder Judicial Mexicano. La tesina plantea que el fenómeno existe y se acrecienta conforme se sube en la jerarquía judicial por dos razones: porque se inscriben menos mujeres que hombres a los concursos para avanzar de puesto y porque el proceso es intrínsecamente discriminatorio. Estudié dos mecanismos que pueden influir en la brecha de género: los tipos de acceso a puestos más altos en la carrera judicial y la conciliación de la esfera laboral con la doméstica. Con base en tres hipótesis relacionadas con estos elementos, se concluyó que uno de los factores más influyentes en la brecha de género es la certidumbre laboral para mujeres y hombres. La carrera judicial implica incertidumbre y ésta parece tener costos más altos para las mujeres. Se argumenta que este problema estructural afecta de manera dual, la conformación laboral y la repartición de tareas domésticas porque tiene efectos en los incentivos tanto para postular a puestos mayores cuanto para ejercer puestos más altos.

Índice

| | |
|---|----|
| I. Introducción | 1 |
| 1.1 Definición de conceptos | 4 |
| 1.2 Marco teórico..... | 5 |
| <i>La mujer como parte del Estado</i> | 6 |
| <i>La administración del Estado</i> | 8 |
| <i>Las mujeres en la impartición de justicia</i> | 10 |
| <i>¿Afecta la presencia de las mujeres en la impartición de justicia?</i> | 11 |
| <i>La brecha de género y sus componentes</i> | 11 |
| <i>La brecha es independiente a la preparación</i> | 13 |
| <i>Discriminación por género en el mercado laboral: barreras de entrada</i> | 14 |
| <i>Conciliación doméstico-laboral</i> | 15 |
| 2. Argumento | 18 |
| 2.1 Hipótesis..... | 22 |
| 3. Diseño de investigación | 26 |
| 3.1 Descripción de los datos | 29 |
| 4. Resultados | 31 |
| <i>Hipótesis 1</i> | 31 |
| <i>Adscripción</i> | 31 |
| <i>Materia</i> | 32 |
| <i>Certidumbre</i> | 35 |
| <i>Hipótesis 2</i> | 37 |
| <i>Hipótesis 3</i> | 39 |
| <i>Jueces de Distrito</i> | 40 |
| <i>Magistrados de Circuito</i> | 42 |
| 5. Conclusiones | 44 |
| Bibliografía..... | 48 |
| Anexos..... | 53 |

Tabla de cuadros y gráficas

Cuadros

| | |
|---|----|
| Cuadro 1. Composición por género de los órganos jurisdiccionales que laboran en el Consejo de la Judicatura Federal en 2013 | 18 |
| Cuadro 2. Edad promedio de jueces y magistrados del Quinto Circuito en 2004..... | 19 |
| Cuadro 3. Cantidad de hijos de los Grupos focales 2014..... | 20 |
| Cuadro 4. Hipótesis | 25 |
| Cuadro 5. Información utilizada en la investigación..... | 29 |
| Cuadro 6. Proporción de aspirantes a concursos de Juez de Distrito según la adscripción..... | 32 |
| Cuadro 7. Proporción de vencedores a concursos de Juez de Distrito según la adscripción..... | 33 |
| Cuadro 8. Aspirantes a los concursos de Juez de Distrito según la materia..... | 35 |
| Cuadro 9. Brecha de género por materia | 36 |
| Cuadro 10. Aspirantes a Juez de Distrito según la incertidumbre del concurso | 36 |
| Cuadro 11. “Saltos” por sexo en puntos porcentuales..... | 38 |
| Cuadro 12. Sexo de los concursantes vencedores según la composición del jurado..... | 40 |
| Cuadro 13. Sexo de los concursantes vencedores según la composición del jurado para el caso de magistrados | 42 |
| Cuadro 14. Datos no disponibles de los concursos de los concursos de Juez de Distrito y Magistrados de Circuito | 45 |

Gráficas

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Porcentaje de las y los Secretarios que perciben cada grado de dificultad para conciliar la vida laboral con responsabilidades familiares..... | 21 |
| Gráfico 2. Porcentaje de mujeres y hombre por etapa en los concursos de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito..... | 30 |
| Gráfica 3. ¿Qué materia prefieren las mujeres? | 33 |
| Gráfica 4. ¿Qué materia prefieren los hombres? | 34 |
| Gráfica 5. Distribución por sexo en cada etapa del concurso a Juez de Distrito (2000-2017) | 37 |
| Gráfica 6. Distribución por sexo en cada etapa del concurso a Magistrado de Circuito (2000-2017) | 37 |
| Gráfica 7. Vencedores según la composición del jurado..... | 41 |
| Gráfica 8. Vencedores a magistrados según la composición del jurado | 43 |

*Al final de cuentas eso de decir “juez o jueza”
no tiene nada que ver, ni te quita lo mujer
(Mujer Secretario, CJF, 2014, IV-102)*

I. Introducción

La participación de las mujeres, en cualquier ámbito, es un elemento inherente a un sistema organizacional paritario. A pesar de que cada vez hay más mujeres en la fuerza laboral, todavía existe una brecha de género importante, sobre todo, conforme se avanza en los espacios de toma de decisión. Hay muchos factores que influyen en que un candidato hombre tenga más éxito que sus contrincantes mujeres. Se considera que la o el candidato con más preparación será quien tenga una clara ventaja; sin embargo, muchas veces no es el caso y la ventaja está determinada por el género. Si se imagina una situación para ascender de puesto con dos candidatos en igualdad de condiciones y la única diferencia entre ellos es el género, debería haber incertidumbre sobre quién será elegido al puesto. Esta suposición proviene de un criterio meritocrático de elección. Sin embargo, ¿qué pasaría si se presentan mayoritariamente hombres para ascender al puesto? El mecanismo causal se vuelve más complejo: ya no se sabe si los puestos más altos son ocupados por hombres porque están más preparados o si es porque las mujeres no tuvieron las oportunidades de llegar al ascenso. Sin importar el mecanismo causal, aparentemente ser hombre implica mejores posibilidades de ascender en la escalera laboral.

De este hecho sobre el género y su relación con el éxito laboral provienen esquemas regulatorios destinados a otorgar paridad. Ya sea con acciones afirmativas o cuotas, estas medidas tienen por objetivo que la competencia sea más equitativa. Sin embargo, no son una garantía en la administración pública ni en la privada. El tema de la presente investigación es la brecha de género en un servicio público que carece de acciones afirmativas: el Poder Judicial. La *presencia de las mujeres* es igual o mayor que la de hombres en tareas administrativas y disminuye conforme se va subiendo en jerarquía. Por ejemplo, en 2013, según datos del Censo Nacional de Justicia del INEGI, se reportó que en el puesto de Secretario había 36.6% hombres y 63.3% mujeres; no obstante, en el siguiente puesto (Juez de Distrito) estos porcentajes casi se invierten, el 59.5% eran hombres y 40.4% mujeres. Por

lo tanto, es importante preguntarse ¿por qué las mujeres tienen una presencia minoritaria conforme se avanza en la carrera judicial?

La administración e impartición de justicia son servicios públicos en que el Estado tiene la obligación de que no exista discriminación al momento de integrarlo.¹ El presente trabajo sostiene que la brecha de género vertical se debe a un trato discriminatorio entre hombres y mujeres en el reclutamiento. Se argumenta que este problema estructural afecta la conformación laboral y la repartición de tareas domésticas porque tiene efectos en los incentivos tanto para postular a puestos mayores cuanto para ejercer puestos más altos. La principal preocupación es que, en caso de no existir y contar con un órgano más equitativo, la impartición de justicia tendría resultados diferentes que, según ejemplos de política comparada mencionados más adelante, son más deseables para la calidad de justicia.

Por un lado, la gran mayoría de las investigaciones sobre la relación entre género y esfera laboral se concentran en las teorías de *techos de cristal* (algunos ejemplos son Wald 1989; Cotter et al 2001; Connell 2006; Naff 1994; Nasser 2018). También hay estudios que consideran acciones afirmativas (Verge 2013; Verge y Fuente 2014) y tipo de representación de las mujeres en espacios públicos (Celis 2009; Kantola 2017; Meier y Lombardo 2014). Sin embargo, la relación entre género y ascenso laboral es más compleja porque puede significar problemas estructurales en el diseño institucional,² o una mala conciliación de la esfera doméstica y laboral (Chant 1994).³

En cuanto al caso mexicano, la única investigación es del Consejo de la Judicatura Federal (2014), con grupos focales, para analizar si existe un techo de cristal en la carrera judicial. Por lo tanto, continuar estudiando el caso mexicano no solo es relevante, también necesario. Esto añade más información sobre la dinámica laboral escalonada en la esfera pública, ya que desde entonces ha habido algunos cambios: se han presentado más concursos, se tiene información de más estados (la investigación original fue hecha solo en Monterrey, Puebla, Guadalajara y Ciudad de México) y no se hizo un análisis cuantitativo sobre el fenómeno. La dinámica de jerarquización laboral por género implica preguntarse qué tipo de

¹ Apartado 7mo de la Recomendación General no. 23 para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

² El tipo de concurso, examen, prueba, evaluación de desempeño para ascender de puesto

³ Encuestas: México (Consejo de Judicatura 2014); Argentina (Dirección General de Desarrollo Familiar de la Ciudad de Buenos Aires 2017); Estados Unidos (World Economic Forum 2018).

cambio estructural significaría realmente un nuevo panorama para las mujeres que administran o imparten la justicia del país. Para hacer predicciones sobre futuras postulaciones de acuerdo con el tipo de concurso, es necesario considerar las características que afectan más a las mujeres que a los hombres.

Además, los estudios existentes sobre la presencia de mujeres en el Poder Judicial se han concentrado en cómo funciona cuando la impartición de justicia es por parte de juezas (Peresie 2005; Songer and Crews-Mayer 2000) y en pocas ocasiones los estudios prestan más atención a cómo llegaron esas juezas (Nasser 2018) y el tipo de pruebas que pasaron para ascender (Howe and Knott 2015; Malleson and Russell 2006; Bagues and Esteve-Volart 2010). Este estudio relaciona con mayor detalle estos aspectos y utiliza diferentes variables para determinar el efecto de estos elementos en la proporción de mujeres candidatas a un puesto. De este modo, este trabajo contribuye a determinar en qué condiciones y qué tipo de proceso es más beneficioso para las mujeres (por ejemplo, cuáles son las características que hacen un concurso de ascenso más atractivo para las mujeres).

Retomando la pregunta planteada, ¿por qué las mujeres tienen una presencia minoritaria conforme se asciende en la jerarquía judicial? Esta tesina plantea que hay una brecha de género en el Poder Judicial y que ésta se acrecienta conforme se sube en la jerarquía judicial por dos razones: porque se inscriben menos mujeres que hombres a los concursos para avanzar de puesto y porque el proceso es intrínsecamente discriminatorio. Es decir, existe un trato desigual a hombres y mujeres por razones meramente de su sexo. En concreto, para responderla pregunta, se estudian dos mecanismos que pueden influir en la brecha de género: los tipos de acceso a puestos más altos en la carrera judicial y la conciliación de la esfera laboral con la doméstica.

Este trabajo tiene tres hipótesis relacionadas con estos elementos. La primera sugiere que *mientras haya menos incertidumbre laboral, se inscribirán más mujeres a los concursos* para ascender de puesto. La segunda y tercera hipótesis se refieren al proceso del concurso en sí mismo. Como las mujeres dedican más tiempo en la casa, es posible que tengan menos tiempo de preparación para las pruebas largas de memoria. De este modo la segunda hipótesis es que, *en los exámenes de memoria, pasará una proporción menor de mujeres que de hombres*. Asimismo, el proceso incluye un examen oral, este es calificado por un jurado el cual es posible que tenga preferencia hacia un sexo. Por lo tanto, la tercera hipótesis es que

cuando el jurado esté conformado solo por hombres, tendrá preferencia sobre los candidatos hombres. Más adelante se explica a detalle cada una de estas hipótesis.

La tesina se divide en cuatro secciones principales. La sección primera expone el contenido teórico necesario: la definición de conceptos, el marco teórico y la revisión de literatura sobre el tema. La segunda sección está dedicada al argumento de la tesina y la exposición de las hipótesis. Después, la sección tercera se centra en la investigación empírica: descripción del diseño y metodología, el análisis de los datos, los resultados la investigación. Por último, presento algunas conclusiones del estudio.

1.1 Definición de conceptos

A continuación, se definen los conceptos que utilizaré en este trabajo. El primer concepto es la brecha de género, que se entiende como la “diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable” (Junta de Andalucía, 2018). Su interpretación puede ser en puntos porcentuales, en magnitud -donde menos brecha significa más igualdad- o, bien, simplemente por el signo -donde los valores negativos indican que la diferencia es a favor de la tasa masculina. Las brechas de género se expresan en todos los ámbitos de desempeño y su fundamento; es la jerarquización de las diferencias entre hombres y mujeres y sus consecuencias difieren según el ámbito. Es decir, la desigualdad puede ocurrir en relación con el nivel de participación, como en el caso laboral; acceso a oportunidades, en el ámbito económico; derechos, influencia y poder, en lo cultural y político; o solo una remuneración no igualitaria, como es el caso de la brecha de género más estudiada definida como brecha salarial de género.

Este concepto es necesario porque según el reporte la Organización de Naciones Unidas *La mujer en el mundo*, México tiene un promedio de 18 mujeres por cada 82 hombres en cargos claves del Gobierno. Ahora bien, en el Poder Judicial mexicano, hay en promedio 35% de hombres con facultades administrativas y 65% de mujeres en este ámbito; pero, cuando se analizan los órganos jurisdiccionales, es decir, cuando se sube en la escalera de responsabilidades y puestos, la situación cambia y la brecha se invierte para el caso de magistrados de 77% hombre a 23% mujeres.⁴

⁴ Datos del Censo Nacional de Justicia Estatal del INEGI 2012.

Otro concepto relacionado a las brechas de género es el de acciones afirmativas. Estas se definen como actuaciones (medidas legales, administrativas o prácticas) dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de dos sectores históricamente excluidos (Bachi 2006). Es importante mencionar que las acciones afirmativas son un tipo de políticas de igualdad de género. Dichas políticas son definidas como el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres (Bustelo, 2014).

El tercer concepto por definir es el de discriminación laboral por género. La discriminación, o trato diferenciado, en el ámbito laboral puede ser *grupal* o *institucional*. El primer concepto (discriminación grupal), se refiere a un tipo de discriminación hacia una mujer o a ellas como grupo. Sucede cuando no son electas por las instancias responsables de su promoción; es decir, con base en estereotipos de género no son consideradas como candidatas para ocupar puestos de mayores responsabilidades (CJF, 2014). La discriminación institucional, en cambio, ocurre por medio de mecanismos formales o informales, estos forman parte del entramado de prácticas y procedimientos para la promoción y dificultan a las mujeres alcanzar puestos más altos (CJF, 2014).

1.2 Marco teórico

La siguiente sección se divide en dos partes. En la primera parte presentaré la literatura más general sobre el tema: las teorías feministas sobre el Estado que sugieren la inclusión de las mujeres en todos los organismos de la esfera pública y privada para mejorar su funcionamiento (Walby 1990; Kantola 2006; Lovenduski 2005; Millet 1969). Y, los estudios sobre política comparada sugieren la presencia de mujeres en la impartición de justicia para mejorar su calidad (Peresie 2005; Songer y Crew-Meyer 2000).

La segunda parte busca ser más específica e identificar el fundamento teórico de la dicotomía sobre lo público y lo privado y las causas de la brecha de género en el ámbito laboral. Lo anterior es algo complejo porque hay que considerar dos cosas: problemas estructurales en el diseño institucional⁵ y/o una mala conciliación de la esfera doméstica y

⁵ Cómo se asciende de puesto: concurso, examen, prueba, evaluación de desempeño.

laboral.⁶ El propósito de esta parte es una revisión de literatura sobre las causas de las brechas de género en el ámbito estatal.

La mujer como parte del Estado

La dicotomía de lo público y lo privado ha sido estudiada mucho por las teóricas feministas buscando una explicación al porqué del rezago femenino “al hogar”. A pesar de que cada vez hay más mujeres en la fuerza laboral y los hombres se han involucrado más en el espacio doméstico, todavía existe una brecha de género importante porque se siguen recreando actitudes discriminatorias.

