



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Consejo de la
Judicatura Federal



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

Año 3 | Núm. 6
jul. - dic. 2024
ISSN 2683-3204

Mujeres en la Justicia



Comité Interinstitucional de
IGUALDAD DE GÉNERO
del Poder Judicial de la Federación

**Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Catalogación**

PO
M8965CIIIGSCJN

Mujeres en la Justicia. -- Año 3, número 6 julio-diciembre 2024.
-- Ciudad de México, México : Suprema Corte de Justicia
de la Nación, 2022-
1 recurso en línea (volúmenes ; 25 cm.)

Semestral

Material disponible solamente en PDF.

"Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del
Poder Judicial de la Federación; Suprema Corte de Justicia de
la Nación; Consejo de la Judicatura Federal; Tribunal Electoral
del Poder Judicial de la Federación."-- Cubierta

ISSN 2683-3204

Mujeres – Derecho de acceso a la justicia – Publicaciones
periódicas 2. Mujer delincuente – Privación de la libertad
3. Pensiones – Equidad de género – Aspectos económicos
4. Violencia contra la mujer – Aspectos sociales 5. Inclusión
social – Protección de los Derechos humanos 6. Maternidad
I. México. Poder Judicial de la Federación. Comité Interinstitucional
de Igualdad de Género

Revista Mujeres en la Justicia, Año 3, No. 6, julio-diciembre 2024, es una publicación semestral editada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Avenida José María Pino Suárez núm. 2, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06060, Tel. 4113-1000, www.scjn.gob.mx. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2023-102716550400-102. ISSN 2683-3204.

El contenido de los documentos que conforman esta obra es responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no representa en forma alguna la opinión institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin autorización escrita de las personas titulares de los derechos.

La edición de esta obra estuvo al cuidado de la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Consejo de la
Judicatura Federal



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

Año 3 | Núm. 6
jul. - dic. 2024
ISSN 2683-3204

Mujeres en la Justicia



Comité Interinstitucional de
IGUALDAD DE GÉNERO
del Poder Judicial de la Federación

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Presidente

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministra Loretta Ortiz Ahlf
Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán
Presidente

Ministro Luis María Aguilar Morales
Ministra Lenia Batres Guadarrama
Ministra Yasmín Esquivel Mossa
Ministro Javier Laynez Potisek

**Comité Interinstitucional de Igualdad de Género
del Poder Judicial de la Federación**

Ministra Presidenta Norma Lucía Piña Hernández
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
Presidenta del Comité

Consejera Eva Verónica de Gyvés Zárate
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL
Integrante

Magistrada Mónica Aralí Soto Fregoso
SALA SUPERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL
DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Integrante

Coordinación Editorial

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos

Agradecimientos

A la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales del Consejo de la Judicatura Federal, cuyo apoyo fue fundamental para hacer posible la impresión física de esta publicación.

A la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su colaboración en la edición de esta publicación.

Contenido

IX Introducción

PRIMERA SECCIÓN. ÁGORA

3 Los efectos pluriofensivos de los traslados en mujeres privadas de la libertad en México

Fernanda Murillo Pichardo, Dulce María Sebastián Barreda y Ana Valeria Romero Castro

41 Análisis del impacto económico de la desigualdad de género en los sistemas de pensiones en México

Nandaly Yasumi Cuevas García

SEGUNDA SECCIÓN. VOCES DE OTRAS DISCIPLINAS

75 Violencia institucional hacia las mujeres en un contexto social de alta violencia

Marlene Solís Pérez y Janet Gabriela García Alcaraz



- 103** El derecho humano al autocuidado como un
acto de vida
Tania González Kazén
- 139** Juzgar desde la maternidad
Diana Isabel Ivens Cruz



Introducción

El Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación (CIIGPJF), integrado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, tiene como objetivos unificar los criterios generales de planeación, seguimiento y evaluación de los esfuerzos para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género al interior del Poder Judicial de la Federación; establecer lineamientos para cumplir con las obligaciones internacionales en esta materia, y potenciar la vinculación con sectores, organizaciones y personas relevantes en el ámbito de la igualdad de género.

Desde estos objetivos, el CIIGPJF concibió en 2022 la revista *Mujeres en la Justicia* como una propuesta editorial con enfoque de derechos humanos, sustentada en la perspectiva de género como un principio obligatorio de interpretación en el quehacer jurídico, cuya aplicación resulta no solo imprescindible, sino obligada para alcanzar la igualdad sustantiva y el acceso a la justicia de niñas, adolescentes y mujeres.

Así, en las tres primeras publicaciones se invitó a personalidades destacadas del ámbito jurisdiccional a abordar problemáticas vinculadas al acceso a la salud sexual y reproductiva, la igualdad, la no discriminación y la violencia contra las mujeres, así como a los derechos políticos-electorales de las personas que integran la diversidad sexual y de género.

