

La paridad de género en el proceso electoral: el contexto del proceso electoral extraordinario del Poder Judicial en México

Gender equity in the electoral process: the context of the electoral process of the Judiciary in Mexico

Fernando Manuel Castro Figueroa¹

Katia Elizabeth Torres Sánchez²

Autores:

¹Doctor por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
Profesor de la Universidad Autónoma de Baja California, México.
castro.fernando@uabc.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2180-3721>

²Maestra en Ciencias Jurídicas por la Universidad Autónoma de Baja California, México.
Profesora de la Universidad Autónoma de Baja California, México
k30612@uabc.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6556-8487>

Recibido: 01/03/2025

Aprobado: 18/05/2025

Publicación online: 14/07/2025

Cómo citar/ how to cite:

Castro Figueroa, F. M. y Torres Sánchez, K. E. (2025). La paridad de género en el proceso electoral: el contexto del proceso electoral extraordinario del Poder Judicial en México. *Chornancap Revista Jurídica*, 3(1), 69-83. <https://doi.org/10.61542/rjch.140>

Licencia:

Este trabajo es de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la Licencia Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)



© 2025 Fernando Manuel Castro Figueroa
© 2025 Katia Elizabeth Torres Sánchez

RESUMEN

El presente artículo analiza la paridad de género en el contexto del proceso electoral del Poder Judicial en México. Se examina la problemática de la representación de las mujeres en espacios de poder y decisión, así como los desafíos estructurales que persisten en su plena inclusión dentro del sistema judicial. El objetivo del estudio es evaluar los impactos de las recientes reformas estructurales en la equidad de género dentro del ámbito judicial. La metodología empleada se basa en un análisis documental y normativo, en el que se revisan reformas legales, estudios académicos, informes institucionales y estadísticas oficiales. Entre los principales hallazgos, se identifican avances significativos en la participación femenina, pero también barreras estructurales que continúan limitando la equidad de género en los procesos de selección y nombramiento judicial. Finalmente, se resalta la importancia de garantizar la paridad de género como un mecanismo esencial para fortalecer la democracia y asegurar un acceso igualitario a los órganos de representación judicial.

Palabras clave: Equidad de género; Poder Judicial; Proceso electoral; Representación política; Inclusión.

ABSTRACT

This article analyzes gender equity in the context of the electoral process within the Mexican judiciary. The study examines the problem of women's representation in positions of power and decision-making, as well as the structural challenges that persist in achieving full inclusion of women in the judicial system. The objective is to assess the impact of recent structural reforms on gender equality within the judiciary. The methodology used is based on a documentary and regulatory analysis, reviewing legal reforms, academic studies, institutional reports, and official statistics. The main findings highlight significant progress in female participation but also reveal structural barriers that continue to limit gender equity in judicial selection and appointment processes. Finally, the article underscores the importance of ensuring gender parity as a fundamental mechanism to strengthen democracy and guarantee equal access to judicial representation bodies.

Keywords: Gender equity; Judiciary; Electoral process; Political representation; Inclusion.

Introducción

En los últimos años, la equidad de género ha cobrado relevancia en el debate político y jurídico en México. Las reformas constitucionales y legales han establecido mecanismos para garantizar la participación igualitaria de las mujeres en los diferentes niveles de representación política, incluyendo el ámbito judicial. No obstante, persisten retos significativos que deben abordarse para consolidar una verdadera equidad.

Este artículo contextualiza la problemática de la paridad de género en el Poder Judicial, analizando las interrogantes centrales sobre su implementación en el proceso electoral de jueces y magistrados. Se plantean las preguntas de investigación: ¿cómo han influido las recientes reformas en la representación femenina dentro del sistema judicial? ¿cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en los procesos de selección y designación judicial?

Los objetivos del estudio incluyen la identificación de los avances normativos más relevantes, el análisis de las barreras estructurales que aún prevalecen y la propuesta de estrategias para fortalecer la equidad de género en el ámbito judicial. Para ello, se emplea una metodología basada en la revisión documental y normativa, que permite obtener una visión integral del fenómeno y sus implicaciones en el acceso de las mujeres a posiciones de poder y decisión dentro del Poder Judicial.

1. Contexto histórico y normativo de la equidad de género en México

La lucha por la equidad de género en México ha sido un camino largo y complejo, marcado tanto por avances legislativos como por movimientos sociales. Históricamente, las mujeres han enfrentado distintos tipos de discriminación y violencia que han limitado su participación en la vida pública del país. Como menciona Llañes Elizondo (2022) “las mujeres vivieron exclusión en espacios públicos y privados, sin poder ejercer los derechos político-electorales, sin libertad de expresión, denigrándolas por supuestas faltas de capacidades en muchas ocasiones” (p. 167). Esta exclusión ha sido una barrera que, aunque se ha debilitado con el tiempo, sigue presente en muchos sectores.

En las últimas tres décadas, el país ha logrado reformas significativas que buscan garantizar una representación equitativa en los espacios de poder y toma de decisiones. Un ejemplo clave fue la reforma constitucional del año 2014 en materia de paridad de género, en la cual obligó a los partidos políticos a postular el 50% de candidaturas femeninas para cargos de elección popular.