La autora Sylvia Walby (1990), en su obra *Theorizing Patriarchy*, desarrolla una teoría donde su argumento principal es que las sociedades son patriarcales. Ella define al *patriarcado* como un “sistema de estructuras y prácticas en las que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres”. El concepto que desarrolla es complejo porque se construye sobre dos argumentos. Por un lado, la interconectividad de diversas áreas: trabajo remunerado, trabajo doméstico, sexualidad, cultura, violencia y el Estado. Y, por otro lado, la esfera donde se desarrolla: la pública (se basa principalmente en el empleo, cultura, violencia y la conformación del Estado) y la privada (producción doméstica como el sitio principal de la opresión de las mujeres) (Walby, 1990). El patriarcado en la esfera laboral afecta en la presencia de mujeres en el trabajo, si existe verticalidad en la dinámica y brechas salariales de género. Asimismo, cuando existe una pobre conciliación entre la esfera doméstica y laboral, se agravan las brechas de género en este último.

Es importante analizar algunas teorías feministas del Estado para tipificarlos y poder hacer así, más adelante, la justificación del caso a investigar bajo estos criterios. Estas teorías comenzaron a desarrollarse en los años 1960-1970. Entre sus aportaciones principales están que introdujo el concepto de *patriarcado*, demandaban al Estado que promoviera la igualdad género (Kantola, 2006) y cuestionaban si existe una relación ambivalente entre las mujeres y el estado. Es decir, ¿el Estado es "amistoso con las mujeres" o patriarcal? ¿Las mujeres son “parte del Estado” o están marginadas por él? Esta discusión es importante porque, identificar si el Estado incluye, integra o excluye a las mujeres de él, da una perspectiva adecuada de cómo se va a desarrollar su diseño institucional.

⁶ Chant 1994; Encuestas: México (Consejo de Judicatura 2014); Argentina (Dirección General de Desarrollo Familiar de la Ciudad de Buenos Aires 2017); Estados Unidos (World Economic Forum 2018).

Para Joni Lovenduski (2005), hay cinco grandes teorías feministas del Estado:⁷ liberal, radical, marxista, como un sistema dual y posestructuralista. Para fines de este trabajo se va a analizar al Estado desde la teoría *postestructuralista*. No obstante, se van a mencionar la liberal y la radical ya que históricamente son necesarias para la construcción de dicha teoría. No se trata la teoría marxista porque es un análisis de la conformación de Estados socialistas, los cuales no se planean estudiar, y tampoco se utiliza la teoría Dual porque es la explicación del diseño burocrático de países nórdicos, que tampoco se van a estudiar.

En primer lugar, presento la teoría del estado *liberal*. Para esta teoría, el Estado no debe actuar para favorecer a algún sexo. La conformación burocrática, empresarial, educativa se regula sola, como en el libre mercado. Es decir, el Estado no busca que exista ningún tipo de equidad de género, sino que todo se basa en procesos internos de cada organismo. Este tipo de Estados funciona como mediador neutral; a pesar de que las instituciones estatales están dominadas por hombres, las mujeres deben ingresar y tanto mujeres como hombres deben ser tratados por igual ante la ley. Los críticos a esta teoría argumentan tres cosas. (1) Que no cuestiona las estructuras de dominación masculina (en la familia, trabajo, sexualidad) ya que sólo se centra en la institución de “el Estado” y este no es un agente activo que vea por los intereses de nadie, sólo es un mediador. (2) Que la ley proporciona igualdad formal para las personas, pero ignora las bases económicas y sociales de la desigualdad. Es decir, que a pesar de que legalmente todos están protegidos por la ley, no considera que las mujeres sufren la justificación masculina de dichas leyes. (3) Que la teoría liberal, no propone ningún cambio estructural, trata de no intervenir en la conformación de las instituciones y esto puede perpetuar normas patriarcales ya que no incentiva a la integración de las mujeres dentro de las instituciones.

En segundo lugar, la teoría *radical* afirma que el Estado es patriarcal. Es decir, la dominación masculina y las formas interconectadas de opresión son su componente principal (Millet, 1969). La ley prioriza a los hombres y defiende sus intereses. La fortaleza principal de esta teoría es que no sólo se enfoca en instituciones formales sino también en estructuras sociales y prácticas informales. No obstante, se le critica de 'monocausalidad' (el patriarcado como única causa de la opresión de las mujeres) y de esencialismo (insensible a las diferencias entre mujeres, no considera feminismos interseccionales) (Lovenduski, 2005).

⁷ Necesario más adelante cuando se analice el caso y para usar los términos indistintamente.

Por último, la teoría feminista del Estado que justificar el presente trabajo es la *postestructuralista*. Esta teoría considera al Estado como el centro de las relaciones de poder que se construyen y se disputan, por lo tanto, hay espacios donde se puede hacer un cambio. Asimismo, éste no es monolítico, es decir, hay diferencias 'dentro' de él (en el diseño institucional y discursivo sobre la integración) y no es intrínsecamente patriarcal, sino que se construyó históricamente como patriarcal (Lovenduski, 2005). Esta teoría es criticada por un énfasis excesivo en cómo se construye el discurso feminista y no en las instituciones, y que pasa por alto las relaciones entre los diferentes niveles gubernamentales. No obstante, la teoría postestructuralista es útil, por un lado, porque contempla la formación histórica de relaciones patriarcales y no las reconoce como algo intrínseco a la humanidad y, por otro lado, porque como se enfoca en el discurso feminista sobre la inclusión de la mujer al Estado -y lo considera una estructura compuesta y fragmentada en sectores-, es posible proponer políticas públicas (específicas a un ámbito) para reducir las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La administración del Estado

La administración de los Estados modernos se basa en el principio de la división de poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. A pesar de que para hacer un análisis más meticuloso de un Estado en particular hay que considerar la combinación de instituciones políticas que posee, las democracias modernas parten de ese principio. El presente trabajo tiene como propósito enfocarse en la brecha de género laboral en la administración e impartición de justicia por parte del Poder Judicial.

Este poder es el encargado de impartir la Justicia y, mediante la aplicación de las normas y principios jurídicos, resolver conflictos y revisiones constitucionales. Es importante estudiarlo por diversas razones, pero, la principal motivación del presente trabajo deriva de la duda de por qué un servicio de carrera, cuyo proceso de integración es muy claro, se ha convertido en una caja negra y un filtro para las mujeres.

El Poder Judicial necesita tener un buen funcionamiento para hablar de un Estado de Derecho. Es necesario que sea imparcial, para que se base en un sistema judicial con decisiones fundadas en derecho y técnicamente sólidas; e independiente, porque implica autonomía de decisión frente a los intereses de los otros poderes del Estado y, también,

“frente a los diferentes poderes privados que existen en todas las sociedades” (Concha y Salazar, 2018, 1).

Una de las principales consecuencias y fallas a la independencia del Poder Judicial es la falta de transparencia de su funcionamiento. Según un análisis del seguimiento y evaluación de sistemas penales,⁸ es importante enfocar esfuerzos institucionales en la revisión de la operación diaria de los sistemas de justicia. Es decir, “procesos de evaluación continua, tanto al interior como al exterior de las instituciones, que posibiliten la generación de diagnósticos y de datos relevantes para el ajuste y la mejora” (Jaime y Novoa, 2017).

Según Luis Salas y José María Rico en «Carrera Judicial en América Latina», la ausencia de una carrera judicial es uno de los principales factores que contribuyen al bajo nivel de independencia judicial y a la ineficacia del sistema. Por carrera judicial, los autores se refieren a “el establecimiento de una profesión con garantías de estabilidad, remuneración y beneficios similares a las que suelen darse en los sistemas de servicio civil.” (Salas y Rico, 1990, 2) Las características principales que definen una carrera judicial son: los mecanismos de selección y nombramiento de los nuevos jueces, el sistema de destinos y ascensos y un régimen de retribución económica (Salas y Rico, 1990), Como se mencionó antes, en todas es posible encontrar una brecha de género, aunque no es comúnmente estudiada en la Administración Pública de los Sistemas Judiciales.

En América Latina, siguiendo modelos europeos (en especial el español y el italiano),⁹ se comenzaron a introducir sistemas de mérito aplicados por un cuerpo independiente al Poder Judicial. Estos sistemas, no en todos los casos, se comenzaron a encargar de implementar *programas formales de formación*. Venezuela fue el precursor con un Consejo de la Judicatura, seguido de Perú con el Consejo Nacional de la Judicatura creado por el gobierno militar de 1968; Colombia y Panamá con Consejos Judiciales; Honduras en 1980 creó el consejo de la Carrera Judicial dependiente de la Corte Suprema (Salas y Rico, 1990). No obstante, aunque un país tenga un Consejo de la Judicatura u órgano similar

⁸ Aunque fue escrito para México, tiene consideraciones generales (México Evalúa, 2017).

⁹ Un ejemplo es el caso de España: El objetivo inicial del Consejo General del Poder Judicial, establecido en 1980, era el de hacer posible un mecanismo para asegurar el gobierno autónomo del gremio; entre sus funciones figuraba la de designar los nuevos jueces. Las reformas de 1985 transfirieron esta potestad al Poder Legislativo y confiaron la tarea de formación al Centro de Estudios Judiciales, adscrito al Ministerio de Justicia. Esta formación se basaba en un proceso de selección que tenía una evaluación de los conocimientos jurídicos de los candidatos. Una vez aprobado un concurso de ingreso, los aspirantes realizan estudios en la Escuela Judicial. (Salas, Rico, 1990)

independiente al Poder Judicial, no se garantiza su buen funcionamiento. Violaine Autheman y Sandra Elena en «Global Best Practices: Judicial Councils», estudiaron la existencia y el funcionamiento de los Consejos Judiciales con base en los principios internacionales y nacionales sobre independencia e integridad judicial y obtuvieron dos descubrimientos principales. (1) Los Consejos de la Judicatura deben de estar estructurados y operar con transparencia y rendición de cuentas. Y (2) en los países donde la corrupción es sistémica o el Poder Judicial está controlado por el Ejecutivo, los Consejos de la Judicatura pueden funcionar más como una barrera que promotor de la independencia y rendición de cuentas judicial.

Los estudios sobre la conformación y capacitación de personal judicial (ya sea a nivel federal o local) son relevantes por el efecto que tienen la funcionalidad de un Estado de derecho. Por la importancia del buen funcionamiento en la administración e impartición de justicia, los países han ido desarrollando mecanismos para que sea más eficiente por medio de la profesionalización, es decir un servicio de carrera. No obstante, como se mencionó anteriormente, los sistemas judiciales que cuentan con un servicio de carrera, por lo general, se componen de un proceso de selección “meritocrático”, lo cual excluye posibles acciones afirmativas.

Las mujeres en la impartición de justicia

Como ya se mencionó antes, las mujeres son discriminadas en esferas públicas como la administración de justicia, aunque estén preparadas para completar la carrera judicial. Según el reporte la Organización de Naciones Unidas *La mujer en el mundo, 2010*, el número de mujeres matriculadas en la carrera de Leyes o Derecho fue alrededor de 50%. No obstante, esta proporción no es similar en la integración de sistemas judiciales (ONU, 2010).

En América Latina, hace diez años, en las Cortes Supremas de Justicia la participación femenina no llegaba a 20% (Facio y Jiménez, 2007). La brecha de género se está presentando de dos formas. Por un lado, de forma horizontal, es decir, la cantidad de hombres y mujeres que se concentran en determinadas actividades. Por el otro lado, de manera vertical, es decir, conforme se va subiendo en la jerarquía del Poder Judicial. Según Bergallo (2005), esto se conoce como *segregación o discriminación ocupacional por sexo*. Esto se define como “formas físicas y sociales de la discriminación”; no obstante, la autora lo utiliza para la

segregación vertical o jerárquica en las diferentes proporciones entre hombres y mujeres en los distintos puestos de la carrera judicial.

Para avanzar en la carrera judicial se requiere cumplir con requisitos llamados “concursos”. Esta carrera se considera meritocrática ya que depende solamente de esto y no incluye acciones afirmativas. No obstante, la poca presencia de las mujeres en los escalones de la administración de justicia sugiere que la *discriminación ocupacional por sexo* les impide alcanzar puestos más altos en las mismas condiciones de méritos y capacidades que los hombres. Es decir, existen barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres cualificadas en el desarrollo de su carrera profesional,¹⁰ por lo tanto, es necesario analizar los impedimentos que encuentran las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en las instituciones judiciales.

¿Afecta la presencia de las mujeres en la impartición de justicia?

De igual modo, es importante mencionar que la falta de paridad en las cortes afecta su desempeño. Jennifer L. Peresie (2005) encontró que la presencia de juezas (en los paneles federales de apelación) afecta la toma de decisiones colegiadas en un subconjunto de casos codificados por género, aquellos que involucran a reclamantes que alegan acoso o discriminación sexual. Sally Kenney (2008) analizó cómo la ausencia de mujeres en altos cargos judiciales en el Reino Unido era preocupante porque por eso no generaba cambios en el establecimiento de la agenda. Donald R. Songer y Kelly A. Crew-Meyer (2000) analizaron el caso de la Suprema Corte estadounidense, cómo afecta la presencia de las mujeres, y encontraron que las juezas votan de forma más liberal que sus colegas masculinos en casos de “obscenidad” y pena de muerte y que la presencia de una colega afecta el comportamiento de sus colegas masculinos porque los hace más propensos que otros jueces masculinos a apoyar sentencias liberales.¹¹

La brecha de género y sus componentes

La hipótesis principal en la literatura que se pone a prueba en este trabajo se refiere a las aplicaciones decrecientes a puestos más altos por parte de las mujeres, es decir, que conforme

¹⁰ Definición de “Glass ceiling barriers” del Wall Street Journal (1986).

¹¹ La adición de un segundo juez femenino no afectó el comportamiento electoral de otras mujeres en el banco.

se sube de puesto aplican menos mujeres. Este fenómeno es el de techo de cristal y puede ser considerado uno de los *problemas estructurales* en el diseño institucional. La mayoría de las investigaciones sobre la relación entre género y ascenso laboral estudian este fenómeno.

Cotter et al. (2001), al estudiar si existe un efecto de techo de cristal, encontraron que las desventajas de género son más fuertes en la parte superior de la jerarquía que en los niveles más bajos y que estas desventajas empeoran más adelante en la carrera de una persona. Usaron modelos de efectos aleatorios y datos del Estudio de Dinámica de Ingresos de Michigan y examinaron las desigualdades de género y raza en los percentiles 25, 50, 75 de las poblaciones de hombres blancos y encontraron evidencia de un techo de cristal para mujeres. No obstante, aclaran que esto no necesariamente aplica para todos los sistemas de recompensas de trabajo, parece ser un fenómeno distintivamente de género y no tanto económico.

Autoras como Connell (2006) y Naff (1994) han estudiado los techos de cristal en la administración federal en diferentes regiones del mundo. Conell (2006) hace un estudio de campo de los arreglos organizacionales de género en 10 sitios del sector público en Australia. La autora propone un enfoque de género de múltiples dimensiones y encuentra que, a pesar de las medidas de igualdad de oportunidades, las divisiones de género en el trabajo persisten en varias formas porque persisten procesos que sustentan y socavan estas divisiones. Esto se debe a que los patrones de autoridad se están reconfigurando, con la reestructuración y el aumento en el número de mujeres en la gestión que resulta en “conflicto” local en las relaciones de género.

Naff (1994) hace un estudio sobre la meritocracia en el servicio civil federal de Estados Unidos. Usando datos de la Junta de Protección de Sistemas al Mérito de los EUA, examina posibles factores que explican el avance exitoso de las mujeres y lo que esos factores pueden indicar sobre por qué las mujeres no han progresado. La autora obtiene dos resultados principales. En primer lugar, que muchas mujeres creen que se enfrentan a estereotipos en relación con la competencia. Y, en segundo lugar, que las mujeres están muy subrepresentadas en los puestos directivos porque las suposiciones sobre el potencial de las mujeres y el compromiso profesional siguen en conflicto con los criterios tradicionales para evaluar el potencial de promoción de los empleados.

Asimismo, la Jueza Patricia Wald (1989) argumenta que las dificultades de las mujeres en la carrera legal comienzan mucho antes de que se les restrinjan sus metas profesionales. En el contexto estadounidense, argumenta que las mujeres en facultades de derecho son discriminadas y no tomadas tan en serio como a sus compañeros hombres. Por un lado, cuestiona dónde ejercen su profesión y encuentra que menos mujeres que hombres practican en empresas privadas. Las mujeres ejercen en el gobierno y el trabajo de interés público y argumenta que es porque las mujeres siguen siendo canalizadas hacia campos como las relaciones domésticas, es decir, lejos de la práctica corporativa y comercial más lucrativa, o bien, “se sienten obligadas a elegir trabajos no para el desafío del trabajo sino para el trabajo” (Wald, 1980; 42).

Por otro lado, cuestiona la profesión en sí. Argumenta que las mujeres en la ley generalmente están menos satisfechas con sus trabajos principalmente porque el sistema legal se ha ejecutado tradicionalmente en estructuras masculinas. La práctica es de “ganar a cualquier costo” y, aún con la presencia de mujeres, hay pocas diferencias significativas en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres en entornos dominados por hombres (Wald, 1980; 54).