Como respuesta a la necesidad de entablar un espacio de interlocución, desde su cuarta edición, la revista *Mujeres en la Justicia* se ha consolidado como una propuesta editorial de reflexión pluridisciplinaria y de diálogo entre el derecho y las ciencias sociales, manteniendo como eje central la perspectiva de género y sumando la perspectiva interseccional como principio obligatorio.

Fue así como la cuarta edición convocó a especialistas de diversas disciplinas sociales y geografías para abordar los contextos y las circunstancias interseccionales que acentúan la discriminación y las desigualdades por razón de género, bajo el eje temático “derecho y familia”.

Por su parte, el quinto número retomó la diversidad temática de los tres primeros ejemplares, pero optó por una convocatoria abierta, a partir de la cual reunió artículos de especialistas de instancias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y la academia de distintas latitudes sobre temas ampliamente discutidos, pero permanentes en las reflexiones jurídicas y en la agenda de derechos humanos y la igualdad sustantiva.

Esta sexta edición se caracteriza por reunir artículos que abordan de manera crítica una variedad de problemáticas que afectan el pleno acceso de las mujeres a la justicia. Mediante un análisis de políticas públicas vigentes, se pone de manifiesto cómo persisten circunstancias que contribuyen a la perpetuación de violaciones sistemáticas a los derechos de niñas, adolescentes y mujeres. Estos textos no solo revelan las injusticias existentes, sino que también invitan a una reflexión sobre la necesidad urgente de reformar las estructuras que mantienen estas desigualdades.

En el primer artículo, *Los efectos pluriofensivos de los traslados en mujeres privadas de la libertad en México*, las coautoras **Fernanda Murillo Pichardo**, **Dulce María Sebastián Barreda** y **Ana Valeria Romero Castro** sostienen que, en determinadas condiciones, los traslados en los centros penitenciarios pueden vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a la debida ubicación, así como los derechos a la protección de la salud mental y a la protección de la familia, impactando de



manera diferenciada en las mujeres reclusas. El artículo destaca que en México se carece de datos sistematizados que documenten los motivos de los traslados y la salud mental de las mujeres privadas de la libertad.

En el segundo artículo, *Análisis del impacto económico de la desigualdad de género en los sistemas de pensiones en México*, la autora **Nandaly Yasumi Cuevas García** realiza un análisis de las implicaciones económicas de la desigualdad de género en el mercado laboral mexicano, centrándose en la seguridad social, los sistemas de pensiones y la estabilidad financiera. El artículo aborda el impacto diferencial por género de la capitalización individual y la privatización, específicamente en el acceso a pensiones dignas. Asimismo, explora las consecuencias de la discriminación estructural en la sociedad mexicana, con un enfoque particular en las mujeres y su acceso limitado a oportunidades económicas. Finalmente, destaca la importancia de la política pública como herramienta para promover la inclusión laboral y la autonomía económica de las mujeres en México.

En el tercer artículo, *Violencia institucional hacia las mujeres en un contexto social de alta violencia*, las coautoras **Marlene Solís Pérez** y **Janet Gabriela García Alcaraz** dan cuenta de la crisis de violencia generalizada y de violencia feminicida que enfrenta Tijuana, a pesar de la Alerta de Violencia de Género emitida el 25 de junio de 2021 en el Estado de Baja California. A través de un análisis de caso, el artículo se centra en la violencia institucional por razones de género, sustentada en prácticas de revictimización, omisiones y falta de coordinación interinstitucional. El estudio concluye con una serie de recomendaciones que podrían contribuir a prevenir y erradicar la violencia institucional.

En el cuarto artículo, *El derecho humano al autocuidado como un acto de vida*, la autora **Tania González Kazén** presenta, desde una aproximación teórica y conceptual, los principales derechos relacionados con el derecho humano al autocuidado, entre los que destaca el derecho de las mujeres a ejercer el libre desarrollo de la personalidad y la autonomía en la toma de decisiones sobre el uso del tiempo para realizar actividades de autocuidado. Este sustento teórico le permite analizar las implicaciones del autocuidado como un acto de vida que resulta indispensable para sostener la existencia de las mujeres, quienes, por

razones de género, históricamente dedican más tiempo a cuidar de otras personas, a costa incluso de su propio bienestar.

La culminación de esta sexta edición es el quinto artículo, *Juzgar desde la maternidad*, de **Diana Isabel Ivens Cruz**, donde se entrelazan dos quehaceres cotidianos de las mujeres madres que han alcanzado posiciones como titulares de órganos jurisdiccionales. Estas mujeres, en su día a día, imparten justicia en la sociedad mexicana y, como madres, cumplen una función crucial para la sostenibilidad de la vida. La autora enfatiza en las dificultades que han superado para derribar barreras de una cultura machista que limita su desarrollo profesional; analiza los obstáculos que enfrentan para acceder a roles de liderazgo y los cambios que la maternidad implica en sus carreras. Finalmente, a manera de recomendaciones, ofrece ideas para conciliar ambos quehaceres: vida familiar y profesional.