Más adelante, en el año 2019, se aprobó la reforma constitucional conocida como “Paridad en todo”, en ésta se estableció que la mitad de los cargos de decisión en los tres niveles de gobierno debían ser ocupados por mujeres. Esta medida buscó garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder público. Sin embargo, a pesar de estos avances, la realidad muestra que aún persisten prácticas discriminatorias y, sobre todo, violencia política de género, lo que ha llevado a la creación de nuevos lineamientos para asegurar la paridad en todos los ámbitos.

Como destaca Canales Murillo & Vivas Mantilla (2021), “la perspectiva de género es precisamente una herramienta indispensable para obtener la llamada igualdad sustantiva” (p. 260), argumento que refuerza la necesidad de adoptar enfoques integrales que permitan superar las brechas estructurales dentro del sistema judicial.

Hoy en día, las mujeres aún no han logrado ocupar suficientes espacios para desarrollar plenamente su vida pública. Además de enfrentarse a estructuras dominadas históricamente por hombres, han tenido que crear sus propios espacios dentro de organizaciones civiles, religiosas y políticas para abrirse camino en escenarios donde tradicionalmente no eran consideradas para ocupar alguno. Como señala Lagarde y de los Ríos (2023) “la política, antes vedada por género a las mujeres y ubicada en una esfera externa a la cotidianidad, se ha convertido en un ámbito de interés de las mujeres y además un espacio simbólico y práctico necesario, imprescindible” (pp. 220-221).

A nivel comparado, la participación de las mujeres en cargos públicos dentro de los poderes Ejecutivo y Legislativo ha sido objeto de múltiples estudios que permiten identificar avances, resistencias y mecanismos eficaces para garantizar la paridad. En el caso mexicano, se han documentado experiencias en las que la implementación de cuotas y reformas como la “paridad en todo” han tenido impactos significativos en la integración de los congresos locales y federales (Freidenberg & Gilas, 2023) Estos antecedentes resultan relevantes para comprender los retos que implica ahora trasladar este principio al Poder Judicial, donde la dinámica de selección y los mecanismos institucionales han sido tradicionalmente más cerrados.

Como señalan Gilas (2024) y Freidenberg (2024), las reformas judiciales con enfoque de género requieren no solo un marco normativo robusto, sino también acciones institucionales concretas para asegurar que la participación femenina se traduzca en representación efectiva.

Esta mayor participación femenina en la vida pública es un paso clave hacia la igualdad sustantiva. No se trata solo de ocupar cargos, sino de generar condiciones reales de equidad en los espacios de poder y toma de decisiones. El reto es garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a estos puestos y ejercer su labor sin obstáculos.

En el ámbito judicial, la paridad —que inicialmente se enfocaba en la política— ha comenzado a aplicarse también en la designación de juezas y magistradas. Sin embargo, su implementación ha sido más lenta y enfrenta resistencias institucionales. Aunque las reformas recientes buscan eliminar las brechas de género y garantizar una representación equitativa, los cambios estructurales en el Poder Judicial no han avanzado al mismo ritmo que en otros sectores.

El impulso de estas reformas ha sido posible gracias a políticas públicas enfocadas en garantizar el acceso igualitario de las mujeres a puestos de toma de decisiones. Un ejemplo es la reforma constitucional de 2019 anteriormente mencionada, que estableció la paridad de género en todos los niveles de gobierno, incluido el Poder Judicial. Gracias a esto, más mujeres han sido consideradas para ocupar cargos de poder como lo es ser juezas y/o magistradas, aunque su presencia sigue siendo limitada y enfrenta diversos desafíos.

A pesar de estos avances, la realidad es que la representación femenina en las altas esferas del Poder Judicial sigue siendo insuficiente. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), las mujeres continúan siendo minoría y, en los Tribunales Colegiados y de Circuito, la proporción de juezas y magistradas es aún menor. Entre los factores que han dificultado su acceso a estas posiciones se encuentran los estereotipos de género, la falta de redes de mentoría y la prevalencia de estructuras masculinizadas dentro del sistema judicial.

Para contrarrestar estas desigualdades, se han implementado mecanismos como cuotas de género en los procesos de selección, lineamientos con perspectiva de género para evaluar la trayectoria profesional de las candidatas y programas de capacitación para sensibilizar a los órganos de decisión sobre la importancia de la paridad. Organismos internacionales como ONU Mujeres y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han

emitido recomendaciones para que los Estados fortalezcan sus esfuerzos en la promoción de la equidad dentro del sistema de justicia.

Sin embargo, alcanzar la paridad en el Poder Judicial requiere más que reformas legislativas: es necesario un compromiso constante de las instituciones y un cambio cultural que reconozca el liderazgo femenino como un pilar fundamental para la impartición de justicia con enfoque de igualdad y derechos humanos. Incluir a más mujeres en este ámbito no solo refuerza la legitimidad del sistema judicial, sino que también contribuye a consolidar un Estado de derecho más equitativo y representativo para toda la sociedad.

Como plantea Olmeda-García (2015) “el derecho es un instrumento para la realización de fines sociales y no un simple ordenamiento formal” (p. 67). Esta afirmación es clave para repensar la labor de quienes imparten justicia no solo como técnicos aplicadores de normas, sino como agentes transformadores capaces de impulsar una paridad efectiva y una justicia sensible al contexto.

2. La situación actual en el proceso electoral del Poder Judicial

A diferencia de los procesos electorales políticos, la selección y designación en el Poder Judicial sigue un camino distinto, basado en la meritocracia, la evaluación de capacidades, la idoneidad y la intervención de órganos colegiados. Sin embargo, estos principios no han sido suficientes para garantizar la equidad. Históricamente, los puestos de mayor poder en el ámbito judicial han estado ocupados mayoritariamente por hombres, reflejando una estructura de poder que ha dificultado el acceso de las mujeres a estos espacios.