La brecha es independiente a la preparación

Blau y Ferber (1987), estudiosos de la brecha de género salarial, encontraron que las mujeres tienen remuneraciones menores a pesar de que las variables relacionadas con la productividad se mantengan constantes. Este resultado es útil porque al usar metodología similar, descarta el posible argumento meritocrático para justificar la brecha, es decir, que conforme se sube en la escalera laboral disminuyen las mujeres porque no están preparadas o porque son menos productivas. Con este antecedente, tiene sentido utilizar la misma metodología para estudiar la brecha de género en otro ámbito en extensión de la discriminación a la estructura organizacional. Como el trabajo pretende preguntarse por qué la presencia de las mujeres es minoritaria en la administración de justicia conforme al avance en la carrera, es posible considerar que tanto los aplicantes como los empleadores puedan tener preferencia hacia un sexo en particular.

Discriminación por género en el mercado laboral: barreras de entrada

Los estudios existentes sobre la presencia de mujeres en el Poder Judicial se han concentrado en cómo funciona cuando la impartición de justicia es por parte de juezas (Peresie 2005; Songer and Crews-Mayer 2000) y en pocas ocasiones los estudios prestan más atención a cómo llegaron esas juezas (Nasser 2018) y el tipo de pruebas que pasaron para ascender (Howe and Knott 2015; Malleson and Russell 2006; Bagues and Esteve-Volart 2010). Uno de los principales argumentos de los servicios civiles de carrera es que son meritocráticos; no obstante, es posible que no estén considerando que hay fases donde los hombres o las mujeres tienen más probabilidades de sobresalir.

Existe una amplia literatura sobre los problemas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Muchas veces los procesos de contratación tienen preferencias hacia un perfil de edad, género o raza. El entrevistador/reclutador puede tener un sesgo inconsciente pero sistemático. Por ejemplo, Booth y Leigh (2010) encontraron discriminación contra los hombres en ocupaciones dominadas por mujeres.

De los estudios más comunes sobre discriminación laboral son por edad y género en países como Estados Unidos (Lahey, 2008) y Reino Unido (Riach and Rich, 2007) los aplicantes jóvenes tienen más probabilidades de que se les ofrezca una entrevista que los mayores al igual que a los hombres sobre las mujeres. Lo mismo ocurre en Francia (Petit, 2007) y España (Albert et al., 2011), aunque no encontraron sesgos de género.

En el caso de México, la literatura señala que la discriminación laboral puede ser hacia fenotipos mestizos o indígenas, género y el estado civil. Arceo-Gómez y Campos Vázquez (2013) hicieron un experimento de campo en el mercado laboral en el cual mandaron currículos, con foto, ficticios con información aleatoria (etnia y estado civil) de los solicitantes. Encontraron que a pesar de que las mujeres tienen más devoluciones de llamadas que los hombres, su estado civil o apariencia las afecta más que a los hombres. Las mujeres casadas son “penalizadas” en el mercado laboral. La hipótesis fue que los empleadores pueden pensar que las mujeres casadas tienen menor productividad y, por lo tanto, hay más resistencia a la contratación (Arceo-Gomez, Campos-Vázquez, 2013).

Conciliación doméstico-laboral

Además de la posible preferencia de los empleadores a contratar hombres, las mujeres se enfrentan a la dificultad de balancear su vida doméstica con la laboral. Los costos de conciliar ambas son más altos para las mujeres. Para que las mujeres logren su desarrollo profesional con igualdad, hacen falta condiciones de corresponsabilidad en el hogar, en donde los hombres realicen tareas domésticas y de cuidado como una responsabilidad compartida, si no, las mujeres seguirán fluctuando en su carrera profesional.

En el Informe sobre el Desarrollo Mundial “Igualdad de Género y Desarrollo” se explica que las mujeres prefieren emplearse en trabajos que les permitan ajustar el horario de trabajo y salen del mercado laboral más frecuentemente a menores costos (Banco Mundial 2012). Esto se debe por la repartición desbalanceada de las tareas domésticas por los estereotipos y roles sociales de género. El mal balance entre la vida laboral y familiar desfavorece a las mujeres causando una mala conciliación entre ambos y relegando su actividad profesional. Por esto, las ocupaciones más “flexibles” no requieran capacidades específicas o habilidades que se deprecien rápidamente.

La mayoría de la literatura al respecto se basa en encuestas en diferentes años y en diferentes países sobre la relación doméstico-laboral. Los casos más recientes son Argentina y Gran Bretaña. En Argentina, por medio de una encuesta realizada por la Dirección General de Desarrollo Familiar de la Ciudad de Buenos Aires (2017), dirigida a labores domésticos compartidos sobre maternidad y paternidad, se encontraron tres hallazgos principales: las mujeres invierten 6 horas por día en mientras que los hombres sólo lo hacen 3,8 horas al día; 9 de cada 10 mujeres cumplen con tareas como asear a sus hijos, ayudarlos con la tarea, alimentarlos, mientras que 4 de cada 10 hombres no realizan ninguna de ellas; no obstante, los encuestadores respondieron que 64% de las veces se realiza de manera compartida, 28% manifestó que lo realiza la mujer y 8% que lo efectúa el hombre.

El estudio argentino demuestra una fuerte tendencia a que los hábitos relacionados con el cuidado de los hijos se ubiquen como una responsabilidad de las mujeres. El estudio demuestra que ni la acción masculina ni la compartida sobresalen frente a la femenina.

En el contexto de Reino Unido, Orgard (2019) analiza diversos estudios sobre brecha de género salarial y pago no remunerado de tareas del hogar. Con datos de *World Economic Forum* y del *Institute for Women’s Policy Research* encuentra que existen varios factores que

causan la brecha salarial de género, incluida la discriminación, la subvaloración de roles predominantemente ocupados por mujeres y el predominio de los hombres en las posiciones directivas. Sin embargo, uno de los factores principales es que “las mujeres tienen más del doble de probabilidades de tomar un tiempo de trabajo remunerado para cuidar de sus hijos o sus padres ancianos, o ambos. De hecho, la brecha salarial entre hombres y mujeres se amplía dramáticamente después del nacimiento de su primer hijo, y la maternidad, ahora, es un mayor predictor de desigualdad salarial que de género” (Orgard, 2019). Asimismo, agrega que cuanto más tiempo permanecen las mujeres fuera de la fuerza laboral, menos se les paga cuando regresan: las mujeres que permanecen fuera del empleo remunerado durante cuatro años reciben 65% menos que las mujeres que continúan trabajando.

Para estudiar la discriminación por género en el ámbito laboral (*brecha de género laboral*), hay que considerar tres condiciones: (1) la presencia de las mujeres en los cargos, (2) la verticalidad en la toma de decisiones -donde las mujeres no forman parte o pocas lo hacen- y (3) la división sexual en el salario. La diferencia en magnitud dependerá de dos momentos en la vida laboral de una empleada. Por un lado, de los estatutos y condiciones laborales para la contratación, lo cual significaría que puede aparecer una brecha de género *horizontal*, donde la presencia de hombres o mujeres es mayoritaria. Y, por otro lado, durante el ascenso y promoción de las empleadas; este es el caso de una brecha *vertical*, ya que es posible que la empresa o dependencia sí contrate tanto a hombres como a mujeres, pero sólo uno sea promovido y la decisión de esto se deba a una preferencia a cierto género. Asimismo, es importante analizar si simultáneamente a esto, hombres y mujeres son remunerados de manera igualitaria según las responsabilidades y actividades que desempeñan; si no es el caso, entonces, además de una posible brecha laboral, se podría tratar de una brecha salarial.

En suma, la brecha de género en los distintos órganos del Estado ya ha sido estudiada, sin embargo, el principal enfoque al respecto ha sido sobre la funcionalidad de promover la paridad y sólo pocos estudios se han enfocado en la conciliación doméstica-laboral. Es posible argumentar que la presente investigación tiene relevancia científica porque alimenta tres argumentos importantes de la lucha feminista para la inclusión de las mujeres al Estado. Dichos argumentos son, en primer lugar, la pregunta normativa sobre si es o no responsabilidad del Estado incluir políticas feministas para asegurar la integración femenina; en segundo lugar, la necesidad de un diseño institucional (o un marco legal) donde se regule

la discriminación laboral por cuestiones de género y, por último, la importancia de las mujeres en las cortes para aumentar la probabilidad que las resoluciones de sentencias tengan perspectiva de género.

2. Argumento

Como ya se anotó antes, esta tesina pretende responder a por qué las mujeres tienen una presencia minoritaria conforme se avanza en la carrera judicial. Para responderla, se va a estudiar una de las áreas donde podría ser visible la brecha de género que es en los tipos de acceso (concursos) a puestos más altos en la carrera judicial y propongo que se debe a una mala conciliación de la esfera doméstica y laboral.

Este problema es dual ya que afecta tanto la conformación laboral de la administración/impartición de justicia, como la repartición de tareas domésticas. Es importante porque un desbalance en esto tiene efectos negativos en los incentivos de las mujeres para postularse a puestos más altos.

De acuerdo con datos del Consejo de la Judicatura Federal, en 2009 habían 31, 307 personas trabajando en el Poder Judicial, de los cuales 47% eran hombres y 53% mujeres. Para 2012, de las 48,851 personas en órganos jurisdiccionales de los Tribunales Supremos de Justicia de las entidades federativas, 64.14% eran mujeres y 35.86% eran hombres en ámbitos administrativos y jurisdiccionales (CJF, 2014, 9-11) Lo anterior demuestra que las mujeres tienen incluso una presencia mayoritaria en la administración e impartición de justicia, no obstante, cómo se distribuyen en los cargos es lo que vuelve visible la brecha escalonada. Ver cuadro 1.

Cuadro 1. Composición por género de los órganos jurisdiccionales que laboran en el Consejo de la Judicatura Federal en 2013

| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
|-------------|----------------|----------------|
| Secretarios | 57.42% | 42.58% |
| Jueces | 75.68% | 24.32% |
| Magistrados | 82.16% | 17.84% |
| Total | 60.80% | 39.20% |

Fuente: Datos del Censo Nacional de Justicia 2012 del INEGI.

Como se mencionó antes, para la mayoría de la literatura la disminución de mujeres en puestos más altos se debe a los techos de cristal (Wald 1989; Cotter et al 2001; Connell 2006; Naff 1994; Nasser 2018). Lo cual significa que las desventajas de género son más fuertes en la parte superior de la jerarquía que en los niveles más bajos de la carrera laboral. Asimismo, en el caso de la carrera judicial, los puestos menores, son en su mayoría

administrativos. Y, según, la diferenciación laboral por sexo, estos son normalmente ocupados por mujeres.

La perpetuación de roles de género es una de las principales causas de la discriminación por género (Lombardo, 2014). El fenómeno de la discriminación puede tener dos resultados. Por un lado, como un autolimitante, es decir, las personas no consideren que la promoción vale los costos (tiempo invertido, responsabilidades laborales). O bien, que las formas para acceder a la promoción (ya sean mecanismos formales como el tipo de examen o informales como preferencia a un candidato hombre en las entrevistas) dificulte a las y los candidatos a puestos más altos.

Las desigualdades estructurales, como el tiempo invertido en el hogar, impiden que las mujeres tengan las mismas posibilidades para prepararse y llevar a cabo el proceso de los concursos de oposición (CJF, 2014). El tiempo disponible para la carrera profesional no es el mismo en hombres y mujeres cuando hay una responsabilidad familiar desequilibrada (Orgard 2019).

Como se puede ver en el cuadro 1, las mujeres sí forman parte de la organización del Poder Judicial; no obstante, la integración por puesto no es paritaria. Fondevila y Mejía (2014) argumentan que se puede deber a la distribución etaria por sexo y puesto. Argumentan que la edad puede ser un indicador ya que ayuda a conocer cuánto tiempo tarda en ascender la persona de acuerdo con su sexo.

Los autores analizaron la edad promedio de jueces y magistrados del Quinto Circuito en 2004 (Véase en cuadro 2) para comparativamente saber cuánto tiempo tarda un ascenso de acuerdo con su género.

Cuadro 2. Edad promedio de jueces y magistrados del Quinto Circuito en 2004

| | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Juzgados de Distrito | 40 | 56 |
| Tribunales Colegiados | 51 | 46 |

Fuente: Fondevila, Mejía (2014) p. 148. Datos de la Secretaria Ejecutiva de Administración del Consejo de la Judicatura Federal

La edad promedio de las mujeres en los puestos más altos es mayor que la de los hombres, lo cual significa que las mujeres necesitan más tiempo para llegar a los mismos lugares que los hombres. Según los autores, que a una jueza le tomen 11 años para llegar a ser magistrada (en ese circuito) es un indicador “para determinar las inequidades de género que impiden estructuralmente que las mujeres alcancen los mismos puestos que los hombres en los mismos tiempos” (Fondevila, Mejía, 2014; 149).

Es importante retomar algunos de los hallazgos de Orgard (2019) para entender por qué la edad puede ser estar perpetuando la brecha de género. La autora encontró que la brecha salarial se amplía drásticamente después del nacimiento de su primer hijo. Asimismo, cuanto más tiempo permanecen las mujeres fuera de la fuerza laboral, menos se les paga cuando regresan: las mujeres que permanecen fuera del empleo remunerado durante cuatro años reciben 65% menos que las mujeres que continúan trabajando.

Estos hallazgos son importantes porque es posible que la brecha de género se agrave por el estado civil o en edades reproductivas, por un lado, porque la maternidad podría implicar desigualdad salarial o bien, porque por las características del trabajo en el Poder Judicial (horarios poco flexibles, incertidumbre laboral) no es compatible para las personas con hijos.

Del total de grupos focales del diagnóstico del Consejo de la Judicatura (56 mujeres y 34 hombres Secretarios de Estudio y Cuenta),¹² 73% tiene hijos.

Cuadro 3. Cantidad de hijos de los Grupos focales 2014

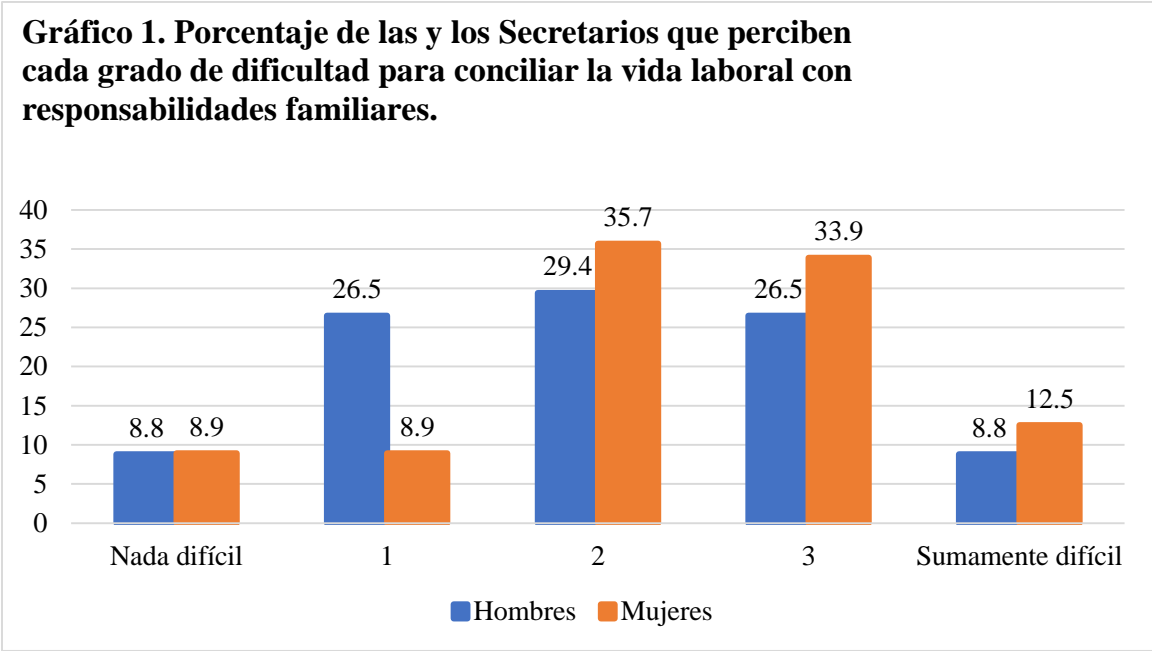
| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
|--------------|----------------|----------------|
| Un/a solo/a | 14.7% | 26% |
| Dos hijos/as | 32% | 30% |
| Tres o más | 30% | 15% |
| Total | 76.7% | 71% |

Fuente: Elaboración propia con los datos del Consejo de la Judicatura Federal (2014) pag III-7.