Con esta edición, *Mujeres en la Justicia* se robustece como un espacio editorial reflexivo que impulsa, desde la multidisciplinariedad, el análisis de temas claves en la agenda de derechos de niñas, adolescentes y mujeres, así como de personas que integran la diversidad-disidencia sexual y de género. Además, en ella se consolida la perspectiva de género como principio obligatorio en la construcción de pensamiento crítico, en la formulación de políticas públicas y en la interpretación del quehacer jurisdiccional; no solo por su carácter obligatorio, sino como recursos imprescindibles para garantizar la dignidad, igualdad y respeto de todas las personas, en su infinita diversidad.

Se invita a las personas lectoras a consultar los números anteriores de la revista *Mujeres en la Justicia*, disponibles en el sitio web del CIIGPJF,¹ así como a postular trabajos inéditos para su publicación, cumpliendo con las directrices de participación indicadas en la convocatoria publicada en la referida página web.

¹ Accesible a través de: «<https://www.scjn.gob.mx/comite-igualdad-genero/revista-mujeres-en-la-justicia/>».

Primera Sección Ágora



Los efectos pluriofensivos de los traslados en mujeres privadas de la libertad en México

The Pluriofensive Impact of
Transfers on Women in Prison in Mexico



Fernanda Murillo Pichardo*
Dulce María Sebastián Barreda**
Ana Valeria Romero Castro***

* Egresada de la Licenciatura en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Analista jurisprudencial en el Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Líneas de interés: derechos de las mujeres, igualdad y no discriminación, derechos de las personas con discapacidad. Correo electrónico: «ferpichardo24@gmail.com».

** Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Líneas de interés: derecho penal, derechos de las mujeres, derechos de personas LGBTQ+. Correo electrónico: «sdbarrera97@gmail.com».

*** Egresada de la Licenciatura en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Analista jurisprudencial en el Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Líneas de interés: derecho internacional de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, género y ambiente. Correo electrónico: «valeromso@gmail.com».



- **Resumen:** El presente artículo versa sobre el impacto que tienen los traslados en los derechos de las mujeres privadas de su libertad en los centros penitenciarios. Las coautoras postulan que la facultad de trasladar personas privadas de la libertad es una atribución administrativa regulada que, en determinadas condiciones, puede vulnerar derechos humanos como el derecho a la debida ubicación, a la protección de la salud mental y el derecho a la protección a la familia e impacta de manera diferenciada en las mujeres reclusas. Asimismo, identifican que México carece de datos sistematizados que profundicen sobre los motivos de los traslados y sobre la salud mental de las mujeres privadas de la libertad.

Palabras clave: Mujeres; derecho a la salud; personas privadas de la libertad; traslados; derecho a la debida ubicación; salud mental.

- **Abstract:** This article deals with the impact of transfers on the rights of women deprived of their liberty in prisons. The co-authors postulate that the power to transfer persons deprived of their liberty is a regulated administrative power that, under certain conditions, can violate human rights such as the right to due location, to the protection of mental health and the right to the protection of the family, and has a differentiated impact on women prisoners. They also identify that Mexico lacks systematized data on the reasons for transfers and on the mental health of women deprived of their liberty.

Keywords: Women; the right to health; persons deprived of their liberty; transfers; the right to be duly located; mental health.

1. Introducción

De acuerdo con el Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2024 (en adelante CNSIPEF 2024), al cierre de 2023 la infraestructura penitenciaria a nivel nacional se conformó por un total de 331 centros. De ellos, 14 centros penitenciarios eran federales, 266 correspondían a centros penitenciarios estatales y 51 eran centros especializados.¹ La tasa de ocupación fue de 73.1% en los centros penitenciarios federales y de 105.9% en los centros penitenciarios estatales. La entidad federativa con la tasa de ocupación más alta fue el Estado de México con 236.8% (INEGI, 2024, pp. 10 y 13).

En relación con la población privada de la libertad se registraron 233,277 personas internadas en los centros penitenciarios federales y estatales. De ese total, el 94.3% fueron hombres y 5.7% fueron mujeres. De las 13,354 mujeres privadas de la libertad en los centros penitenciarios y especializados únicamente 6,065 contaban con sentencia definitiva mientras que 6,259 ni siquiera contaban con una sentencia (INEGI, 2024, pp. 24 y 27).