Si nos enfocamos en el Proceso Electoral Extraordinario 2024-2025, que abarca la elección de personas juzgadoras del Poder Judicial de la Federación, podemos notar que el Consejo General del Instituto Nacional Electoral ([INE], 2025) ha emitido diversos lineamientos para su implementación. Como parte de este proceso, se ha conformado una Comisión Temporal del Proceso Electoral Extraordinario, además de comités de evaluación en los tres poderes para la selección de cargos dentro del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2024). A nivel estatal, se han seguido procedimientos similares para el proceso electoral local extraordinario de 2025.

Este proceso ha sido complejo y sigue enfrentando retos. Uno de los principales objetivos ha sido garantizar que todas las actividades se realicen en tiempo y forma, asegurando plazos adecuados entre cada etapa del proceso.

Dentro de este contexto, es clave mencionar el decreto de reforma del Poder Judicial del 15 de septiembre de 2024, el cual modificó y adicionó diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en los artículos 94, 96, 97 y 99. Esta reforma establece que la elección de jueces y magistrados para los órganos jurisdiccionales se realizará mediante concursos abiertos, con la novedad de que los ganadores serán elegidos por votación libre, directa y secreta de la ciudadanía. Además, el proceso deberá cumplir con el principio de paridad de género (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2024).

Según el artículo 3, numeral 1, inciso d) bis de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), la paridad de género se entiende como la “igualdad política entre mujeres y hombres, garantizada con la asignación del 50% de mujeres y 50% de hombres en candidaturas a cargos de elección popular y en nombramientos de cargos por designación” (INE, 2025).

Desde una perspectiva de género, este sistema electoral presenta tanto oportunidades como desafíos. Por un lado, exigir paridad en las candidaturas busca corregir la subrepresentación histórica de las mujeres en la judicatura. Sin embargo, esto no garantiza automáticamente que sean electas, ya que persisten obstáculos como el acceso desigual a redes de apoyo político, menor visibilidad mediática y la persistencia de estereotipos de género que pueden limitar sus posibilidades de éxito.

Este punto ha generado debate sobre si imponer mecanismos de paridad en cargos jurisdiccionales infringe o no el principio democrático de igualdad. Algunos autores como Cortés (2018) argumentan que la paridad debe entenderse como una condición de posibilidad para garantizar la igualdad sustantiva, y no como una excepción al mérito o al pluralismo democrático.

Este cambio en la selección de personas juzgadoras (juezas, jueces, magistradas y magistrados) representa un punto de inflexión en la organización del Poder Judicial en México. Transferir la elección de estos cargos a la ciudadanía significa una transformación profunda en un sistema que, hasta ahora, había estado basado en designaciones con criterios técnicos y de experiencia profesional. No obstante, este modelo inédito en la historia judicial del país ha generado intensos debates sobre su viabilidad, la independencia judicial y el impacto que podría tener en la imparcialidad de las resoluciones.

Uno de los aspectos más preocupantes es la posible politización del Poder Judicial. Permitir que la elección de personas juzgadoras sea por voto popular los expone a dinámicas partidistas y a la necesidad de financiamiento de campañas, lo que podría comprometer la autonomía del sistema judicial. Experiencias en otros países han mostrado que este tipo de elecciones tiende a influenciar las decisiones de los jueces en función de la opinión pública y las presiones políticas, debilitando su independencia y afectando la imparcialidad en la aplicación de la justicia.

Por otro lado, la reforma establece que los concursos abiertos deberán garantizar la transparencia y la evaluación de méritos, lo que representa una oportunidad para democratizar el acceso a la carrera judicial y eliminar procesos opacos o discrecionales que históricamente han favorecido la reproducción de estructuras de poder masculinizadas. Sin embargo, aún hay muchas interrogantes sobre cómo se implementará este nuevo sistema y qué medidas se tomarán para evitar distorsiones en el proceso.

Dado este panorama, es crucial dar seguimiento al desarrollo del Proceso Electoral Extraordinario 2024-2025 y su impacto en la equidad de género dentro del Poder Judicial. La forma en que se lleve a cabo esta reforma sentará un precedente fundamental para próximas elecciones de las personas juzgadoras en México. Esto además será determinante para saber si realmente estamos avanzando hacia un sistema de justicia más inclusivo, equitativo y representativo.

En los transitorios del decreto de reforma, el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2024), establece que la elección de personas juzgadoras del Poder Judicial deberá garantizar la paridad de género en todo momento. Para ello, se implementará un sistema en la boleta electoral que permita asegurar esta distribución equitativa entre mujeres y hombres. La boleta garantizará que las y los votantes asienten la candidatura de su elección conforme a lo siguiente:

- a) Para ministras y ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación podrán elegir hasta cinco mujeres y hasta cuatro hombres;
- b) Para Magistradas y Magistrados del Tribunal de Disciplina Judicial podrán elegir hasta tres mujeres y hasta dos hombres;

- c) Para Magistradas y Magistrados de Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación podrán elegir hasta dos mujeres y hasta dos hombres;
- d) Para Magistradas y Magistrados de salas regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación podrán elegir hasta dos mujeres y un hombre por cada sala;
- e) Para Magistradas y Magistrados de Circuito y Juezas y Jueces de Distrito podrán elegir hasta cinco mujeres y hasta cinco hombres.