¹² Quince grupos focales en Distrito Federal, Monterrey, Puebla (San Andrés Cholula), Toluca y Guadalajara (Zapopan) entre los meses de agosto y noviembre del 2014. (CJF, 2014).

Lo anterior demuestra que (de los grupos focales) más porcentaje de hombres que de mujeres tiene hijos. Por lo tanto, la crianza de los hijos sería un limitante para ambos sexos, no obstante, la responsabilidad familiar no es percibida como equitativa entre hombres y mujeres.

Es pertinente retomar, por un lado, la tendencia de percibir que las responsabilidades relacionados a cuidar a los hijos son responsabilidad de las mujeres (Orgard, 2019; DGDF, 2017). Por otro lado, en términos de percepción dentro del Poder Judicial mexicano, las responsabilidades familiares son percibidas diferente. En el cuestionario que se les hizo a las y los Secretarios (70 personas) de cinco estados de la República, se les pidió que calificaran del 0 (Nada difícil) al 4 (Sumamente difícil) lo difícil que les ha sido conciliar sus responsabilidades laborales con su vida familiar. Los resultados demostraron que en general las mujeres Secretarias perciben menos fácil la conciliación. Mientras 35% de los hombres asignan valoraciones altas (3 y 4) a la dificultad, 46% de las mujeres también. Los resultados se pueden ver en la Gráfico 1.¹³



Fuente: Elaboración propia con los datos del Diagnóstico del Consejo de la Judicatura Federal (2014) página III-13.

¹³ Para ver el desagregado de los datos ver el Anexo 3. Una aclaración que tiene el diagnóstico (pp III-13): “Al ser tratada como una escala de razón no ofrece diferencias significativas desde un punto de vista estadístico”.

2.1 Hipótesis

Con base en lo anterior, la tesina presenta tres hipótesis. La primera hipótesis del trabajo es que *mientras menos incertidumbre laboral (adscripción y materia), más mujeres se inscribirán a los concursos para ascender de puesto*. Lo anterior porque si una mujer prioriza su vida doméstica y familiar, la incertidumbre de dónde ejercer se vuelve un limitante. Los roles de género de “madre” o “esposa” trabajadora no son los mismos que para hombres. Cuando una oportunidad laboral fuera se presenta y uno de los dos tiene que cambiar de residencia hay dos opciones: (a) movilizar a toda una familia o (b) que uno cambie de domicilio y el otro se quede con los hijos (en caso de tenerlos). Ahora bien, esta decisión no pesa igual para las mujeres como para los hombres porque, aparentemente, la paternidad aún no es una práctica de corresponsabilidad y los costos de movilización para una mujer son mayores.

La finalidad de estudiar este fenómeno es identificar/evaluar empíricamente la *presencia* de la *discriminación*. La presencia es el cálculo numérico con el que se puede medir la brecha de género restando las tasas de la presencia masculina de la femenina. No obstante, la discriminación ocurre cuando, si las características del concurso cambian (cuánta información hay respecto a la plaza, el tipo de concurso, cómo es realizado), esta tasa también cambia.

Lo anterior se puede observar, por ejemplo, si un concurso no incluye la adscripción. La adscripción es la información adicional sobre dónde es la plaza disponible y la mayoría de los concursos no la incluye. Es posible que se presenten menos candidatas a uno donde no cuenten con esta información, pues no quisieran arriesgar tener que moverse de locación sin la certeza de movilizar a toda su familia. Esta internalización de la poca conciliación entre lo laboral y lo doméstico sugiere discriminación cuando afecta más a uno de los dos sexos.

Según la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Pleno del Consejo de la Judicatura “asignar la competencia territorial y el órgano en que deban ejercer sus funciones los jueces de distrito y magistrados de circuito” (LOPJF, Art 118). En el documento publicado por el Consejo de la Judicatura “*Carrera judicial y género: de secretarías a juezas, un techo de cristal*” (2014), se entrevistó a grupos focales sobre las inscripciones a los concursos y la adscripción era un mitigante de interés.

El cambio de adscripción tiene diferentes implicaciones según el género. Para la mayoría de los participantes en los grupos focales, es visto como un obstáculo porque implica (1) incertidumbre del lugar a donde mandarán a la persona, (2) cambiar a la familia de residencia, (3) separarse de la familia y/o (4) ir a un lugar sin redes de apoyo (CJF, 2014, IV-59).

Otra característica de los concursos es la materia. La jueza Patricia Wald (1989) argumenta que una de las principales dificultades de las mujeres, en la carrera legal, es que el sistema legal es tradicionalmente una estructura masculina. Por lo tanto, la canalización de las mujeres es diferenciada de los hombres. Menos mujeres que hombres, practican en empresas privadas porque se toman en cuenta ciertos roles como la competitividad, el litigio “agresivo”. De este modo, las mujeres suelen ejercer más en el gobierno y el trabajo de interés público. Una vez en la administración pública, las mujeres siguen siendo canalizadas, hacia campos como las relaciones domésticas, es decir, lejos de la práctica corporativa y comercial más lucrativa (Wald, 1980; 42).

Las estructuras masculinas vuelven entonces la materia de la práctica una perpetuación de los roles de género. Las mujeres se canalizan en juzgados de derecho administrativo, civil y laboral. Mientras que los hombres se especializan, en un primer punto en la esfera privada y en un segundo punto en mercantil y penal.

La segunda hipótesis sugiere que en los exámenes de memoria pasará una proporción menor de mujeres que de hombres. La primera etapa del concurso consta de un cuestionario escrito,¹⁴ en el cual, se evalúan conocimientos jurídicos vinculados con la función de Juez de Distrito o Magistrado de Circuito. El número de preguntas suele variar, pero pueden ser hasta cien preguntas de opción múltiple, complementación o asociación; durante las cuales, los aspirantes no pueden consultar ningún tipo de ayuda o de legislatura. Por lo tanto, esta es una prueba de memoria que requiere estudio constante en un tiempo limitado: de la publicación de la convocatoria hasta dicha prueba.

El que pasen más hombres que mujeres en esta etapa, se explicaría por la disparidad de horas dedicadas al hogar para hombres y mujeres. Como las mujeres dedican en promedio cuatro horas más a labores domésticos en comparación con los hombres, tienen cuatro horas menos de preparación diaria que un hombre para preparar un examen largo de memoria.

¹⁴ Ver Anexo 3.

Comprobar esta hipótesis implicaría que las mujeres sobresalgan en una prueba diferente a un examen de memoria, para esto, habría que comprar los resultados con la segunda (solución de un caso práctico). La solución del caso práctico consta en redactar dos sentencias (una por día), sin ayuda de ningún tipo de material más que el que facilite el examinador del IJF.

Por último, la tercera hipótesis también está enfocada a una de las etapas del concurso y sugiere que *cuando el jurado está compuesto por puros hombres, pasarán más hombres*. La última etapa de los concursos es un examen oral, éste es calificado por un jurado: Juez o Jueza de Distrito (o Magistrado/Magistrada de Circuito), y dos personas designadas por el Instituto de la Judicatura Federal. El examen oral se desarrolla mediante réplica que formule el Jurado designado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal. Y, al igual que en las otras etapas, no pueden consultar material adicional.

La motivación de esta hipótesis es que hay ocasiones en que los evaluadores tienen preferencias hacia un sexo en particular. Por lo tanto, no es lo mismo ser evaluado por puros hombres a un jurado mixto. Aquí el mecanismo causal sería simplemente preferencia a un sexo entre los aspirantes. Lo anterior, es excluyente de la preparación, se basa simplemente en que tanto los aplicantes como los empleadores tengan preferencias (Blau y Ferber, 1987). En ocasiones, el personal (en este caso los jurados), tienen preferencias inconscientes y sistemáticas hacia un perfil particular de personas. Según Booth y Leigh (2010), normalmente esto es en: edad, género o raza. El entrevistador/reclutador puede tener un sesgo inconsciente pero sistemático.

Para analizar si existe algún tipo de *discriminación* es necesario hacer un diagnóstico de la brecha de forma escalonada. Es decir, por qué conforme sube el puesto la presencia de las mujeres disminuye. Debido a la disponibilidad de los datos, el trabajo estudia la incertidumbre laboral de los concursos (adscripción del puesto y materia) y las etapas el proceso de selección. Las hipótesis están descritas en el Cuadro 4.

Cuadro 4. Hipótesis

Hipótesis

- H1: *mientras menos incertidumbre laboral más mujeres se inscribirán a los concursos para ascender de puesto.*
-
- H2: *en los exámenes de memoria, pasará una proporción menor de mujeres que de hombres.*
-
- H3: *cuando el jurado está compuesto por puros hombres, pasarán más hombres.*
-

3. Diseño de investigación

Las hipótesis se ponen a prueba en los concursos para Juez de Distrito y Magistrado de Circuito que se llevaron a cabo entre el 2000 y el 2015 en México. El Poder Judicial Mexicano cumple las características de lo que se pretende estudiar: una carrera judicial escalonada, que carece de acciones afirmativas en su promoción. El Poder Judicial mexicano se conforma de puestos de carrera judicial, de base y de confianza. Los puestos de carrera Judicial¹⁵ (en orden: Actuario, Secretarios, Juez y Magistrado) están regulados por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

Según Ríos-Figueroa (2018; 22), por un lado, están los puestos clave para la función jurisdiccional de Secretario de Juzgado, Secretario de Tribunal y Actuario. Por otro lado, los puestos más meritocráticos de la carrera son Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, porque es necesario participar en un concurso y aprobar una serie de exámenes de oposición.

Los concursos son organizados y administrados por el Consejo de la Judicatura Federal y cuentan (típicamente) con tres etapas: un examen de conocimientos o cuestionario escrito, seguido de un examen psicométrico y/o la solución de uno o dos casos prácticos, y un examen oral. “Desde el primer concurso que se realizó en 1995 hasta 2016, encontramos 79 convocatorias en el Diario Oficial de la Federación de las cuales 41 son concursos para vacantes al nivel de Juez de Distrito y 38 para Magistrado de circuito. Cada año hay al menos un concurso, hay años que salen hasta nueve concursos (2009), el promedio es 5 concursos por año.” (Ríos-Figueroa 2018, 24).

Asimismo, se escogió a México porque cuenta con una amplia disponibilidad en los datos sobre los concursos y conformación de este Poder tanto del INEGI como del Consejo de la Judicatura Federal. Para la promoción de los puestos, el Consejo de la Judicatura proporciona no sólo los datos de las personas que ganaron los concursos sino también los inscritos al concurso. De este modo, va a ser posible analizar si la brecha ocurre desde antes o si la brecha está en los resultados de este. Del mismo modo, los cargos más altos, como magistrados, son nombrados en ternas propuestas por los ministros y la SCJN publica dichos datos.

¹⁵ Para fines de la investigación no se va a estudiar la brecha de género en la Suprema Corte de Justicia (ministros y ministras) porque las condiciones para los nombramientos y acceso a ella son actos políticos regulados en la Constitución.

Y, por último, porque esta investigación pueda ser una aportación al estudio de brechas de género en ese ámbito. Actualmente México tiene muchos índices e indicadores, por parte de organizaciones gubernamentales o de la sociedad civil,¹⁶ para la calidad de la impartición de justicia, pero ninguna contempla la brecha de género o está elaborada con perspectiva de género. Es decir, todos se enfocan en cómo es administrada la justicia y no en cómo está organizado el Poder Judicial en materia de género. El presente trabajo puede servir como diagnóstico para identificar los determinantes de la brecha de género en el Poder Judicial.

Para lograr esto, se planea llevar a cabo un estudio de dos partes. Inicialmente, una revisión al trabajo cualitativo que hizo el Consejo de la Judicatura Federal (2014) sobre techos de cristal con grupos focales. Seguido de un análisis cuantitativo de los escalafones de la carrera judicial en dos momentos diferentes. Los escalafones son: Secretarios o Secretarios de juzgado/tribunal, Juezas y Magistradas, y los dos momentos son (1) analizar la inscripción y (2) si ingresó al puesto o si ganó o no el concurso.

Lo anterior busca centrar la temporalidad del problema de género sobre la conformación del Poder Judicial. El avance en la carrera judicial tiene dos momentos importantes: la inscripción a la promoción y la selección de los candidatos. Por un lado, la inscripción ocurre cuando los escalafones inferiores postulan a los puestos superiores, mientras que la selección de candidatos es una vez terminada la revisión de los requisitos o bien en los concursos. Analizar la discriminación laboral que viven las mujeres significa identificar el momento cuando se agrava la brecha: si es porque no se inscriben a las promociones o porque no las eligen para puestos mayores. En suma, centrar la temporalidad implica identificar si el problema existe desde antes de adquirir el puesto o si es primordialmente por un sesgo de género en la selección de los candidatos dentro de la administración de justicia.

El ascenso de Secretaria de Estudio y Cuenta a Jueza y luego a Magistrada se debe a un proceso de tres etapas: es necesario participar en un concurso y aprobar una serie de exámenes de oposición. El argumento del siguiente trabajo es que, durante el proceso, las mujeres van a ser discriminadas por su género.

¹⁶ Por mencionar algunos, el Mapa de riesgos del IMCO, México Evalúa Calidad Justicia, Impunidad (UDLAP), Censo Fiscalías del INEGI, el Índice de desempeño del Presupuesto del PJ de México Justo y el Índice de Acceso a la justicia (WJP)

Se recopilaron las 68 convocatorias de los concursos estudiados de 2000 a 2017.¹⁷ A pesar de que tienen variantes en la información del Jurado del examen oral o más detalle en las bases sobre el cuestionario, son muy similares entre sí mediante a las etapas. En el Anexo 3 se puede ver un ejemplo de una convocatoria a un Concurso de Oposición Libre.

Para estudiar la presencia de las mujeres es necesario analizar en primera instancia la presencia de las mujeres con datos descriptivos como los censos del INEGI de la conformación de las fiscalías y Circuitos y los datos del Consejo de la Judicatura Federal sobre su conformación; cuántas mujeres hay y en qué puesto. Para medir la variación de la variable dependiente (presencia de mujeres) se analiza, desde 2000, la inscripción a los concursos, cuántas pasan a la siguiente etapa y si esto varía conforme cambian las características del concurso. Es decir, si se inscriben más mujeres cuando se incluye la adscripción del puesto, quién está a cargo de ese tribunal, cuántas plazas fueron abiertas y si el proceso cuenta con acciones afirmativas.

El propósito es estudiar cómo el género cambia en las diferentes etapas de los concursos y en los diferentes tipos de concursos. Para fines del estudio se tomaron los expedientes de los concursos del periodo de 2000-2017.

Las variables utilizadas en esta investigación se construyeron según la información de la base de datos de concursos (resumen en el Cuadro 5). Las variables son: el género, inscribirse al concurso, pasar el examen de memoria y pasar la entrevista.

Los concursos tienen ciertas características. Las que el trabajo toma en cuenta son: 1) la adscripción y 2) la materia. Cada variable se construye a partir de la información en estos rubros disponible de 2000 a 2015. Es decir, la variable del concurso en adscripción representa el porcentaje de mujeres total en este rubro en cada etapa y en cada año. Asimismo, las etapas para cada concurso se construyen a partir de si el concursante es aspirante, si pasó a la segunda etapa y a la tercera. Las etapas por concurso se operacionalizan mediante una variable categórica no ordenada con valores de 1, 2 y 3. Los valores de esta variable son los siguientes: 1) el uno indica si la aspirante pasó a la segunda etapa; 2) el dos indica que la aspirante pasó a la tercera etapa, y 3) el tres indica que la aspirante fue vencedora del concurso.

¹⁷ Ver en el Anexo 1 la lista completa de Concursos.

Las variables de control corresponden a 1) el porcentaje de hombres que concursaron también; 2) número de plazas para cada concurso. La primera es una variable para cada concurso, es decir, si el porcentaje de hombres era mayor (o menor) que el de mujeres en cada concurso en cada año. La segunda se obtuvo a partir de la convocatoria y de boletines de prensa.

Por un lado, es importante considerar la tasa de participación ya que una tasa baja o alta puede beneficiar o perjudicar a un género en particular. Por otro lado, que haya varios concursos el mismo año en disputa puede afectar el porcentaje de mujeres que aplica: es posible que, en estos casos, las mujeres se enfoquen en los concursos con más información de ese año.