Por lo que respecta a la distribución de la población por celda, la Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad 2021 (en adelante ENPOL 2021) identificó que 54.1% de las mujeres privadas de su libertad manifestaron haber compartido la celda con una y hasta cinco personas (INEGI, 2021, p.102). Otro dato importante por destacar en relación con la población de mujeres privadas de la libertad es que, en el ámbito federal, el 55.5% de las mujeres habitaban en una entidad federativa distinta de donde se encontraba ubicado el centro penitenciario donde estaban internadas mientras que a nivel estatal fue el 19.3% de las mujeres (INEGI, 2024, p. 34).

Adicionalmente, el CNSIPEF 2024 destacó que al cierre de 2023 se encontraban a nivel nacional 282 mujeres privadas de libertad emba-

¹ Los centros especializados son espacios destinados al internamiento o semi-internamiento de personas adolescentes. Tales centros abarcan los centros de tratamiento o internamiento para personas adolescentes, comunidades, escuelas de readaptación social, albergues o cualquier otro destinado a cubrir dichas funciones.

razadas y/o en periodo de lactancia. De acuerdo con la distribución porcentual, el 37.9% se encontraba embarazada, el 56.4% se encontraba en periodo de lactancia y el 5.7% se encontraban embarazadas y en periodo de lactancia simultáneamente (INEGI, 2024, p. 40).

Por otro lado, la ENPOL 2021 destacó que 54.9% de los hombres y mujeres privadas de la libertad manifestaron haber recibido visitas de familiares o amigos durante julio de 2020 a julio de 2021. En 79.3% de los casos, las personas visitantes llevaron comida y en 67% de los casos llevaron artículos de higiene personal. En el ámbito nacional, únicamente se estimó que 11.6% de la población de mujeres privadas de la libertad recibió visitas íntimas durante julio de 2020 a julio de 2021, del cual, 58.5% manifestó que se realizaron de una a dos veces al mes (INEGI, 2024, pp. 127 y 129).

No obstante, en 2022, la CNDH reportó que la mayoría de las mujeres no recibían visitas íntimas, y aquellas que sí lo hacían enfrentaban tratos diferenciados en comparación de los hombres. Además, el informe destacó que las mujeres privadas de libertad consideraban insuficiente la duración y frecuencia de las visitas familiares. Aquellas que tenían más de un hijo o hija, se veían obligadas a elegir quién podía ingresar el día de la visita. En particular, se observó que las entidades de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Tamaulipas y Sonora, un gran número de mujeres manifestaron que no recibían ningún tipo de visitas y carecían de redes familiares o de amistad debido a que provenían de otras entidades (CNDH, 2022, pp. 140, 146 y 148).

Por lo que respecta a la reintegración familiar, 27.4% de la población de mujeres privadas de la libertad consideró que el haber estado en un centro penitenciario afectaría sus posibilidades de reintegrarse al ámbito familiar una vez que cumplieran con su condena. Asimismo, 31.2% manifestó que su estancia en el centro penitenciario tendría una afectación en la posibilidad de reintegrarse a sus amistades una vez que salieran del centro (INEGI, 2021, p. 154).

No obstante, estas angustias emocionales no suelen ser atendidas en los centros penitenciarios. La ENPOL 2021 reportó que la población de

mujeres privadas de la libertad pagó por determinados bienes y servicios en el centro penitenciario, de los cuales, el 10.7% de la población de mujeres lo hizo para acceder a servicios médicos y psicológicos (INEGI, 2021, p. 147). Asimismo, documentó varias cuestiones en relación con exámenes médicos que se les practicaron a las mujeres y cuántas de ellas no tomaron medicamentos, o bien, no recibieron tratamientos para atender diferentes enfermedades (INEGI, 2021, pp. 30 y 32).

Sin embargo, ni el CNSIPEF 2024 ni la ENPOL 2021 desglosaron datos específicos en relación con la salud mental de las mujeres privadas de la libertad ni sobre los motivos de sus traslados. Lo anterior a pesar de que el CNSIPEF 2024 identificó que de las 51,188 quejas que se presentaron, tanto en centros penitenciarios como en centros especializados, 30% fueron por atención médica y/o psicológica, 10.5% por reinserción social y 3.2% por traslados (INEGI, 2024, p. 44).

De acuerdo con el Diagnóstico de Supervisión Penitenciaria 2023 que elaboró la CNDH, se identificó a 771 personas privadas de libertad en centros penitenciarios estatales con posibles factores de riesgo suicida, de las cuales, 61 fueron mujeres. La CNDH destacó que la mayoría de las personas con conducta de riesgo suicida tenía depresión y ansiedad (CNDH, 2023a, p. 820). Asimismo, se registró a 118 personas privadas de libertad con autolesiones en centros penitenciarios estatales, de las cuales 28 fueron mujeres. La mayoría de las personas que se autoagredieron fue por depresión o padecimientos psicológicos (CNDH, 2023a, pp. 822, 824 y 825).