Podemos ver que, a lo largo de este Proceso Extraordinario, se ha puesto un énfasis constante en garantizar la paridad de género. La inclusión de estas y otras disposiciones dentro del proceso electoral para la elección de personas juzgadoras no solo busca equilibrar la representación, sino también romper con los patrones culturales que han relegado históricamente a las mujeres fuera de la vida pública. En particular, estas medidas buscan abrir más espacios en cargos de dirección y toma de decisiones, desafiando la idea de que ciertos roles de poder están reservados exclusivamente para los hombres (en específico los del orden público).

Estadísticas recientes muestran que, aunque el número de Juezas y Magistradas que se encuentran en funciones actualmente ha incrementado, su representación en los niveles más altos del Poder Judicial, como las presidencias de tribunales o las salas especializadas, sigue siendo limitada y ocupada principalmente por hombres. De acuerdo a cifras presentadas por el Instituto Nacional de las Mujeres ([INMUJER], 2022) en lo que respecta al nivel federal:

En los Plenos del Poder Judicial las mujeres ocupan el 28% de los espacios de las y los ministros, magistrados y consejeros. En cuanto a todo el personal que labora (50,999), las mujeres representan el 49.6%. En el nivel estatal, las mujeres titulares son el 29.7%. Pero respecto al personal (70,294), cuatro de cada diez son mujeres, principalmente ubicadas en las áreas administrativas y no de impartición de justicia. (p.133)

En los datos mencionados, se puede observar que las mujeres dentro del Poder Judicial tanto a nivel federal como estatal, se encuentran situadas en puestos de trabajo que no son necesariamente puestos directivos o de poder. Por lo cual, el incluir dentro de la elección la perspectiva de género, y en específico la paridad permiten que las mujeres puedan acceder cada vez más a una plena participación pública.

3. Obstáculos estructurales y culturales

Uno de los principales desafíos para la paridad de género en el Poder Judicial es la existencia de obstáculos estructurales y culturales profundamente arraigados. Como hemos mencionado, en las últimas décadas han existido diversas reformas político-electorales que buscan promover la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. Sin embargo, uno de los puntos que debe ser importantes que no permite alcanzar equitativamente un lugar público es la violencia política hacia las mujeres.

Los obstáculos estructurales se refieren a las barreras institucionales, legales y organizacionales que limitan el acceso de las mujeres a cargos de decisión, como los sistemas jerárquicos cerrados, procesos de promoción poco transparentes o incompatibles con la maternidad, y la escasez de políticas de conciliación. Por otro lado, los obstáculos culturales se vinculan con las normas sociales, estereotipos y prejuicios que asocian los roles de liderazgo con lo masculino, y que generan resistencias a reconocer el liderazgo femenino en el ámbito judicial.

Como lo explica Aránguez Sánchez (2021), retomando a Gerda Lerner:

La historia de las ideas ha presentado al varón como la norma y a la mujer como la desviación; el varón como un ser completo y poderoso, la mujer como un ser mutilado y débil (...) Esta idea transformará la conciencia de forma tan decisiva como el descubrimiento de Copérnico de que la Tierra no es el centro del universo (p. 25)

En este contexto, la violencia política contra las mujeres y los estereotipos que las perciben como menos racionales son obstáculos de carácter cultural, mientras que la doble jornada laboral, la ausencia de licencias parentales equitativas, o las redes de poder masculinas corresponden a obstáculos estructurales. Esta clasificación permite entender con mayor claridad la raíz de las desigualdades persistentes.

Lo anterior, a razón de que la vida pública y sobre todo la esfera política ha sido construida desde una lógica patriarcal, con normas sociales y culturales asimétricas, favoreciendo al hombre y subordinando a las mujeres. Por lo que, “la creciente presencia de las mujeres en espacios públicos y de toma de decisiones visibiliza, en mayor medida, la violencia que se padece también en los espacios privados y laborales (...)” (Sáenz Vela & Vera López, 2023, p. 321). Persistiendo dentro de este ámbito los diversos tipos de violencia que se suscitan en los hogares o en el ámbito privado.

A pesar de los esfuerzos por lograr la paridad de género, se encuentran obstáculos estructurales y culturales dentro de los que destacan tres grandes grupos:

- **Discriminación y sesgos de género:** Cuando se habla de las actividades que puede realizar las mujeres, estos normalmente se encuentran limitados a aquellos que son del orden privado. Por lo cual, se enfrentan a diversos estereotipos que las perciben como menos capaces de ocupar posiciones de liderazgo por ser consideradas como volubles y menos razonables que los hombres.
- **Falta de políticas de conciliación laboral y familiar:** A pesar de que las mujeres se encuentran cada vez en un mayor número de puestos de poder, la realidad es que las mujeres se siguen enfrentando a la doble carga de trabajo (laboral y doméstica), dentro del cual realiza tareas como: administración, mantenimiento y limpieza del hogar, cuidado de menores y adultos mayores (De la Fuente Rivera et al., 2021, p. 61), además de sus respectivas labores dentro del lugar de trabajo. Lo cual, limita las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres.
- **Redes de poder masculinas:** Las estructuras de poder tradicionalmente dominadas por hombres dificultan la inclusión de mujeres en espacios clave de decisión. A pesar de que estas redes son hasta cierto punto informales, lo cierto es que están construidas a lo largo de mucho tiempo fomentando la homogeneidad del género masculino en los diversos cargos de poder.