Cuadro 5. Información utilizada en la investigación

| Variable | Fuente |
|---|---|
| Sexo | Base de concursos de jueces y magistrados |
| Tipo de concurso: con adscripción | Base de concursos de jueces y magistrados |
| Tipo de concurso: materia | magistrados |
| Etapa del concurso: aspirante | |
| Etapa del concurso: segunda | |
| Etapa del concurso: vencedor | |
| Cargo del concurso: jueza | |
| Cargo del concurso: magistrada | |
| Jurado: mixto | |
| Jurado: puros hombres | |
| Jurado puras mujeres | |
| Porcentaje de hombres que concursaron también | Base de concursos de jueces y magistrados |
| Cambios en el concurso | Elaboración propia |

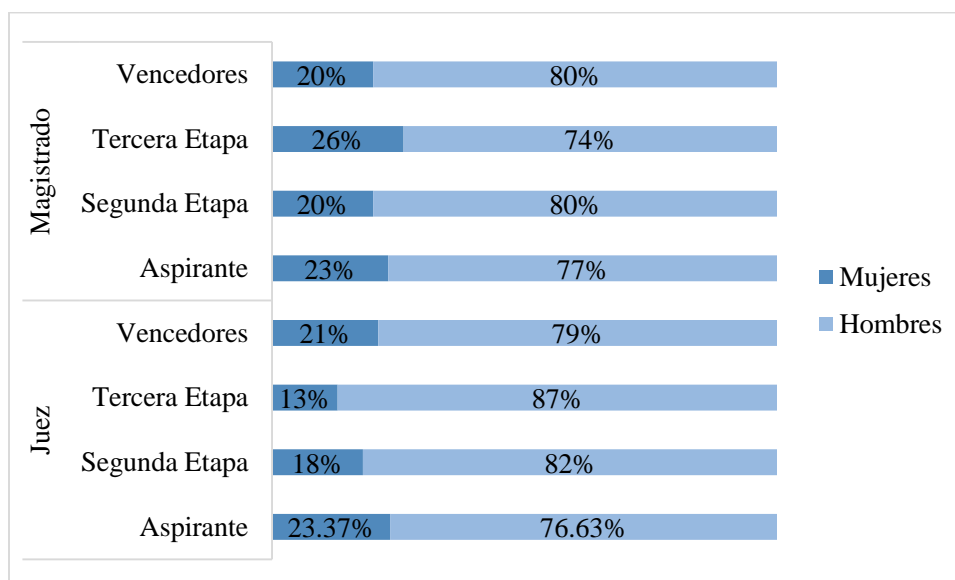
3.1 Descripción de los datos

Para la tesina se construyó una base de datos con 30,316 observaciones (la unidad de análisis son los concursantes). La información se recopiló de dos fuentes: el Consejo de la Judicatura Federal sobre los concursos de 2000 a 2017 (Ver Anexo 1) y el Instituto de la Judicatura Federal para los comités y jurados de los concursos.¹⁸

¹⁸ Esta información se obtuvo de las actas públicas de cada concurso. La facilidad de acceder a ella fue por el Dr. Carlos Báez Silva, Secretario General del Instituto de la Judicatura Federal-Escuela Judicial.

La base de datos cuenta con dos puestos: Juez o Magistrado. Tanto para los concursos de Juez de Distrito como de Magistrado de Circuito, las mujeres son menos de 30% en todas las etapas del concurso (Ver Gráfico 2). Para los concursos de jueces, por un lado, las aspirantes mujeres 23.37% y los hombres 76.63% mientras que, por otro lado, los vencedores, 21% y 79% respectivamente. Lo mismo ocurre en los concursos a Magistrado de Circuito, en la etapa de aspirantes, 23% son mujeres y 77% hombres y los vencedores, 20% y 80% respectivamente. (Ver el Anexo 2).

Gráfico 2. Porcentaje de mujeres y hombre por etapa en los concursos de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito.



Fuente: Elaboración propia con datos del Anexo 2.

Lo que se puede observar en el gráfico anterior es que no sólo se inscriben menos mujeres en ambos concursos (juezas y magistradas) sino que también están resultando vencedoras menos mujeres de las inscritas.

4. Resultados

Hipótesis 1

La primera hipótesis de la tesina es que *mientras haya menos incertidumbre laboral, se inscribirán más a los concursos para ascender de puesto*. Inicialmente, esta hipótesis sólo aplica para los concursos de Juez de Distrito ya que los de Magistrado de Circuito no incluyen información adicional.¹⁹ Para probar la hipótesis se tiene que estudiar primero por separado los componentes de la certidumbre (adscripción y materia) y luego interactuado. Para esto, se van a definir tres niveles de incertidumbre: máxima incertidumbre es cuando el concurso no tiene adscripción ni especificada la materia; incertidumbre mediana cuando contiene algún tipo de información adicional ya sea la materia o la adscripción; y, por último, certidumbre, cuando incluye ambas.

Adscripción

Como se mencionó antes, la adscripción significa dónde se va a ejercer la plaza de Juez de Distrito y los concursos normalmente no tienen esta información. Los cuadros 6 y 7 son una comparación de medias para analizar el porcentaje de hombres y mujeres que se inscriben a los concursos con y sin adscripción. Las inscripciones a los concursos aumentan en 0.07% en el caso de las mujeres. A pesar de que en los concursos con adscripción más mujeres resultaron vencedoras que en los que no tienen adscripción (21.4% y 20.2%, respectivamente), la proporción de mujeres que se inscribe a los concursos es mayor a la que resulta vencedora (Ver Cuadro 6). Esto quiere decir que en ambos casos se pierden mujeres en alguna fase del concurso. En los concursos sin adscripción 0.4% y con adscripción casi el 2%.

¹⁹ Por información adicional quiero decir varianza en el nivel de incertidumbre. En el caso de Magistrado de Circuito no hay opción de que el concurso incluya la adscripción.

Cuadro 6. Proporción de aspirantes a concursos de Juez de Distrito según la adscripción

| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
|-----------------|----------------|----------------|
| | <i>%</i> | <i>%</i> |
| Sin adscripción | 77.4% | 22.6% |
| Con adscripción | 76.7% | 23.3% |

Fuente: elaboración propia. De un total de 19,961 aspirantes, 4,651 eran mujeres y 15, 311 aspirantes hombres.

Cuadro 7. Proporción de vencedores a concursos de Juez de Distrito según la adscripción

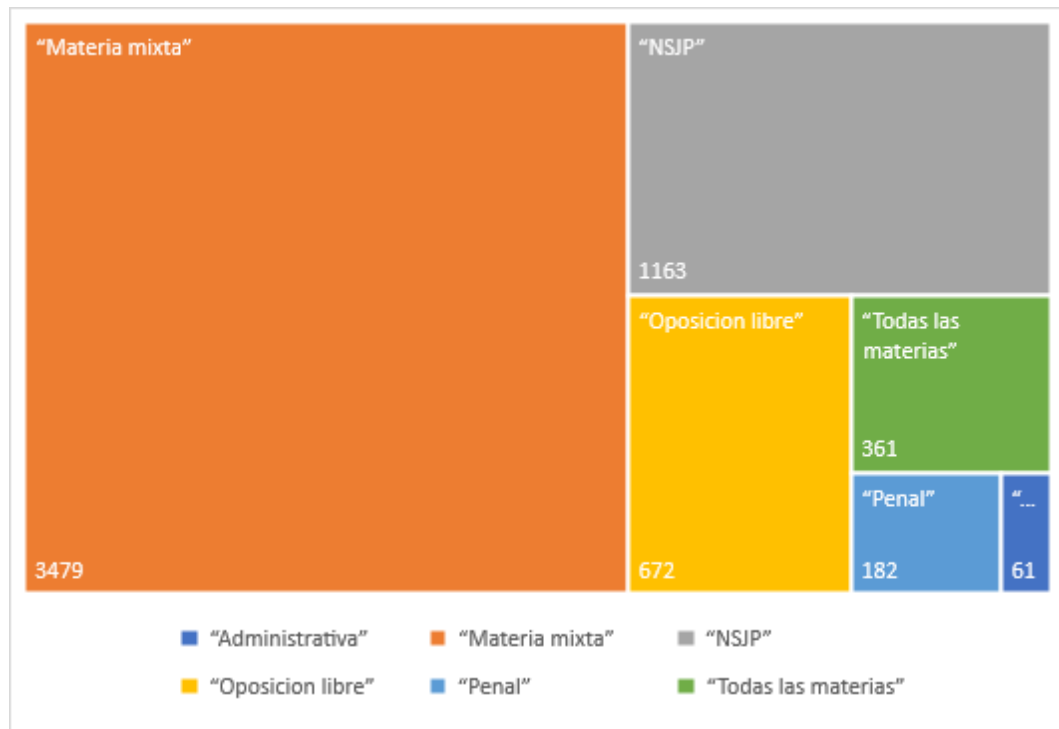
| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
|-----------------|----------------|----------------|
| | <i>%</i> | <i>%</i> |
| Sin adscripción | 79.8% | 20.2% |
| Con adscripción | 78.6% | 21.4% |

Fuente: elaboración propia. De un total de 2,346 aspirantes, 564 eran mujeres y 1,783 aspirantes hombres.

Materia

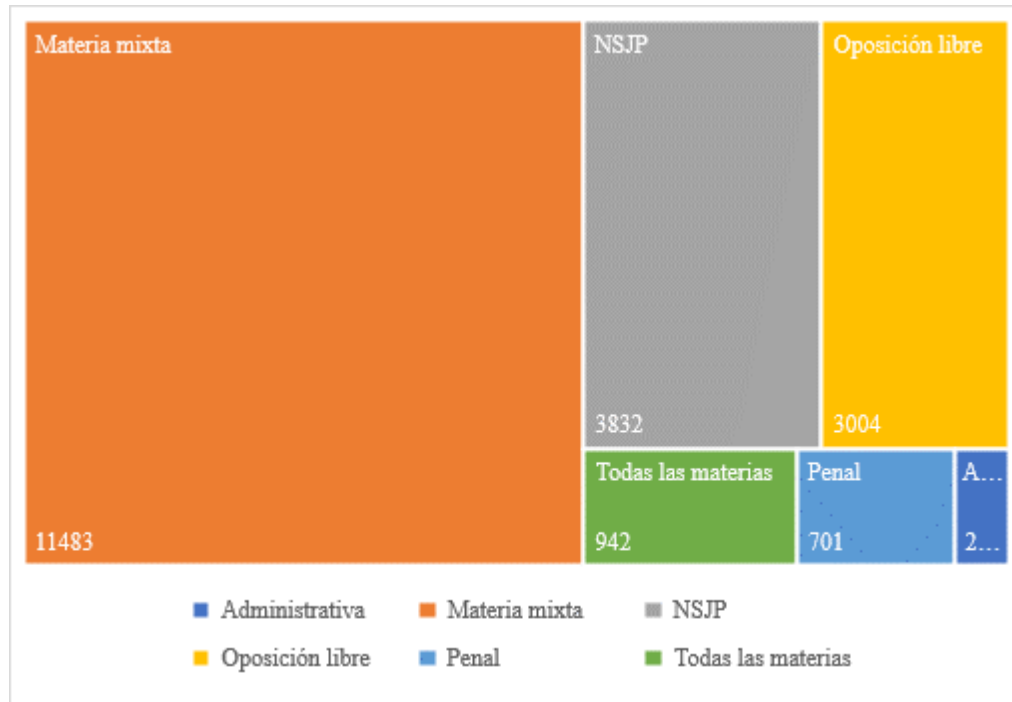
Otra variable en la certidumbre es la materia. Cuando los concursos de oposición tienen especificada la materia, ésta puede ser administrativa, penal, mixta y de todas las materias. Según la literatura, las mujeres ejercen más materia mixta y administrativa mientras que los hombres en materia penal. No obstante, esto no ocurre para el caso de México. El comportamiento en preferencias de la materia es muy similar entre hombres y mujeres. En la Gráfica 3 se muestra las preferencias de las mujeres en cada concurso según la materia y la Gráfica 4 las preferencias de los hombres. De ambos podemos observar que, proporcionalmente, el comportamiento es el mismo: en preferencias, la mayoría prefiere las materias mixtas seguido del Nuevo Sistema de Justicia Penal y, casi no aplican para la materia penal y administrativa respectivamente.

Gráfica 3. ¿Qué materia prefieren las mujeres?



Fuente: elaboración propia. La etiqueta de los cuadros es el número absoluto pero el gráfico se hizo con porcentajes. El universo del gráfico es el 100% de mujeres que concursaron en concursos con la materia especificada (5,918).

Gráfica 4. ¿Qué materia prefieren los hombres?



Fuente: elaboración propia. La etiqueta de los cuadros es el número absoluto pero el gráfico se hizo con porcentajes. El universo del gráfico es el 100% de hombres que concursaron en concursos con la materia especificada (5,918).

El análisis de la materia tiene que ser dual. Por un lado, se debe comparar entre el mismo sexo (universo de hombres y universo de mujeres) y por otro lado comparar con el sexo opuesto (cómo con las preferencias de los hombres respecto a las de las mujeres y viceversa). Para hacer este análisis está el Cuadro 8. En él, se puede observar que, dentro de la distribución de mujeres, hay una preferencia por los concursos de materia mixta y animadversión a los concursos en materia administrativa penal. No obstante, lo último es interesante porque a pesar de que sólo 3% del total de mujeres se inscribió a concursos de materia penal, 19,6% lo hizo para el Nuevo Sistema de Justicia Penal (1,163), el cual sí cuenta con adscripciones al puesto. En el caso de los hombres, dentro de la distribución de hombres parecen preferir los concursos de materia mixta sobre los de penal, no obstante, son el 79.3% de los aspirantes en estos concursos.

Cuadro 8. Aspirantes a los concursos de Juez de Distrito según la materia.

| <i>Materia</i> | <i>Mujeres aplicantes</i> | <i>% Mujeres con base en el total de mujeres</i> | <i>Hombres aplicantes</i> | <i>% Hombres con base en el total de hombres</i> | <i>Total, de aplicantes</i> | <i>% mujeres con base en el total de aplicantes</i> | <i>% hombres con base en el total de aplicantes:</i> |
|-----------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------------|---|--|
| Administrativa | 61 | 1.03% | 233 | 1.15% | 294 | 20.75% | 79.25% |
| Materia mixta | 3479 | 58.79% | 11483 | 56.86% | 14962 | 23.25% | 76.75% |
| NSJP | 1163 | 19.65% | 3832 | 18.97% | 4995 | 23.28% | 76.72% |
| Oposición libre | 672 | 11.36% | 3004 | 14.87% | 3676 | 18.28% | 81.72% |
| Penal | 182 | 3.08% | 701 | 3.47% | 883 | 20.61% | 79.39% |
| Todas las materias | 361 | 6.10% | 942 | 4.66% | 1303 | 27.71% | 72.29% |
| Total | 5918 | 100% | 20,195 | 100% | 26,113 | | |

Fuente: Elaboración propia. Los colores representan en qué materias hay más de cada sexo

Certidumbre

Ahora bien, para probar la hipótesis hay que considerar los niveles de incertidumbre mencionados anteriormente. Máxima incertidumbre es cuando el concurso no tiene información adicional. En esta categoría, hay seis concursos: el Primer (2000), Segundo (2002), Tercero (2002), Cuarto (2008), Quinto (2009) y Sexto (2010) de Juez de Distrito. En el caso de incertidumbre mediana, cuando contiene al menos una característica adicional: adscripción o materia, hay 24 concursos; y, por último, cuando no hay incertidumbre, hay 4 concursos. En este último caso, sólo se van a analizar los concursos para el Nuevo Sistema de Justicia Penal (NSJP) que se realizaron entre 2014 y 2015 porque son los únicos que cuentan con esas características. En los concursos con adscripción, las adscripciones eran: Ciudad de México, Tijuana, Monterrey, Mérida, Toluca y Zapopan. Participaron 2,332 personas, 553 mujeres y 1779 hombres.

La incertidumbre media se compone de dos características. Es importante ver la brecha de género²⁰ en ambas. Por un lado, en el caso de los concursos (adscripción), la brecha es de 54.80 sin adscripción y 53.40 con adscripción. Por otro lado, en el caso de la materia, se puede ver en el Cuadro 9, que la brecha es más grande en los concursos de oposición libre (incertidumbre), seguido de materia penal y materia administrativa.

²⁰ Diferencia del promedio de hombres y mujeres.

Cuadro 9. Brecha de género por materia

| <i>Materia</i> | <i>Diferencia de medias</i> |
|--------------------|-----------------------------|
| Administrativa | 58.50 |
| Materia mixta | 53.50 |
| NSJP | 53.44 |
| Oposición libre | 63.44 |
| Penal | 58.78 |
| Todas las materias | 44.58 |

Fuente: elaboración propia. Diferencia entre el promedio de hombres en cada materia y el promedio de mujeres.

Ahora bien, cuando se considera la interacción entre las variables que caracterizan la certidumbre de un concurso. En el Cuadro 10, se puede observar que más certidumbre sí produce que más mujeres se inscriban, no obstante, el nivel medio y el nivel de total certidumbre son iguales. El aumento es del 4% en comparación con la incertidumbre total.