En el ámbito federal, se registró un total de 157 personas en centros penitenciarios que se autolesionó, de las cuales, 25 fueron mujeres. Del total de las personas que se autoagredieron 57 tenían depresión o padecimientos psicológicos y 12 de ellas lo hicieron por el impacto psicológico del encarcelamiento (CNDH, 2023a, pp. 880, 882 y 883).

A este problema se suma que a nivel federal de 14 centros penitenciarios solo uno es femenino, el Centro Federal de Readaptación Social N° 16 (en adelante CPS Femenil Morelos). Este Centro ha sido catalogado como el penal federal con mayor número de suicidios (CNDH, 2023a, p. 872).

Los medios de comunicación han señalado esta situación y destacado que los suicidios se han cometido en el marco de traslados masivos hacia una prisión de máxima seguridad sin atención a la salud (Guillén, 2024). El CPS Femenil Morelos tiene una población de 1,033 mujeres privadas de libertad (SSPC, 2024, p. 26). Sin embargo, únicamente cuenta con 1 psiquiatra, 38 psicólogos, 8 médicos y 2 médicos especialistas, cuestión que se ha insistido, es insuficiente (CNDH, 2023a, pp. 930-931).

En ese sentido, el presente artículo pretende reflexionar acerca de cómo en muchas ocasiones los traslados de las mujeres privadas de la libertad de un centro penitenciario a otro vulneran los derechos a la debida ubicación, a la salud mental y de protección a la familia.

Para ello, en primer lugar, se desarrollará la obligación de garantizar el derecho a la salud mental y el derecho a la protección de la familia de las mujeres privadas de la libertad. En dicho apartado se profundizará sobre el principio de igualdad y no discriminación en el derecho a la salud, los servicios de salud de las personas privadas de la libertad y el impacto diferenciado en el derecho a la salud mental de las mujeres recluidas.

En segundo lugar, el artículo desarrollará el alcance del derecho a la debida ubicación en relación con el régimen jurídico de la función administrativa de ejecutar traslados y se profundizará sobre los impactos diferenciados en las mujeres privadas de la libertad a su salud mental.

2. Derecho a la salud y el derecho a la protección de la familia de las mujeres privadas de la libertad

El derecho a la salud de las mujeres privadas de la libertad es un tema que se ha discutido y defendido en diferentes foros nacionales e internacionales. La atención de casos en los que las mujeres sufren un grave problema de salud física, sexual y emocional se pueden originar ante hechos distintos y en diferentes momentos. En México, la eficacia del derecho a la debida ubicación puede ser limitada. Basta considerar que la propia ley regula diversas modalidades de traslado. Sin embargo, el impacto en el caso de traslados de mujeres es aún mayor.

En consecuencia, deben adoptarse medidas efectivas para prevenir las afectaciones a la salud mental de las mujeres reclusas.

La salud es un derecho humano reconocido en la Constitución Política a través del artículo 4o. Además, en el ámbito internacional, hay una fuerte presencia del reconocimiento de este derecho humano a través de instrumentos como el artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, así como el artículo 10 del Protocolo de San Salvador, entre otros.

2.1 Principio de igualdad y no discriminación en el derecho a la salud

El derecho a la salud no se satisface con estar saludable, que una persona goce de salud depende de sus condiciones particulares, como sus factores genéticos o hábitos malsanos. Sin embargo, la salud vista como un derecho humano implica observar las obligaciones del Estado para disponer de bienes, servicios y condiciones, entre otras medidas, para alcanzar el mayor nivel de salud posible (ONU, 1990, párrs. 2 y 3).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha desarrollado elementos esenciales para el establecimiento de bienes y servicios para proteger la salud humana, que se aplicarán según las condiciones de un Estado. Dentro de esos elementos está la accesibilidad, la cual implica, en su dimensión sin discriminación, que los servicios de salud deben ser accesibles para todas las personas, en especial para los grupos en situación de vulnerabilidad (2000, párr. 14).

El mismo Comité señaló que los derechos catalogados como económicos, sociales y culturales, tal como el derecho a la salud, debe garantizarse sin discriminación. Este principio implica que el acceso a la atención de salud no debe limitarse por razones de sexo o de estar privado o privada de la libertad, entre otras categorías prohibidas.

Conforme al principio de igualdad y no discriminación, no basta con que no se tomen medidas que resulten excluyentes para personas en situación de vulnerabilidad, sino que se deben adoptar acciones para

revertir el contexto que las posiciona en esa vulnerabilidad. Así, en la atención de personas privadas de la libertad, es importante identificar y atender factores relevantes para la atención a su salud conforme a sus propias circunstancias.