Según Hernández Herrera (2024), las mujeres perciben que hay menos líderes femeninas que masculinos debido a que su trabajo rara vez recibe el reconocimiento que merece, y las organizaciones tienden a ofrecer más oportunidades laborales a los hombres. Además, persiste la creencia de que las mujeres son menos capaces de liderar, lo que demuestra que los prejuicios en su contra siguen vigentes, ya que se cuestiona su capacidad debido a la percepción de que actúan con base en sus emociones.

Bajo esto, persiste además en una parte de la sociedad la idea tradicional de los roles de género, propiciándose la violencia (en sus diversos tipos y modalidades) hacia aquellas mujeres que buscan salir de estos roles asignados a las mujeres, en donde la distribución del poder público es ejercida por los hombres. Sin duda,

“la violencia contra la mujer inhibe gravemente su capacidad para disfrutar de los derechos y las libertades en un plano de igualdad con los hombres” (INMUJER, 2020).

Además, que dentro de los diversos obstáculos que existen para que las mujeres participen plenamente en el ámbito público tiene que ver con la vida laboral. Las mujeres son despedidas de su trabajo injustamente por cuestiones relativas a la maternidad, e inclusive esto limita el acceso a un crecimiento profesional. “Las mujeres son menos preferidas a la hora de un ascenso, un aumento o una promoción por la persistencia de estigmas y prejuicios” (García, 2021, p. 123). De este modo, las diversas cargas domésticas y de cuidado a las que se encuentran sometidas las mujeres, propician diversas limitantes para participar en la vida pública, en específico en la laboral.

Asimismo, de acuerdo con el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2019), "Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos", un futuro laboral más equitativo para las mujeres solo será posible eliminando la discriminación y las desventajas, así como superando los estereotipos profundamente arraigados sobre las mujeres en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado laboral.

Es una realidad que dentro de la esfera pública los derechos de las mujeres han evolucionado en menor medida que la de los hombres. Buscando la representación o inclusive participación dentro del poder público por medio de diversas y constantes luchas por el reconocimiento de sus derechos.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres, tanto en orden público como en el privado, constituye una labor que debe ser realizada tanto por hombres y como por mujeres. Sin duda es fundamental promover la participación activa de toda la sociedad para lograr eliminar los diversos obstáculos que históricamente han impedido que las mujeres ocupen cargos de relevancia pública.

En particular, cuando mencionamos al Poder Judicial, se requiere la presencia de cambios estructurales y sobre todo una transformación ideológica para buscar alcanzar una verdadera equidad o paridad de género que garantice la representación de las mujeres dentro de cargos públicos y el acceso igualitario para estas en posiciones de decisión judicial.

4. Avances recientes y buenas prácticas

A pesar de los desafíos que se resisten al cambio, también es importante reconocer los diversos avances existentes. Dentro de los últimos treinta años se han observado avances significativos como las diversas reformas a la legislación en materia de paridad, como apunta Fernández Poncela (2023, p. 87):

1. En 1997, se aprobó la reforma al artículo 1 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), donde se recomendó a las candidaturas del Senado y Cámara de diputados que no excedieran del 70% para cada sexo.
2. En 2002, se aprobaron reformas al COFIPE en donde se obligó a la inscripción de por lo menos el 30% de candidatas mujeres en lo que respecta a las listas de elección popular.
3. En el 2008, se elevó el porcentaje de las cuotas de género al 40%.
4. En 2012, el 2% del gasto de los partidos debía ser implementado para capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
5. En 2014, con la reforma constitucional, se busca la paridad de hombres y mujeres en candidaturas federales y estatales.

6. En el 2019, se da la reforma constitucional con la denominada “Paridad en todo”.

Si bien, estos avances se han realizado en materia de paridad en México, tienen una relevancia significativa en el proceso extraordinario de personas juzgadoras, permitiendo una participación activa de las mujeres en la vida pública del país.

Además, existen ejemplos alentadores de avances hacia la equidad de género en el Poder Judicial mexicano. Entre estos se destacan:

- La creación de comités de igualdad y género, estos fueron creados en diversas instituciones judiciales ha permitido la creación e implementación de políticas públicas más inclusivas. Si hablamos del nivel federal, se encuentra el Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del PJJ, el cual es el “responsable de unificar los criterios generales de planeación, seguimiento y evaluación de los esfuerzos para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las tres instancias del PJJ” (SCJN, s.f.).
- Capacitación en perspectiva de género: Se han desarrollado programas de formación obligatoria para las personas juzgadoras que trabajan en el Poder Judicial sobre la perspectiva de género, lo que ha contribuido a un cambio gradual en la cultura institucional. Mediante este proceso lo que se busca es el proporcionar las diversas herramientas, conocimientos, técnicas y otros procesos que sirvan para desarrollar cambios de actitud y comportamiento (Naciones Unidas Mujeres, s.f.) en todas las personas trabajadoras dentro del PJJ.
- Reformas para garantizar procesos de selección más transparentes y equitativos, reduciendo el margen de discrecionalidad en las designaciones. Estas reformas buscan reducir la discrecionalidad en las designaciones y asegurar que los criterios de selección sean objetivos, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito judicial. (SCJN, 2015).