Cuadro 10. Aspirantes a Juez de Distrito según la incertidumbre del concurso

| | <i>Incertidumbre</i> | | |
|---------|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| | <i>total</i> | <i>Incertidumbre media</i> | <i>Incertidumbre nula</i> |
| Mujeres | 576 | 4656 | 564 |
| | 20% | 24% | 24% |
| Hombres | 2338 | 14927 | 1783 |
| | 80% | 76% | 76% |
| Total | 2914 | 19583 | 2347 |

Fuente: elaboración propia con base en los candidatos inscritos.

Variable incertidumbre2 = concurso sin adscripción y sin materia específica, incertidumbre1 = concursos con materia sin adscripción e incertidumbre0 = concursos con adscripción y materia específica.

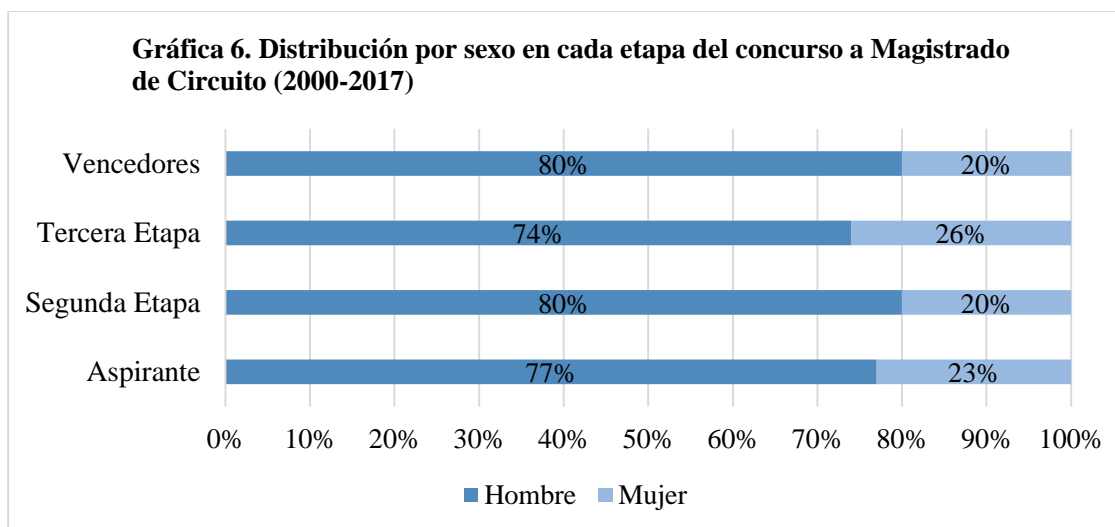
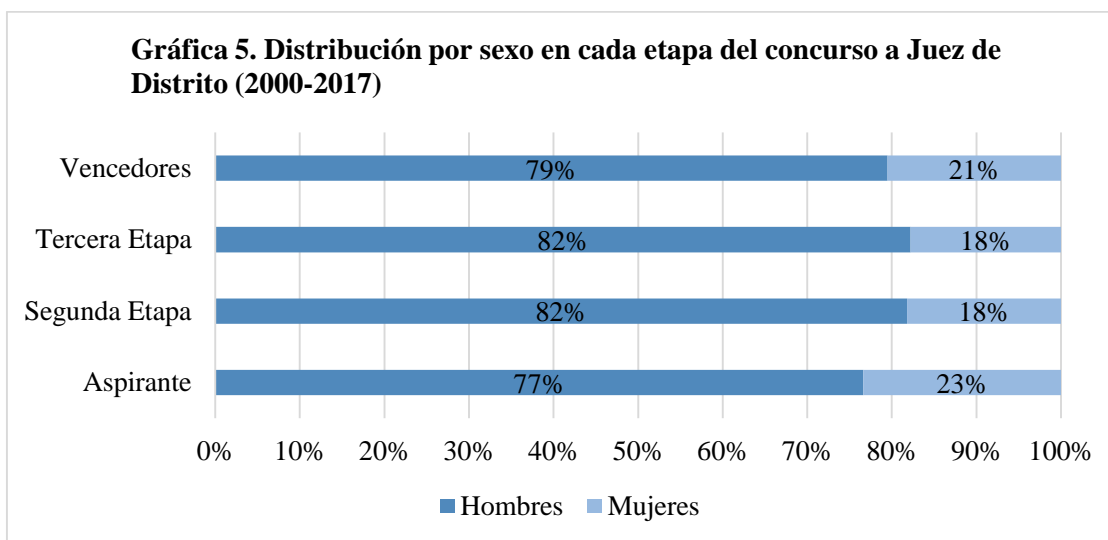
De esta la primera hipótesis se puede derivar tres conclusiones. En primer lugar, el interés por materia es muy similar entre hombres y mujeres (Gráficos 3 y 4). En segundo lugar, la adscripción parece afectar tanto a hombres como a mujeres. Y, la más importante, la brecha de género es mayor en los casos de incertidumbre total e igual en el nivel medio y nulo (60 y 52 puntos, respectivamente).²¹ Por lo tanto, lo último sugiere que, si la inscripción

²¹ Diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres aspirantes en incertidumbre total, media y nula; respectivamente.

a los concursos fuese paritaria, la conformación de los juzgados especializados podría serlo, y, si no fuese así, entonces la brecha de género se forma en las etapas del concurso.

Hipótesis 2

La segunda hipótesis es que conforme se va avanzando en el proceso de selección, habrá menos mujeres. Por etapa, la gráfica # muestra la distribución de hombres y mujeres²² del proceso de juez y la gráfica 5 de magistrado.



²² Las pocas observaciones en “Tercera Etapa” se deben a que solo 3 concursos la agregaron: el primer concurso en materia administrativa de 2008, el octavo concurso de materia mixta en 2008 y el tercer concurso de oposición libre de 2008. En el caso de Magistrado el tercer concurso de oposición libre de 2008 y el decimocuarto concurso de materia mixta en 2008.

Para poder afirmar si hay algún tipo de discriminación en las etapas hay que estudiarlas una por una. Inicialmente, las hipótesis sugieren que las mujeres tienen dificultades en pasar dos etapas, las del examen de memoria y la del examen oral por la composición del jurado.

Ambos concursos tienen dos “saltos” del cuestionario al caso práctico y del caso práctico al examen oral (ver Anexo 3 sobre las etapas de los concursos). Normalmente la primera etapa consta de un cuestionario de conocimientos y un examen psicométrico.

En este análisis ocurre algo interesante. Inicialmente el margen de victoria es muy similar. Del total de aspirantes, 4.3% resulta vencedor en el caso de hombres y 3.6% en el de mujeres. La métrica para calcular los “saltos” es el porcentaje de concursantes que pasaron a la siguiente etapa con base en el total de concursantes de en la etapa anterior (Ver Cuadro 11).

Cuadro 11. “Saltos” por sexo en puntos porcentuales

| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
|----------------------|----------------|----------------|
| <i>Jueces</i> | | |
| Primera a segunda | 12.84% | 9.38% |
| Segunda a tercera | 1.69% | 34.97% |
| Tercera a vencedores | 33.71% | 39.06% |
| <i>Magistrados</i> | | |
| Primera a segunda | 39.68% | 33.79% |
| Segunda a tercera | 4.52% | 6.12% |
| Tercera a vencedores | 67.23% | 66.33% |

Fuente: Elaboración propia, los valores son el porcentaje de concursantes pasaron a la siguiente etapa con base en la etapa anterior. La primera fila, segunda columna significa: cuántos hombres y mujeres (del total de aspirantes) pasaron a la siguiente etapa. Y así consecutivamente.

Para el caso de juez, cuando se compara entre concursantes el mismo sexo, en el primer “salto” pasan más hombres que mujeres 12.8% y 9.2% respectivamente. No obstante, en el segundo y tercer salto, pasan más mujeres que hombres.

Analizando las diferencias entre las etapas entre el mismo sexo, de la segunda etapa (caso práctico), 34.9% de las mujeres pasan y sólo 1.6% de los hombres. Asimismo, las mujeres sobresalen en el examen oral. Esto quiere decir que el desempeño de las mujeres en el cuestionario de conocimientos generales es menor que el de los hombres, no obstante, sobresalen en el caso práctico.

En el caso de los concursos de magistrado esto no se repite. Los hombres tienen mejores resultados en el cuestionario, en el caso práctico y en el examen oral. No obstante, la brecha entre hombres y mujeres es menor que en el caso de jueces. En el Anexo 5 está resumido el desempeño comparando entre el mismo sexo y el sexo opuesto.

Lo anterior sugiere que el peso del sexo en los obstáculos es mayor en el primer escalón (juez) que en el caso de magistrados (dado que observamos estas diferencias en concursos para jueces, pero no para magistrados). Del mismo modo, hay que tomar en cuenta que hay más puestos de magistrados que de jueces, lo que hace que lo verdaderamente difícil sea llegar a ser juez.

Finalmente, para ver si el sexo realmente influye en pasar a la siguiente etapa, se hizo una prueba chi cuadrada. Cuando se hizo la prueba de chi cuadrada con un margen de error de 0.05 para ver si existe o no dependencia estadística entre el sexo y pasar a la siguiente etapa, se obtuvo que se podía rechazar la hipótesis nula (no influye el sexo) en el caso de jueces. Es decir, hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables: sí influye el sexo para pasar a la siguiente etapa. No obstante, en el caso de magistrados no se puede rechazar la hipótesis nula. Es decir, que en el caso de magistrados no se puede afirmar que el sexo influye en pasar de etapa porque no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas (Anexo 6).

Hipótesis 3

La hipótesis 3 es que *cuando el jurado está compuesto solo por hombres, pasarán más hombres*. Esta hipótesis se planteó dada la literatura revisada sobre preferencias hacia un sexo en particular. Por lo tanto, supone que no es lo mismo ser evaluado por puros hombres a un jurado mixto. Como se pudo observar en el Cuadro 11, las mujeres tienen un mejor desempeño que los hombres en esta etapa, para el caso de Juez de Distrito pero no en Magistrado de Circuito.

Ahora bien, es importante ver si esto es por su desempeño o por el jurado. La conformación de los jurados se obtuvo con la información de las actas de cada concurso del Instituto de la Judicatura Federal. Cada acta está rectificado quiénes fueron los que conformaron el comité evaluador y el jurado del examen oral. Son un total de 40 concursos

de magistrados y 34 de jueces. Los jurados están conformados por tres personas: en el caso de los concursos para Juez, el jurado está conformado por un o una Consejera, un Juez y/o un Magistrado.

Jueces de Distrito

En los concursos de Juez de Distrito (de los 35 jurados que se tiene información), 18 están conformados solo por hombres y 18 son mixtos. En todos los concursos hay una brecha de género respecto a los vencedores, es decir, en todos los casos ganan más hombres que mujeres, no obstante, esta disminuye 5 puntos porcentuales cuando el jurado deja de ser compuesto por puros hombres (Cuadro 12).

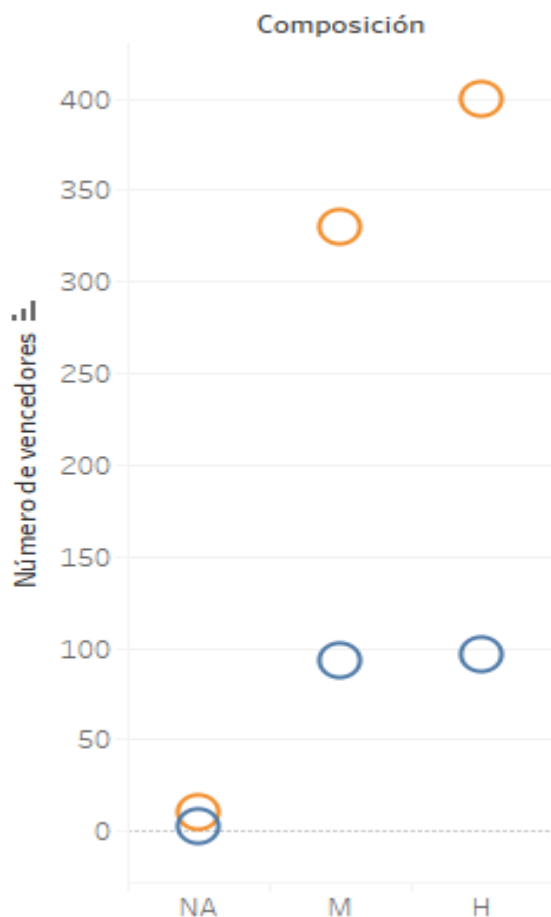
Cuadro 12. Sexo de los concursantes vencedores según la composición del jurado.

| | <i>F</i> | <i>M</i> | <i>Brecha de género</i> |
|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| Jurado de puros hombres | 19.35% | 80.65% | 61.29 |
| Jurado mixto | 21.99% | 78.01% | 56.03 |
| No especifica | 16.67% | 83.33% | 66.67 |
| Total | 20.52% | 79.48% | 58.97 |

Fuente: elaboración propia. En los concursos con jurados de puros hombres había 400 vencedores y 96 vencedoras; en el mixto 330 y 93 respectivamente y donde no había información 10 vencedores y 2 vencedoras.

Cuando se observa la diferencia de medias entre el mismo sexo, tanto en el caso de las mujeres como de hombres, la diferencia es de 2.6%, no obstante, cuando el jurado es mixto, la brecha disminuye porque están resultando vencedores menos hombres no más mujeres como se puede ver en la Gráfica 7.

Gráfica 7. Vencedores según la composición del jurado



*Fuente: elaboración propia. El color naranja son hombres y el azul mujeres.
Na: concursos de los cuales no se tenía información del jurado. M: concursos donde el jurado era mixto. H: Concursos donde el jurado eran hombres.*

Para descartar si a conformación del jurado influye, estadísticamente, en el sexo de los vencedores. Se hizo una prueba de chi cuadrada y se encontró que no se puede rechazar la hipótesis nula. Es decir, que en el caso de jueces no se puede afirmar que la conformación del jurado influye en resultar vencedor (Anexo 7). A pesar de que las mujeres sobresalen en comparación con los hombres en esta etapa (proporción de vencedoras con base en la etapa anterior como en el Cuadro 11), no es por la conformación del jurado ya que no hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables; pueden ser otros factores como las cualidades de cada concursante.

Magistrados de Circuito

En el caso de magistrados de circuito, la información recopilada es de 33 concursos de oposición. En 19 concursos el jurado está integrado solo por hombres y 14 son mixtos. Al igual que en el caso de Jueces de Distrito, en todos los concursos hay una brecha de género respecto a los vencedores, es decir, en todos los casos ganan más hombres que mujeres, no obstante, esta disminuye 5 puntos porcentuales cuando el jurado deja de ser compuesto por puros hombres (Cuadro 13).

Cuadro 13. Sexo de los concursantes vencedores según la composición del jurado.

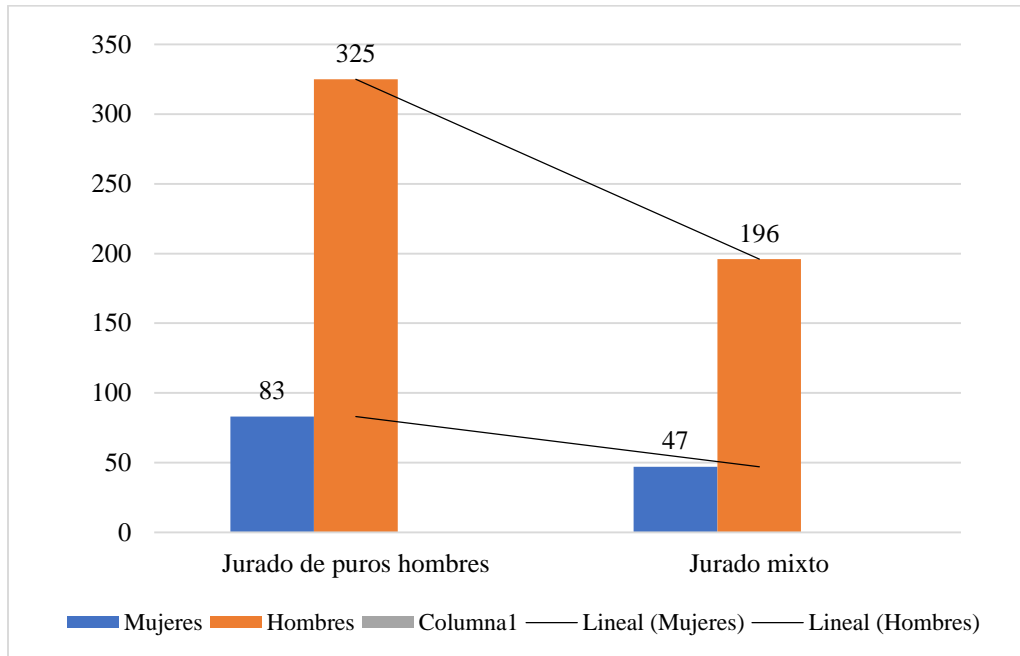
| <i>Composición del jurado</i> | <i>Sexo</i> | | <i>Brecha de género</i> |
|-------------------------------|-------------|----------|-------------------------|
| | <i>F</i> | <i>M</i> | |
| Jurado de puros hombres | 19.34% | 80.66% | 61.32 |
| Jurado mixto | 19.97% | 80.03% | 60.06 |

Fuente: elaboración propia. En los concursos con jurados de puros hombres había 400 vencedores y 96 vencedoras; en el mixto 330 y 93 respectivamente y donde no había información 10 vencedores y 2 vencedoras.