Sin embargo, de los datos recogidos en la ENPOL 2021, las personas privadas de la libertad tienen falencias en los servicios básicos, lo que agrava su estado de salud física y mental. Por ello, en algunos centros penitenciarios, los y las reclusas se han visto orilladas a pagar por el acceso a medicamentos, usar baños, tener acceso a servicios médicos y/o psicológicos, así como para tener “derecho” a visitas (INEGI, 2021, p. 147). Mientras que, en otros centros penitenciarios, como el CPS Femenil Morelos, algunas veces ni siquiera se tiene acceso a servicios médicos y psicológicos (Guillén, 2024).

2.2 Servicios de salud de las personas privadas de la libertad

La normativa constitucional, en su artículo 18, reconoce que el sistema penitenciario debe respetar la salud y los derechos humanos de las personas privadas de la libertad. Dicho parámetro de regularidad constitucional se integra y retroalimenta con disposiciones provenientes de instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos especializados en los derechos de las personas reclusas.

Ejemplo de ello son las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos (en adelante Reglas de Mandela), que tienen criterios específicos para la atención de servicios médicos en centros penitenciarios. Dentro de sus disposiciones se indica que los servicios médicos deben estar vinculados con los servicios nacionales del Estado; es decir, no depender de un servicio autónomo desfasado de la política del propio gobierno (ONU, 2015, regla 22.1).

Además, las Reglas de Mandela (ONU, 2015, reglas 22.1, 25.1 y 62) señalan la importancia de tener médicos calificados y comprender con servicios psiquiátricos que diagnostiquen y lleven tratamientos de enfermedades mentales. Para ello, dispone que la o el encargado de salud

debe revisar diario a las pacientes enfermas o quienes muestren señales de requerir atención. De manera particular, para las personas condenadas se deben cubrir todos los padecimientos físicos o mentales que puedan ser un obstáculo para la readaptación de la persona recluida, para lo cual podrán emplearse los tratamientos “médico[s], quirúrgico[s] y psiquiátrico[s] que se juzgue[n] necesario[s]”.

Al mismo tiempo, los Principios de Ética Médica Aplicables a la Función del Personal de Salud, especialmente los Médicos, en la Protección de Personas Presas y Detenidas contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (ONU, 1982, principio 1) disponen que el personal de salud encargado de la atención médica de las personas detenidas o condenadas deben brindar una atención con la misma calidad de las personas que no están en prisión. Esto, a su vez, reafirma el principio de igualdad y no discriminación para el tratamiento de las personas privadas de la libertad.

Los tratamientos de salud mental deben atender a las circunstancias de las personas, por ejemplo, en las Reglas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (en adelante Reglas de Bangkok) se establece expresamente que, en el trato con las mujeres privadas de la libertad debe tomarse en consideración las necesidades de las mujeres recluidas (ONU, 2011, regla 1).

Específicamente en temas de salud, el reconocimiento médico de las reclusas debe atender a la salud mental por riesgos de suicidio o algunas consecuencias de trastorno postraumático derivado del estrés (ONU, 2011, regla 66), que pueden devenir desde la detención o por ser sometidas a traslados injustificados, entre otros factores.

El Manual sobre mujeres y encarcelamiento de la ONU distingue que hay una afectación diferenciada entre mujeres y hombres en trastornos de salud mental, agravada por barreras sociales debido al género. Enfermedades mentales que podrían empeorar por mala higiene, baja nutrición, hacinamiento y otras condiciones en su estancia en la prisión (UNODC, 2014, p. 10).

2.3 Impacto diferenciado en los derechos a la salud mental y a la familia de las mujeres recluidas

Para que el Estado y las autoridades penitenciarias consideren las necesidades especiales de las reclusas en materia de salud (ONU, 2011, regla 1), al momento de su ingreso al centro penitenciario, se debe realizar un reconocimiento médico para determinar, entre otros padecimientos, sus necesidades de salud mental (ONU, 2011, regla 6).

Además, dentro del centro penitenciario se deben contar con programas de salud con perspectiva de género y con una atención médica individualizada (ONU, 2011, regla 12). Para ello, el personal penitenciario debe capacitarse en materia de salud física y mental.

En cuanto a la salud mental, las autoridades penitenciarias deben contar con capacitación para detectar las necesidades de las reclusas para prevenir suicidios y autolesiones, así como para su asistencia y remitir dichos casos a especialistas (ONU, 2011, regla 35). A su vez, los órganos de mayor jerarquía, tal como los administradores de las prisiones, deben crear métodos de salud centrados en el género para su atención.

Dichos métodos deberían considerar los datos y recomendaciones que se ha desarrollado en el derecho internacional y en la academia sobre la detección de factores que exacerban los padecimientos mentales. El encarcelamiento es ya un factor que puede generar problemas mentales en las mujeres. No solo por el efecto estigmatizante que la sociedad le da a la cárcel, y sobre todo a las mujeres encarceladas por ser tachadas de “malas mujeres” (SCJN, Centro de Estudios Constitucionales, 2024), sino que, en muchas ocasiones, las mujeres fungen un papel de cuidadoras dentro de sus familias el cual pierden por estar aisladas de su comunidad.