5. La equidad de género como pilar de la democracia y la justicia

La equidad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también un requisito fundamental para el fortalecimiento del Estado de derecho y la democracia. Un Poder Judicial verdaderamente representativo debe reflejar la diversidad de la sociedad a la que sirve. La inclusión de mujeres en todas las instancias judiciales en condiciones de igualdad a los hombres contribuye a generar mayor legitimidad y confianza pública en las instituciones.

Además, estudios internacionales han demostrado que la presencia de mujeres en los tribunales mejora la calidad de la justicia, especialmente en temas relacionados con los derechos humanos, la violencia de género y la justicia familiar.

Según la "Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres", elaborada por el Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas, el Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial y la Fiscalía General de la Nación de Uruguay, "la identificación temprana y la prevención de los estereotipos nocivos de género, así como la aplicación de estándares internacionales sobre derechos de las mujeres en la práctica judicial, son esenciales para mejorar la calidad de la justicia" (Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas et al., 2020, p. 5)

A partir de datos recientes, se observa que la participación de las mujeres en el Poder Judicial de la Federación ha mostrado avances en los últimos años. Sin embargo, persisten desafíos para alcanzar una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos

Tabla 1

Participación de mujeres en el Poder Judicial de México en 2023

| Nivel Judicial | Porcentaje de Mujeres (%) | Porcentaje de Hombres (%) |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Personal total del Poder Judicial | 49.5% | 50.5% |
| Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013) | 36.6% | 63.4% |
| Tribunales Colegiados de Circuito | 20.7% | 79.3% |
| Tribunales Unitarios de Circuito | 28% | 72% |
| Juzgados de Distrito | 30.5% | 69.5% |

Nota. Datos obtenidos del Instituto Nacional de las Mujeres (2020a).

Los datos presentados en la Tabla 1 reflejan que, aunque las mujeres constituyen casi la mitad del personal total en el Poder Judicial de la Federación. Sin embargo, como se puede observar su representación disminuye en los niveles más altos de toma de decisiones dentro de este sector. Por ejemplo, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las mujeres representan el 36.6% de los ministros, mientras que, en los Tribunales Colegiados de Circuito, su participación solamente es del 20.7%, es decir más de dos terceras partes de los puestos de toma de decisiones se encuentran ocupadas por hombres. (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2024; Instituto Nacional de las Mujeres, 2020b)

Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que señalan la existencia de barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de mayor jerarquía en el ámbito judicial. Entre los factores identificados se encuentran:

- Sesgos de género en los procesos de selección y promoción: Las mujeres enfrentan estereotipos que cuestionan su capacidad para desempeñar roles de liderazgo en el sector judicial. Se debe entender que, los sesgos de género son tendencias cognitivas y sociales que pueden influir en la forma en que las personas perciben, evalúan y se comportan hacia individuos de diferentes géneros. Se basan en la percepción de que las mujeres no son iguales a los hombres en derechos y/o dignidad. (Martínez-Álvaro, 2024)
- Responsabilidades domésticas y de cuidado: La carga desproporcionada de tareas domésticas y de cuidado que recae sobre las mujeres puede limitar su disponibilidad para asumir cargos que demandan mayor tiempo y compromiso. El artículo "Barreras estructurales en el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género" destaca que "las mujeres dedican al menos el doble del tiempo que los hombres en trabajos domésticos no remunerados", lo que restringe sus oportunidades profesionales. (De Giuli, 2024)

- Falta de redes de apoyo profesional: Las mujeres suelen tener menos acceso a redes de mentoría y patrocinio que faciliten su ascenso en la carrera judicial en comparación a la que pueden tener los hombres. Lo anterior, derivado de que históricamente los grupos de apoyo para este tipo de gestión eran normalmente desarrollados entre hombres, en los cuales se daba mayor oportunidad de acceder a cargos e inclusive de información privilegiada. La escasez de mujeres en los puestos altos de cargo o dirección también limita las redes de apoyo profesional entre estas. Debido que al no existir o ser pocas las referentes que se encuentren en puestos de poder, reduce la posibilidad de transferir conocimiento o información entre mujeres, que les permita conocer los retos, experiencias y estrategias.

Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2013) ha señalado que la falta de paridad en los órganos jurisdiccionales puede afectar la independencia judicial y la legitimidad democrática del sistema. En su informe “Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia”, advierte que los Estados deben adoptar acciones afirmativas para promover la participación sustantiva de mujeres en el ámbito judicial.

Para abordar estas desigualdades, es fundamental implementar políticas que promuevan la equidad de género, tales como:

- Programas de mentoría y capacitación en liderazgo para mujeres: este tipo de programas contribuye a que las mujeres fortalezcan sus habilidades y confianza para asumir cargos con mayor responsabilidad a través de observar y aprender directamente de otras mujeres que son líderes en ciertos sectores. Además, contribuyen a que desarrollen una visión distinta la cual puede incluir: la perspectiva de género, comunicación asertiva y la toma de decisiones estratégicas, ampliando visiblemente la forma en la que se puedan desarrollar a lo largo de su vida laboral.
- Reformas en los procesos de selección y promoción: estas son fundamentales para eliminar los posibles sesgos que puedan afectar el acceso a mejores niveles o roles dentro de su vida laboral. Por lo cual, el asegurar la transparencia dentro de estos procesos en donde se puedan observar los criterios que se utilizan, así como las métricas específicas utilizadas para evaluar las candidaturas o concursos a diversos puestos, contribuirá efectivamente a reducir significativamente los sesgos de género.
- Políticas de conciliación laboral y familiar: como horarios flexibles y licencias parentales equitativas, que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Por ejemplo, el Real Decreto-ley 6/2019 en España (Jefatura del Estado, 2019) destaca la importancia de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, subrayando la necesidad de políticas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Además, estudios señalan que satisfacer las necesidades de cuidado de manera intencional y efectiva, tanto para mujeres como para hombres, es esencial para promover la equidad de género en el entorno laboral

Según el Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres (2019), la participación profesional de las mujeres en el sector de la justicia es tanto un derecho humano como un componente crucial de la buena gobernanza. Las mujeres han sufrido históricamente discriminación y exclusión de la vida pública y los altos cargos, incluido el sistema legal.