Cuando se observa la diferencia de medias entre el mismo sexo, las diferencias son menores al 1%, no obstante, al igual que con los concursos de jueces, cuando el jurado es mixto, la brecha disminuye. En la gráfica 8, se puede observar que el espacio entre la tendencia lineal de hombres y mujeres está la brecha de género.²³

²³ La brecha de género, en candidatos es de 242 en los jurados de puros hombres y 149 en los de puras mujeres.

Gráfica 8. Vencedores a magistrados según la composición del jurado



*Fuente: Elaboración propia. El color naranja son hombres y el azul mujeres.
M: concursos donde el jurado era mixto. H: Concursos donde el jurado eran hombres.*

Para descartar si a conformación del jurado influye, estadísticamente, en el sexo de los vencedores. También se hizo una prueba de chi cuadrada y se encontró que no se puede rechazar que la conformación del jurado no influye en resultar vencedor (Anexo 7). A diferencia que, en el concurso de jueces, las mujeres (Según el Cuadro 11), no destacaban en esta etapa, en comparación a los hombres y no se puede afirmar que eso sea por el jurado.

5. Conclusiones

El motivo de la presente investigación fue la preocupación por no contar con un órgano más equitativo de impartición de justicia. Buscó responder a la pregunta ¿por qué las mujeres tienen una presencia minoritaria conforme se avanza en la carrera judicial? Las explicaciones se intentaron encontrar en los concursos para los ascensos.

El presente trabajo partía de que la discriminación que sufren las mujeres ocurre por la mala conciliación entre la esfera laboral y la doméstica. La dedicación que le puede poner una mujer a su preparación para el ascenso no es equitativa por las horas extra que dedica en su casa. No obstante, en esta investigación, como se va a mencionar en las limitaciones, no hay evidencia empírica para demostrarlo. Es posible que este sea el mecanismo causal no observable.

Lo que sí fue demostrable, es la importancia de la certidumbre laboral para mujeres y hombres. La carrera judicial implica incertidumbre y ésta parece tener costos más altos para las mujeres. Se argumenta que este problema estructural afecta de manera dual, la conformación laboral y la repartición de tareas domésticas porque tiene efectos en los incentivos tanto para postular a puestos mayores cuanto para ejercer puestos más altos.

Sin embargo, los resultados parecen indicar que la principal causa de la brecha de género en puestos más altos es el paso previo: la inscripción. El Poder Judicial mexicano debería reducir los costos y aumentar los incentivos para que más mujeres se inscriban a los concursos de promoción.

Como la brecha en los concursos ya está dada inicialmente, por la falta de mujeres en el concurso, no parecen significativos algunos resultados; no obstante, sí tiene pruebas sugerentes en conjunto que apuntan que el proceso es discriminatorio. Una aportación de estos hallazgos es que demuestran que las barreras de entrada son estructurales, por lo tanto, establecer acciones afirmativas no cambiaría la disparidad de género en el Poder Judicial. Las acciones afirmativas o concursos solo para mujeres no disminuirían la brecha de género escalonada porque el problema de género está en que no tienen incentivos suficientes para presentarse y por el diseño de las etapas. Más allá de desarrollar legislaciones en materia de equidad, hay que aplicar esquemas efectivos de implementación para que las políticas públicas tengan un impacto uniforme.

Los servicios civiles de carrera se inventaron para igual el suelo de competencia y profesionalizar la administración pública. Estos son considerados meramente meritorcáticos, no obstante, el presente trabajo demuestra que se tiene que hacer un diseño con perspectiva de género si se quiere lograr una conformación paritaria.

El trabajo tiene una limitación importante: la disponibilidad de los datos. En primer lugar, el sistema del Consejo de la Judicatura Federal tiene recopilada información de los concursos desde 2014 y hay concursos cuyos datos no están completos en algunas etapas como se puede ver en el Cuadro 14.

Cuadro 14. Datos no disponibles de los concursos de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito.

| <i>Concurso</i> | <i>Año</i> | <i>Aspirantes aceptados</i> | <i>Segunda etapa</i> | <i>Vencedores</i> |
|--|------------|---------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Concursos para ocupar el cargo de Juez de Distrito | | | | |
| Primer concurso | 1996 | N.D. | N.D. | 62 |
| Segundo concurso | 1997 | N.D. | N.D. | 62 |
| Cuarto concurso | 2001 | N.D. | N.D. | 55 |
| Quinto concurso | 2001 | N.D. | N.D. | 35 |
| Sexto concurso | 2002 | N.D. | N.D. | 42 |
| Decimonoveno concurso | 2014 | 53 | N.D. | N.D. |
| Vigésimo octavo concurso | 2017 | 2602 | 91 | N.D. |
| Concursos para ocupar el cargo de Magistrado | | | | |
| Segundo concurso | 1997 | N.D. | 52 | N.D. |
| Tercer concurso | 1998 | N.D. | N.D. | N.D. |
| Cuarto concurso | 1999 | N.D. | 45 | 15 |
| Noveno concurso | 2001 | N.D. | N.D. | 17 |
| Décimo concurso | 2001 | N.D. | N.D. | 14 |
| Decimoprimer concurso | 2002 | N.D. | N.D. | 30 |
| Decimosegundo concurso | 2002 | N.D. | N.D. | 6 |
| Segundo concurso oposición libre materia penal | 2004 | N.D. | 52 | N.D. |
| Tercer concurso oposición libre materia penal | N.D. | N.D. | N.D. | N.D. |
| Cuarto concurso oposición libre materia penal | 2009 | N.D. | 45 | 15 |
| Decimooctavo concurso | 2009 | 39 | N.D. | 20 |
| Vigésimo tercer concurso | 2011 | 109 | N.D. | N.D. |

| | | | | |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Trigésimo segundo concurso | 2015 | 573 | N.D. | N.D. |
| Trigésimo quinto concurso | 2017 | N.D. | N.D. | N.D. |
| Trigésimo sexto concurso | 2017 | N.D. | N.D. | N.D. |

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida del consejo de judicatura federal.

Asimismo, otra limitante respecto a los datos es la falta de datos sociodemográficos como el estado civil y la edad de los individuos que se inscriben a los concursos. El rango etario sería bueno tenerlo para poder ver si la edad es un factor que perjudica a algún sexo para ascender de puesto. Asimismo, el estado civil. Éste sería útil porque es posible que a los concursantes solteros no se sientan limitados por la incertidumbre laboral. Esta información faltante podría servir para mostrar evidencia empírica sobre la esfera doméstica.

Faltan estudios que indiquen el grado de eficacia de los distintos mecanismos del Estado en la promoción de la equidad de género. La carrera judicial mexicana no tiene acciones afirmativas porque se considera meritocrática. No obstante, sí se ha discutido la implementación de políticas de igualdad de género. La legislatura mexicana actual, el 16 de octubre de 2018 publicó una “Iniciativa para la Paridad de Género en el Poder Judicial” para impulsar la integración paritaria con cinco reformas:²⁴ establece la paridad de género como principio rector de la carrera judicial; que haya alternancia de géneros en la presidencia de la Corte; que los tribunales colegiados y Plenos de Circuito se integren de manera paritaria; que exista paridad en las convocatorias de oposición para el ingreso a las categorías de Magistrado y Juez; y, por último, que se expidan convocatorias de la carrera judicial sólo para mujeres.

Según el presidente de la Junta de Coordinación Política del Senado, Ricardo Monreal, la justificación de esta propuesta es por la “gran capacidad” de las mujeres en puestos administrativos y la falta de estas en la impartición de justicia (Boletín, 2018). Mencionó la necesidad “[...] que existan concursos en las convocatorias de oposición para el ingreso a las

²⁴ Pantin, Laurence, Marín, Gustavo, Aguilera, Karina. "Cambios al Poder Judicial: iniciativas y muchas dudas". 25 de octubre 2018. Centro de Análisis de Políticas Públicas. México Evalúa Vía Animal Político.

categorías de magistrado de Circuito y juez de Distrito ya que en el Poder Judicial apenas el 20 por ciento de Juezas y Magistradas, frente al 80 por ciento.”²⁵

Otra propuesta común es que se lleven a cabo concursos solo para mujeres. Estefanía Vela, responsable del Área de Derechos Sexuales y Reproductivos del CIDE y especialista en temas de género, argumentó que uno de los obstáculos de los concursos solo para mujeres es su insuficiencia. Su argumento es que, fuera de estos concursos, en la rama judicial no se están tomando más medidas para erradicar los obstáculos que enfrentan las mujeres en la operación cotidiana de los tribunales, la igualdad de oportunidades (Vela, 2018).

En suma, a pesar de que implementar acciones afirmativas podría ser útil en otros casos, en el caso del Poder Judicial (CJF 2014; Vela 2018) no sería suficiente para que se conforme con paridad. Ampliar el abanico de opciones y caminos para alcanzar más jerarquía no va a ser suficiente si no se reducen los costos para que las mujeres apliquen. Existen desiguales estructurales, producto de la normalización de ciertos roles de género, que se pueden vincular con la autolimitación profesional.

²⁵ Ricardo Monreal en el Boletín del Senado 442. Martes 16 de octubre de 2018. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/42242-es-hora-ya-de-una-verdadera-reforma-en-el-poder-judicial-para-garantizar-paridad-de-genero-ricardo-monreal.html>

Bibliografía

- «Carrera judicial y género: de secretarias a juezas, un techo de cristal (diagnóstico)». Consejo de la Judicatura Federal, diciembre de 2014.
- Albert, R., L. Escot, and J.A. Fernández-Cornejo (2011). “A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market,” *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2): 351-375.
- Arias Madrigal, Doris Ma. «La carrera Judicial en Costa Rica. Un diagnóstico con perspectiva de género.» Costa Rica: Poder Judicial, 2011.
- Autheman, Violaine and Elena, Sandra. «Global best practices: Judicial Councils». *IFES Rule of Law White Paper Series*, Abril de 2004.
- Bacchi, Carol. 2006. Arguing for and against quotas, en Drude Dahlerup *Women, Quotas and Politics*, Londres: Routledge.
- BAGUES, MANUEL F., and BERTA ESTEVE-VOLART. "Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment." *The Review of Economic Studies* 77, no. 4 (2010): 1301-328. <http://www.jstor.org/stable/40836648>.
- Bergallo, Paola (2006). ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de jueces federales y nacionales en Buenos Aires. En Cabal Luisa y Motta, Cristiana (comps.) *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes. Pags. 145-217.
- Blau, Francine D. y Ferber, Marianne A., “Discrimination: Empirical Evidence from the United states”, *The American Economic Review*, Vol. 77, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Ninth Annual Meeting of the American Economic Association (Mayo 1987), pp. 316-320.
- Boletín de la coordinación de comunicación social del Senado de la República. «Es hora ya de una verdadera reforma en el Poder Judicial para garantizar paridad de género: Ricardo Monreal», 16 de octubre de 2018.
- Booth, A. L. and A. Leigh (2010). “Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations,” *Economics Letters*, 107 (2): 236–238.
- Bustelo, María. 2014. “Three Decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-Governed Spain”. *Sex Roles*.

- Celis, Karen. 2009. "Substantive Representation of women (and improving it): what it is and should be about?" *Comparative European Politics* 7 (1): 95–113.
- Celis, Karen. 2009. "Substantive Representation of women (and improving it): what it is and should be about?" *Comparative European Politics* 7 (1): 95–113.
- Chant, Sylvia. "Women, Work and Household Survival Strategies in Mexico, 1982-1992: Past Trends, Current Tendencies and Future Research." *Bulletin of Latin American Research* 13, no. 2 (1994): 203-33. doi:10.2307/3338275.
- Concha Cantú, Hugo y Salazar Ugarte, Pedro. "La corrupción en el Poder Judicial en México: Un mapa de riesgos". IMCO, 2018
- David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovadia and Reeve Vanneman. The Glass Ceiling Effect. Oxford University Press. *Social Forces*, Vol. 80, No. 2 (Dec., 2001), pp. 655-681.
- Dirección General de Desarrollo Familiar de la Ciudad de Buenos Aires (2017). <https://www.infobae.com/tendencias/2017/10/06/brecha-de-genero-en-el-hogar-las-mujeres-a-cargo-de-las-tareas-domesticas-no-remuneradas/>
- Facio, Alda y Jiménez, Rodrigo (2007). "La igualdad de género en la modernización de la Administración de Justicia". Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Desarrollo Sostenible Unidad para la Igualdad de Género en el Desarrollo. Washington, D.C Agosto 2007.
- Fondevila, Gustavo y Mejía, Alberto. "Género y ocupación en la justicia federal". *La ventana* Vol. 5 No. 40. Guadalajara 2014. pp 133-164.
- Gujarati, Damodar N. y Dawn C. Porter. 2010. *Econometría*. México: McGraw Hill.
- Harbers, Imke. 2004. *Party Politics* 20:823—835
- Instituto Andaluz de la Mujer. «INDICADORES DE GÉNERO». *Unidad de Igualdad de Género* (blog), s. f. Consultado en enero de 2019. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/bgenero.html>.
- Jaime, Edna y Novoa, María. "Hallazgos 2017: Seguimiento y evaluación del sistema de justicia penal en México". México Evalúa, 2017.
- Kantola, Johanna and Emanuela Lombardo (2017) *Gender and Political Analysis*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. (ch 1 Introduction)

- Kantola, Johanna and Emanuela Lombardo (2017) *Gender and Political Analysis*. Basingstoke: Palgrave MacMillan. (ch 3 Power L396.9KAN)
- Kantola, Johanna. 2006. *Feminist Theorize the State*. Houndmills: Palgrave (ch 1).
- Kate Millet (1969) *Sexual Politics defines patriarchy*.
- Kenney, Sally J. «Gender on the Agenda: How the Paucity of Women Judges Became an Issue». *The University of Chicago Press on behalf of the Southern Political Science Association* 70, n.º 3 (julio de 2008): 717-35.
- Lahey, J. N. (2008). "Age, Women, and Hiring: an Experimental Study," *Journal of Human Resources*, 43 (1): 30-56.
- Lombardo, Emanuela (2003). EU Gender Policy : "Trapped in the Wollstonecraft Dilemma?", *The European Journal of Women's Studies*, Sage, 10-2: 159-180.
- Lombardo, Emanuela and Petra Meier (2014) *The symbolic representation of gender. A discursive approach*. Aldershot: Ashgate.
- Lovenduski, Joni ed (2005) *State Feminism and Political Representation*. Cambridge: Cambridge University Press. Lovenduski, Joni. *Feminizing Politics*. Cambridge: Polity, 2005.
- Malleson, Kate, and Peter H. Russell, eds. *Appointing Judges in an Age of Judicial Power: Critical Perspectives from around the World*. Toronto; Buffalo; London: University of Toronto Press, 2006. <http://www.jstor.org/stable/10.3138/9781442670921>.
- McBride Stetson, Dorothy and Amy Mazur. 2013. „Womens“s policy agencies and state feminism“ in Georgina Waylen, Karen Celis, Johanna Kantola and Laurel Weldon eds *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford: OUP, pp 654-678
- México Evalúa. «Cambios al Poder Judicial: iniciativas y muchas dudas», 25 de octubre de 2018. <https://www.animalpolitico.com/blogueros-el-blog-de-mexico-evalua/2018/10/25/cambios-al-poder-judicial-federal-cuatro-iniciativas-y-muchas-dudas/>.
- Naff, Katherine C. "Through the Glass Ceiling: Prospects for the Advancement of Women in the Federal Civil Service." *Public Administration Review* 54, no. 6 (1994): 507-14.
- Nasse, Salma. "Boxed Women in Public Administration - Between Glass Ceilings and Glass Walls: A Study of Women 's Participation in Public Administration in the Arab

- States”. Volume 19 Issue 3 Selected Papers of the Third World Conference on Women’s Studies, Colombo, Sri Lanka, May 2017.
- Orgad, Shani. Gender inequality at work and at home: a double whammy for women. The London School of Economics and Political Science. LSE Business Review. January 2019.
- Organización de las Naciones Unidas (2010), La mujer en el mundo, 2010. Tendencias y estadísticas (2010). Departamento de Asuntos Económicos y sociales. Página X.
- Pateman, Carole. 1996. Feminist critiques of the public/private dichotomy. In *Public and Private in Social Life*. S.I. Benn and G.F. Gaus, eds. New York, NY: St. Martin's Press. pp. 281-303.
- Patricia M. Wald. Breaking the Glass Ceiling. American Bar Association. Source: Human Rights, Vol. 16, No. 1 (Spring 1989), pp. 40-43, 54.
- Peresie, Jennifer L. «Female Judges Matter: Gender and Collegial Decisionmaking in the Federal Appellate Courts». *The Yale Law Journal Company, Inc.* 114, n.º 7 (mayo de 2005): 1759-90.
- Petit, P. (2007). “The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector,” *Labour Economics*, 14 (3): 371–391.
- Pitkin, Hanna Fenichel. 1967. *The concept of representation*. Berkeley: University of California.
- Raewyn Connell. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*. (November 2006).
- Riach, P., and J. Rich (2007). “An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market,” Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 3029.
- Riach, Peter A., and Judith Rich. "An Investigation of Gender Discrimination in Labor Hiring." *Eastern Economic Journal* 21, no. 3 (1995): 343-56.
- Ríos Figueroa, Julio. «Apuntes para una historia socio-política del Poder Judicial Federal», 2017. En *Cien años, Cien Ensayos. Aniversario de la Constitución Mexicana*, eds. Gerardo Esquivel, Francisco Ibarra Palafox y Pedro Salazar Ugarte. México: IJ-UNAM.