Por ello, las Reglas de Bangkok son enfáticas en alentar el contacto continuo con la familia para asegurar su bienestar. La UNODC (2014, pág. 74) documentó que para realizar una adecuada reinserción social es fundamental que las personas privadas de la libertad mantengan

contacto con el mundo exterior. Esto permite que se fortalezcan sus relaciones y se evite la desintegración de los vínculos más próximos, sobre todo cuando existen niñas y niños involucrados.

Una de las formas de garantizar este contacto es a través de asegurar el derecho a las visitas para las reclusas. Las visitas deben llevarse a cabo tras una previa consulta a las internas sobre las personas que tendrán permitido visitarlas, con el fin de prevenir la continuación de posibles violencias ocurridas en el hogar anteriores a su detención (ONU, 2011, reglas 43 y 44). Además, las Reglas de Bangkok promueven alternativas de acercamiento social como la visita al hogar, prisiones abiertas, entre otros programas que pueden reducir el estigma hacia las mujeres encarceladas y que a la vez permitan recuperar los lazos con sus seres queridos rápidamente (ONU, 2011, regla 45).

A la par, el artículo 4 de la Constitución Federal reconoce el derecho de protección a la familia, al grupo y a sus miembros en lo individual. Dicha protección debe garantizarse en igualdad de condiciones, sin importar el tipo o forma en la que se conformen las familias (SCJN, 2023). Este derecho también se ha reconocido en sede internacional en los artículos 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 16 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

En lo que respecta a las personas privadas de la libertad, al igual que el resto de la población, ellas también tienen derecho a vivir en condiciones dignas que aseguren el cumplimiento de este derecho. Algunos instrumentos internacionales reconocen que las personas internas tienen derecho a comunicarse periódicamente con su familia y amistades (ONU, 2015, regla 58). Incluso, se ha buscado procurar la adopción de medidas para reducir las barreras que puedan enfrentar las mujeres recluidas en centros lejanos a su hogar (ONU, 2011, regla 26).

Naturalmente, al compurgar una pena privativa de la libertad diversos derechos se ven afectados, sin embargo, la Suprema Corte ha reconocido que la protección de la familia se trata de un derecho modulado o restringido que se regula por cuestiones de seguridad o política peni-

tenciaria, en donde las autoridades deben garantizar su materialización (SCJN, 2018).

No obstante, para asegurar que la convivencia sea un derecho modulable y no se convierta en uno restringido de manera absoluta, es indispensable que exista un control que evalúe la razonabilidad, proporcionalidad y absoluta necesidad de eventuales restricciones. Además, conforme a la Ley Nacional de Ejecución Penal (artículo 9), dicha limitación solo podrá realizarse cuando tengan el objetivo de garantizar condiciones dignas y seguras para las internas; por el contrario, está prohibido que se utilice la restricción como una sanción disciplinaria (ONU, 2011, regla 23).

Existen ciertos grupos que merecen particular atención debido a los impactos que podría tener la restricción de este derecho. Por ejemplo, respecto de mujeres privadas de la libertad es vital asegurar un contacto con el mundo exterior para reducir el impacto negativo del encarcelamiento; particularmente, cuando tienen hijas e hijos lactantes debe privilegiarse el contacto (Corte IDH, 2022, párr. 165).

En suma, garantizar el derecho a la interacción es fundamental para el bienestar emocional de las mujeres recluidas. Sobre todo, como ya se abordó, porque las mujeres tienen mayor riesgo de sufrir padecimientos mentales que las inclinen al suicidio, principalmente cuando las prisiones son hacinadas, no hay higiene o hay abusos (UNODC, 2014, p. 10).

A la vez, garantizar las visitas facilita el derecho de las y los familiares de conocer el estado de salud de la persona interna (ONU, 2010, art. 18). Sin embargo, este derecho se torna complejo cuando las reclusas son trasladadas y sus familiares ven complicaciones para acudir a los nuevos centros penitenciarios, como las dificultades geográficas, económicas, y por circunstancias personales con relación a sus obligaciones laborales o de cuidado en el hogar, entre otras.

Además, en el caso de mujeres indígenas recluidas, la necesidad de mantener los lazos con su familia y comunidad es en ocasiones aún más indispensable por las propias necesidades que puedan tener conforme

a sus tradiciones. Por ello, se deben generar programas propios que permitan atender a sus requerimientos dentro del centro penitenciario, pero también contar con servicios antes y después de su puesta en libertad (ONU, 2011, reglas 54 y 55).