En base a lo anterior, el abordaje de estos obstáculos requiere realizar cambios normativos e institucionales. Elaborar un plan de carrera con perspectiva de género, modificar la normativa en los concursos para atenuar los criterios subjetivos en la designación, impulsar la autolimitación del Poder Ejecutivo a fin de

asegurar la paridad como criterio en los nombramientos y realizar campañas de difusión para eliminar sesgos y prejuicios en materia de género y diversidad, son algunas de las medidas a implementar (Lucarella, 2022). Por lo cual, es importante poder establecer diversos programas y políticas que contribuyan al pleno desarrollo laboral de las mujeres.

En este sentido, los protocolos de actuación con enfoque de derechos humanos, como el elaborado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para casos que involucran a niñas, niños y adolescentes, muestran cómo los instrumentos orientadores pueden fortalecer la función judicial. Como señalan Venegas Contreras & Vicente Rodríguez (2019):

El Protocolo de actuación no es sólo una obligación de cara al derecho a ser oído de niñas, niños y adolescentes, sino también un medio necesario para coadyuvar en la labor del impartidor judicial, al aportar mayores elementos para considerar en la toma de su decisión. (p. 25)

Conclusiones

Los hallazgos obtenidos confirman lo anticipado en la Introducción: si bien las reformas legales y los esfuerzos institucionales han propiciado avances en la representación de las mujeres dentro del Poder Judicial, lo cierto es que aún persisten obstáculos estructurales y culturales que frenan una equidad plena y una participación activa de las mujeres dentro de puestos de poder.

En lo que respecta al desarrollo del presente trabajo, se evidenció que, aunque la proporción de mujeres en el conjunto del personal del Poder Judicial es cercana al 50%, su presencia decrece significativamente en los niveles más altos de toma de decisiones de poder. Esta tendencia se discutió dentro de la sección en donde pudimos observar la presencia de diversos factores como la discriminación y el sesgo de género, así como la falta de políticas de conciliación de la vida laboral-familiar y la ausencia de redes de mentoría que apoyen la promoción de las mujeres, como factores importantes que permean la falta de verdaderas oportunidades para las mujeres dentro de la vida pública.

Cabe señalar que las diversas reformas que se han realizado y que son tendientes a la existencia de paridad en todos los niveles, tampoco disminuye el tipo de violencia que pueden sufrir las mujeres al figurar en el espacio público y político. Donde sus decisiones serán siempre cuestionadas y objetadas por el simple hecho de ser mujeres.

El Proceso Extraordinario 2024-2025 se encuentra en marcha, las diversas limitantes, obstáculos, avances, mejorías o retos al respecto de la paridad dentro del Poder Judicial y sobretodo la mejoría que traería consigo el que las mujeres tengan mayores puestos de poder se encuentra todavía en proceso de darnos una respuesta.

No obstante, es importante señalar algunas limitaciones del presente estudio. En primer lugar, la información utilizada proviene de estadísticas oficiales y análisis documentales que podrían no reflejar las realidades específicas de cada contexto local o de tribunales de menor jerarquía. Asimismo, la metodología basada principalmente en revisión normativa y documental no incluyó entrevistas o encuestas directas con magistradas, juezas o funcionarios judiciales, lo cual hubiera enriquecido la comprensión de las barreras y experiencias de género. Estas limitaciones pueden influir en la interpretación de los resultados, ya que se parte de fuentes secundarias que ofrecen una visión global, pero no necesariamente matizada a distintos niveles y regiones.

Finalmente, la evidencia presentada abre la puerta a futuras líneas de investigación. Por ejemplo, se podrían realizar estudios comparativos entre distintos poderes judiciales estatales para identificar buenas prácticas y retos locales. También sería valioso profundizar en metodologías cualitativas (entrevistas a profundidad o grupos focales) que exploren las trayectorias profesionales de las mujeres en la judicatura, así como el impacto de políticas de conciliación familiar en la permanencia y ascenso de las mujeres en posiciones de liderazgo. Estas investigaciones contribuirían a diseñar estrategias más efectivas para impulsar la paridad de género y, con ello, fortalecer la legitimidad y la calidad de la justicia en México.