- Salas, Luis y Rico, José María. «Carrera Judicial en América Latina». *Centro para la administración de justicia*, Colección de monografías 2, 1990.
- Songer, Donald R., y Kelley Crews-Meyer. «Does Judge Gender Matter? Decision Making in State Supreme Courts». *Social Science Quarterly*. Vol. 81, n.º 3 (2000): 750-62.
- StataCorp. 2015. Stata Base Reference Manual Release 1. Texas: StataCorp LP. <http://www.stata.com/manuals14/r.pdf>.
- Trowsdale, Alison. «Los países del mundo donde más mujeres están en el poder (y cómo se ubica América Latina)». *BBC*, 17 de julio de 2018. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44846994>.
- Vela, Estefanía. «¿Concursos de carrera judicial solo para mujeres?» *Nexos*. 12 de marzo de 2018. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=7915>.
- Verge, Tània (2013) Regulating gender equality in political office in Southern Europe: the cases of Greece, Portugal and Spain, *Representation*, 49:4, 439-452.
- Verge, Tània and Maria de la Fuente. 2014. "Playing with different cards: party politics, gender quotas and women's empowerment." *International Political Science Review* 35 (1): 67-79. <http://ips.sagepub.com/content/35/1/67.full.pdf+html>
- Walby, Sylvia. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell, ch 1. Pantin, Laurence, Marín, Gustavo, Aguilera, Karina. "Cambios al Poder Judicial: iniciativas y muchas dudas". 25 de octubre 2018. Centro de Análisis de Políticas Públicas. México Evalúa Vía Animal Político. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/lo-que-mexico-evalua/cambios-al-poder-judicial-federal-cuatro-iniciativas-y-muchas-dudas/>

Anexos

Anexo 1. Lista de concursos 2000-2017

| <i>Concurso</i> | <i>Año</i> |
|---|------------|
| <i>Concursos para ocupar el cargo de Juez de Distrito</i> | |
| <i>Oposición libre</i> | |
| Primer concurso | 2000 |
| Segundo concurso | 2002 |
| Tercer concurso | 2008 |
| Cuarto concurso | 2009 |
| Quinto concurso | 2009 |
| Sexto concurso | 2010 |
| <i>Materia penal</i> | |
| Primer concurso | 2007 |
| Segundo concurso | 2008 |
| <i>Materia administrativa</i> | |
| Primer concurso | 2007 |
| <i>Materia mixta</i> | |
| Tercer concurso | 2000 |
| Séptimo concurso | 2004 |
| Octavo concurso | 2007 |
| Noveno concurso | 2008 |
| Décimo concurso | 2009 |
| Decimoprimer concurso | 2009 |
| Decimosegundo concurso | 2009 |
| Decimotercer concurso | 2009 |
| Decimocuarto concurso | 2010 |
| Decimoquinto concurso | 2010 |
| Decimosexto concurso | 2012 |
| Decimoséptimo concurso | 2012 |
| Decimoctavo concurso | 2013 |
| Decimonoveno concurso | 2014 |
| Vigésimo concurso | 2014 |
| Vigésimo primer concurso | 2015 |
| Vigésimo segundo concurso | 2015 |
| Vigésimo tercer concurso | 2015 |
| Vigésimo cuarto concurso | 2015 |
| Vigésimo quinto concurso | 2015 |
| Vigésimo sexto concurso | 2015 |
| Vigésimo séptimo concurso | 2015 |
| <i>Todas las materias</i> | |
| Primer concurso | 2006 |

| Concursos para ocupar el cargo de Juez Especializado en el Nuevo Sistema de Justicia Penal | |
|--|------|
| Primer concurso | 2014 |
| Segundo concurso | 2014 |
| <i>Tercer concurso</i> | |
| Tijuana | 2015 |
| Ciudad de México | 2015 |
| Zapopan | 2015 |
| Toluca | 2015 |
| Monterrey | 2015 |
| Mérida | 2015 |
| <i>Cuarto concurso</i> | |
| Tijuana | 2015 |
| Ciudad de México | 2015 |
| Zapopan | 2015 |
| Toluca | 2015 |
| Monterrey | 2015 |
| Mérida | 2015 |
| Concursos para ocupar el cargo de Magistrado | |
| Primer concurso | 2002 |
| Segundo concurso | 2004 |
| Tercer concurso | 2008 |
| Cuarto concurso | 2009 |
| Quinto concurso | 2000 |
| Sexto concurso | 2000 |
| Séptimo concurso | 2000 |
| Octavo concurso | 2001 |
| Decimotercer concurso | 2006 |
| Decimocuarto concurso | 2008 |
| Decimoquinto concurso | 2008 |
| Decimosexto concurso | 2008 |
| Decimoséptimo concurso | 2009 |
| Decimoctavo concurso | 2009 |
| Decimonoveno concurso | 2010 |
| Vigésimo concurso | 2010 |
| Vigésimo primer concurso | 2010 |
| Vigésimo segundo concurso | 2011 |
| Vigésimo tercer concurso | 2011 |
| Vigésimo cuarto concurso | 2011 |
| Vigésimo quinto concurso | 2014 |
| Vigésimo sexto concurso | 2015 |
| Vigésimo séptimo concurso | 2015 |
| Vigésimo octavo concurso | 2015 |
| Vigésimo noveno concurso | 2015 |

| | |
|----------------------------|------|
| Trigésimo concurso | 2015 |
| Trigésimo primer concurso | 2015 |
| Trigésimo segundo concurso | 2015 |
| Trigésimo tercer concurso | 2016 |
| Trigésimo cuarto concurso | 2016 |
| Trigésimo quinto concurso | 2017 |
| Trigésimo sexto concurso | 2017 |

Fuente: Elaboración propia según los datos del Consejo de la Judicatura Federal.

Anexo 2. Observaciones de hombres y mujeres en cada fase para ambos puestos

| Puesto | Fase | F | M | Total | |
|---------------|---------------|---------------|--------|---------|------|
| Juez | Aspirante | 5213 | 17092 | 22305 | |
| | | 23.37% | 76.63% | 100.00% | |
| | Segunda Etapa | 489 | 2195 | 2684 | |
| | | 18% | 82% | 100% | |
| | Tercera Etapa | 25 | 171 | 196 | |
| | | 13% | 87% | 100% | |
| Vencedores | | 191 | 740 | 931 | |
| | | 21% | 79% | 100% | |
| | Magistrado | Aspirante | 580 | 1953 | 2533 |
| | | | 23% | 77% | 100% |
| | | Segunda Etapa | 196 | 775 | 971 |
| | | 20% | 80% | 100% | |
| Tercera Etapa | | 12 | 35 | 47 | |
| | | 26% | 74% | 100% | |
| Vencedores | | 130 | 521 | 651 | |
| | | 20% | 80% | 100% | |

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3. Extracto de una convocatoria para Juez de Distrito

1a. Etapa.- Aplicación de un cuestionario escrito (que será elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación) y de una evaluación psicométrica. Estará a cargo del Instituto de la Judicatura Federal en su sede central y en sus extensiones. Esta etapa versará sobre conocimientos jurídicos vinculados con la función de Juez de Distrito y podrá ser hasta de cien preguntas en forma de opción múltiple, complementación o asociación, mientras que la evaluación psicométrica estará orientada a la comprobación de habilidades cognoscitivas y de liderazgo, así como de rasgos significativos de la personalidad, de acuerdo con el perfil que se requiere para ser Juez de Distrito. Los aspirantes no podrán realizar consulta ni ayudarse de legislación alguna. [...]

2a. Etapa.- Solución de casos prácticos.

Para esta etapa se formarán tres Comités, cada uno integrado por un Consejero de la Judicatura Federal, quien lo presidirá, un miembro del Comité Académico del Instituto de la Judicatura Federal y un Juez de Distrito ratificado.

La solución de casos prácticos se llevará a cabo mediante la redacción de dos sentencias -una por día- sobre las materias que por sorteo les correspondan. Los participantes no acudirán con material alguno, pero podrán consultar el que les facilite durante el examen el Instituto de la Judicatura Federal,

consistente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la legislación y la jurisprudencia. [...]

3a. Etapa.- Examen oral.

Para esta fase se integrarán tres jurados, cada uno de ellos formado por un Consejero de la Judicatura Federal, quien lo presidirá, un miembro del Comité Académico del Instituto de la Judicatura Federal y un Juez de Distrito ratificado, siempre que no hayan integrado Comité en la etapa anterior.

El examen oral se desarrollará mediante réplica que formule el Jurado designado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal, en el entendido de que los aspirantes serán examinados por riguroso orden alfabético, sin que se les permita realizar consulta alguna. La evaluación oral se llevará a cabo del tres al once de junio del presente año, incluyendo los días inhábiles, a partir de las ocho horas, en las instalaciones de la sede central del Instituto de la Judicatura Federal. [...]

Fuente: Diario Oficial de la Federación: 31/12/1969. “Convocatoria al primer concurso de oposición libre para la designación de jueces de distrito, ordenada por el acuerdo general número 2/2000, del pleno del consejo de la judicatura federal aprobado el diecisiete de enero de dos mil.”

Anexo 4. Porcentaje de las y los Secretarios que perciben cada grado de dificultad para conciliar la vida laboral con responsabilidades familiares.

| | <i>Mujeres</i> | <i>Hombres</i> |
|-------------------|----------------|----------------|
| Nada difícil | 8.9 | 8.8 |
| 1 | 8.9 | 26.5 |
| 2 | 35.7 | 29.4 |
| 3 | 33.9 | 26.5 |
| Sumamente difícil | 12.5 | 8.8 |

Fuente: CJF (2014) página III-13.

Anexo 5. Proporción de hombres y mujeres por etapa.

| | <i>Concurso Juez de Distrito</i> | | | | | |
|---------------|--|------------------------|--------------|------------------------|-----------------|-----------------|
| | <i>Hombre</i> | <i>% entre hombres</i> | <i>Mujer</i> | <i>% entre mujeres</i> | <i>%H total</i> | <i>%M total</i> |
| Aspirantes | 17089 | 85.19 | 5213 | 85.97 | 65.41 | 19.95 |
| Segunda Etapa | 2195 | 10.94 | 489 | 8.06 | 8.40* | 1.87 |
| Tercera Etapa | 37 | 0.18 | 171 | 2.82* | 0.14 | 0.65* |
| Vencedores | 740 | 3.69 | 191 | 3.15 | 2.83 | 0.73 |
| Total | 20061 | 100.00 | 6064 | 100.00 | | |
| | <i>Concurso Magistrado de Circuito</i> | | | | | |
| Aspirantes | 1953 | 59.47 | 580 | 63.18 | 46.48 | 13.80 |
| Segunda Etapa | 775 | 23.60* | 196 | 21.35* | 18.44 | 4.66 |
| Tercera Etapa | 35 | 1.07 | 12 | 1.31 | 0.83 | 0.29 |
| Vencedores | 521 | 15.86 | 130 | 14.16 | 12.40 | 3.09 |
| Total | 3284 | 100 | 918 | 100 | | |

Fuente: elaboración propia

Anexo 6. Prueba Chi cuadrada para cada fase según el sexo.

Dada la fórmula

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(A_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde

- A_{ij} = frecuencia real en la i-ésima fila, j-ésima columna
- E_{ij} = frecuencia esperada en la i-ésima fila, j-ésima columna
- r = número de filas
- c = número de columnas

Para Jueces de Distrito:

| | <i>Hombre (Real)</i> | <i>Mujer (Real)</i> |
|---------------|---------------------------|---------------------------|
| Descripción | | |
| Aspirantes | 17089 | 5213 |
| Segunda Etapa | 2195 | 489 |
| Tercera Etapa | 37 | 171 |
| Vencedores | 740 | 191 |
| | <i>Hombres (Esperado)</i> | <i>Mujeres (Esperado)</i> |
| Descripción | | |
| Aspirantes | 17125.375 | 5176.625 |
| Segunda Etapa | 2061.0038 | 622.99621 |
| Tercera Etapa | 159.72011 | 48.279885 |
| Vencedores | 714.90109 | 216.09891 |

Prueba chi cuadrada jueces

| Chi cuadrada estimada | DESCRIPCIÓN | Distribución |
|-----------------------|--|--------------|
| 9,34844 | La estadística χ^2 de los datos anteriores con 3 grados de libertad y un margen de 0,05 | 7,8147 |

Caso de Magistrados de circuito:

| | <i>Hombre</i> | <i>Mujer</i> |
|---------------|---------------|--------------|
| Descripción | | |
| Aspirantes | 1953 | 580 |
| Segunda Etapa | 775 | 196 |

| | | |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Tercera Etapa | 35 | 12 |
| Vencedores | 521 | 130 |
| | <i>Hombres</i> | <i>Mujeres</i> |
| | <i>(Esperado)</i> | <i>(Esperado)</i> |
| Descripción | | |
| Aspirantes | 1979.6221 | 126.71109 |
| Segunda Etapa | 758.86816 | 42.81961 |
| Tercera Etapa | 36.732032 | 2.6216088 |
| Vencedores | 508.77772 | 28.400762 |

Prueba chi cuadrada magistrados

Chi cuadrada
estimada DESCRIPCIÓN Distribución

La estadística χ^2
de los datos
anteriores con 3
grados de
libertad y un
0 margen de 0,05 7,8147

Anexo 7. Prueba Chi cuadrada para los vencedores según la composición del jurado

Dada la fórmula

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(A_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde

- A_{ij} = frecuencia real en la i-ésima fila, j-ésima columna
- E_{ij} = frecuencia esperada en la i-ésima fila, j-ésima columna
- r = número de filas
- c = número de columnas

Para Jueces de Distrito:

| Composición del jurado | Sexo | | |
|------------------------|---------------------|---------------------|-----|
| | <i>F (real)</i> | <i>M (real)</i> | |
| H | 96 | | 400 |
| M | 93 | | 330 |
| NA | 2 | | 10 |
| | <i>F (esperado)</i> | <i>M (esperado)</i> | |

| | | |
|----|------------|-------------|
| H | 101.75725 | 394.2427497 |
| M | 86.7808808 | 336.2191192 |
| NA | 2.46186896 | 9.538131042 |

Prueba chi cuadrada jueces

| Chi cuadrada estimada | DESCRIPCIÓN | Distribución |
|--------------------------|---|--------------|
| 0.58287834 | La estadística χ^2 de los datos anteriores con 2 grados de libertad y un margen de 0,05 | 5,99 |
| Magistrados | | |
| | F (real) | M (real) |
| H | 83 | 325 |
| M | 47 | 196 |
| | F (esperado) | M (esperado) |
| H | 81.4746544 | 326.525346 |
| M | 48.5253456 | 194.474654 |
| NA | 130 | 521 |

Prueba chi cuadrada jueces

| Chi cuadrada estimada | DESCRIPCIÓN | Distribución |
|--------------------------|--|--------------|
| 0.95332715 | La estadística χ^2 de los datos anteriores con un grados de libertad y un margen de 0,05 | 3,84 |