Referencias

- Aránguez Sánchez, T. (2021). Indagación sobre las causas del androcentrismo en el saber. En E. B. Goldáraz (Ed.), *Estudios de género en tiempos de amenaza* (pp. 21–33). Dykinson.
- Jefatura del Estado español. (7 de marzo de 2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 57. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Canales Murillo, A. E., & Vivas Mantilla, C. K. (2021). Inclusión de la perspectiva de género en los programas de derecho. En E. B. Goldáraz (Ed.), *Estudios de género en tiempos de amenaza* (pp. 253–269). Dykinson.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2013). *Garantías para la independencia de las y los operadores de justicia: Hacia el fortalecimiento del acceso a la justicia y el Estado de Derecho en las Américas*. <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/operadores-de-justicia-2013.pdf>
- Cortés, C. (2018). Paridad de género en México: ¿infracción al principio democrático de igualdad? *Revista de Acceso a La Justicia y Derecho*, 18. <https://doi.org/10.17561/rae.v0i18.3557>
- De Giuli, A. (2024). Barreras estructurales en el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género. *Milan Law Review*, 5(1), 11–12. <https://riviste.unimi.it/index.php/milanlawreview/article/view/24193>
- De la Fuente Rivera, S., Hernández, J. S., & Arango Morales, X. A. (2021). Las Barreras a la participación política de las mujeres con doble jornada laboral en Nuevo León, México. *Ciencia y Sociedad*, 46(3), 59–75. <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i3.pp59-75>
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (15 de setiembre de 2024). *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma del Poder Judicial*. Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15/09/2024#gsc.tab=0
- Fernández Poncela, A. M. (2023). Limitaciones y posibilidades: reflexión, mujeres y política. En M. E. Pérez Domínguez, P. Godínez Mejía, & M. A. Ramírez Zaragoza (Eds.), *Los feminismos en México. Reflexiones analíticas sobre su potencia histórica y política* (pp. 85-100). Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Freidenberg, F. (2024). *La violencia política en razón de género como causal de nulidad de las elecciones*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Freidenberg, F., & Gilas, K. (2023). ¡Leyes Contra la Violencia Política! Actores Críticos, Armonización Legislativa Multinivel y Derechos Políticos-Electorales de las Mujeres en México. *Dados*, 66(3), e20200349. <https://doi.org/10.1590/dados.2023.66.3.296>

- García, A. K. (8 de marzo de 2021). *#8M2021: sobrecarga en el hogar, techos de cristal y pisos pegajosos*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/politica/8M2021-sobrecarga-en-el-hogar-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos-20210308-0030.html>
- Gilas, K. (2024). La paridad y la representación sustantiva de las mujeres en México. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1–22. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2548>
- Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres. (2019). *Justicia para las mujeres: Informe del Grupo de Alto Nivel*. ONU Mujeres, IDLO, Banco Mundial y Grupo de Trabajo sobre Justicia. https://www.idlo.int/sites/default/files/pdfs/publications/Justice-for-Women_Full-Report-Spanish.pdf
- Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas, Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial, & Fiscalía General de la Nación. (2020). *Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres*. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/03/guia-poder-judicial-estereotipos-derechos-de-las-mujeres-uruguay>
- Hernández Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 15(29), e749. <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2120>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020a). *Banco de datos sobre violencia contra las mujeres*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N11.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020b). *Las mujeres y la violencia en el espacio público. Desigualdad en Cifras*. Boletín n.º 4. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N04_VoBo_250620_Final.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Las mujeres rumbo a la paridad total. Desigualdad en Cifras* (Boletín No. 2). http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA8N02.pdf
- Instituto Nacional Electoral. (2025). *Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se determinan los criterios para garantizar el principio constitucional de paridad de género en el Proceso Electoral Extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 (INE/CG65/2025)*. <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/handle/123456789/179152>
- Lagarde y de los Ríos, M. (2023). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Siglo Veintiuno Editores.
- Llañes Elizondo, A. M. (2022). *La paridad de género en México. Una nueva perspectiva de justa igualdad entre mujeres y hombres*. Tirant lo Blanch.
- Lucarella, C. (2022). *¿Qué barreras dificultan el acceso de mujeres a cargos judiciales?* Justa. Plataforma por una justicia transparente y abierta. <https://justa.acij.org.ar/articulos/que-barreras-dificultan-el-acceso-de-mujeres-a-cargos-judiciales>
- Martínez-Álvaro, L. (2024). *Construir entornos laborales inclusivos y libres de sesgos de género: Guía informativa de sesgos de género y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral*. Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). https://www.segib.org/wp-content/uploads/Guia_informativa_sesgos_de_genero_Esp_.pdf
- Olmeda-García, M. del P. (2015). Formación jurídica: valores, conocimientos y competencias. *Prospectiva Jurídica*, 6(12), 55–81. <https://prospectivajuridica.uaemex.mx/article/view/4490>
- Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/capacity-development-and-training#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20para%20la%20igualdad,cambios%20de%20actitudes%20y%20comportamientos>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_725969.pdf

Sáenz Vela, H. M., & Vera López, J. I. (2023). Violencia política contra las mujeres en razón de género, obstáculo persistente en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 69(250), 309-325. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2024.250.84691>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.). *Sobre el Comité*. <https://www.scjn.gob.mx/comite-igualdad-genero/sobre-comite>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2015). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad*. https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf

Venegas Contreras, J. P., & Vicente Rodríguez, A. (2019). De la naturaleza jurídica del Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en caso de niñas, niños y adolescentes. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 31(12), 1-42. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i31.253>

Financiación

El presente trabajo es autofinanciado.

Conflicto de interés

Los autores del trabajo declaran no tener ningún conflicto de intereses en su realización.

Contribución de autoría

- **Fernando Manuel Castro Figueroa**: Conceptualización, Metodología, Redacción (borrador original).
- **Katia Elizabeth Torres Sánchez**: Curación de datos, Análisis formal de datos, Investigación, Redacción (revisión y edición).

Autor de correspondencia

Katia Elizabeth Torres Sánchez (k30612@uabc.edu.mx)