A pesar de que estos principios no son estrictamente obligatorios para México (Velázquez Elizarrarás, 2018, p. 182), lo cierto es que son directrices que pueden servir para prevenir los suicidios en los centros penitenciarios en el país. Adoptarlos puede salvar la vida de muchas mujeres que han sido privadas de su libertad y solo encuentran dificultades y tropiezos para retornar a su entorno familiar y a su comunidad.

3. Traslados

El 7 de diciembre de 2000 el Ejecutivo Federal presentó una iniciativa de reforma constitucional en la que se propuso modificar, entre otros, el artículo 18 constitucional. Se planteó reconocer que las personas indígenas podrían compurgar las penas de prisión en los establecimientos más cercanos a su domicilio, con el objetivo de favorecer la reintegración a su comunidad (Cámara de Diputados, 2001a). Sin embargo, como parte de las discusiones se determinó que esta disposición no debe limitarse a personas indígenas, sino que debía reconocerse para todas las personas sentenciadas (Cámara de Diputados, 2001b).

De esta forma, a partir de la publicación del decreto en agosto de 2001, el texto constitucional reconoce el derecho de las personas privadas de la libertad a permanecer en el centro penitenciario más cercano a su domicilio.² De manera similar, las Reglas de Bangkok y las Reglas de Mandela reconocen que, en la medida de lo posible, las personas reclusas deben compurgar su pena de prisión en centros cercanos a su

² Artículo 18. [...]

Los sentenciados, en los casos y condiciones que establezca la ley, podrán compurgar sus penas en los centros penitenciarios más cercanos a su domicilio, a fin de propiciar su reintegración a la comunidad como forma de reinserción social. Esta disposición no aplicará en caso de delincuencia organizada y respecto de otros internos que requieran medidas especiales de seguridad.

hogar o lugar de reinserción social (ONU, 2011, regla 4 y ONU, 2015, regla 59).

Desde la academia se ha señalado que, así como existe el derecho a un *juez natural*, también existe el derecho a la adecuada ubicación en el *centro natural*. Esto quiere decir que las decisiones de las autoridades sobre la ubicación de una persona privada de la libertad no solo se tratan de potestades administrativas, sino que trascienden a los derechos de las personas (Sarre Iguíniz, 2018, p. 409).

Reconocer lo anterior, implica romper con la lógica de que las personas privadas de la libertad son objetos de tratamiento y, por tanto, objetos de traslado. También abandona la idea de que las personas reclusas son quienes deben adecuarse a las condiciones institucionales y no al revés, como si el Estado no tuviese la obligación de brindar condiciones dignas de internamiento (Sarre Iguíniz, 2018, p. 413).

Además, el hecho de que una persona permanezca en un centro penitenciario cerca de su hogar o del lugar en el que se encuentre su familia, permite que puedan recibir visitas y, con ello, procurar su bienestar psicológico (ONU, 2011, regla 43 y ONU, 2015, regla 106).

3.1 Régimen jurídico

Ahora bien, para comprender los alcances de este derecho, es necesario referirse, en primer lugar, a sus restricciones. El propio artículo 18 constitucional señala que el derecho a compurgar la pena en un lugar cercano al domicilio se reconoce a todas las personas, salvo aquellas sentenciadas por delincuencia organizada, o bien, respecto de quienes requieran medidas especiales de seguridad.

En el amparo en revisión 248/2021 la Suprema Corte consideró que el supuesto relativo a las personas sentenciadas por el delito de delincuencia organizada abarca no solo a quienes han sido sentenciadas, sino también a las personas procesadas por ese delito. Según señaló, esto se fundamenta en la necesidad de contar con medidas e instalaciones

especiales que salvaguarden la integridad de las personas, así como para disminuir los riesgos de fuga. Destacó que esta lógica abarca el supuesto de las personas que requieran medidas especiales de seguridad (SCJN, 2021b).

Dicho criterio reproduce la lógica del derecho penal del enemigo y restringe automáticamente la solicitud de traslado para las personas en los supuestos anteriores. Esto conlleva que las personas no tengan, si quiera, la posibilidad de hacer valer su derecho a ser debidamente ubicadas en su centro natural de internamiento (Sarre Iguíniz, 2018, p. 439).

En segundo lugar, para comprender la forma en la que se materializará este derecho, debe recordarse que el artículo 18 constitucional señala que será la ley en la materia la que establezca los casos y condiciones para hacerlo efectivo.

De esta forma, en la Ley Nacional de Ejecución Penal se contempla el régimen de traslados penitenciarios aplicable en nuestro país. Esta normativa se relaciona con el derecho de las personas a la debida ubicación, ya que se trata de determinaciones administrativas que impactan directamente en su garantía.

a. Voluntarios

Para este tipo de traslados debe existir interés y consentimiento de la persona recluida. Para que la petición de traslado sea autorizada por la autoridad jurisdiccional, la Ley Nacional prevé como requisitos la existencia de un convenio entre la entidad de origen y la de destino (artículo 50).

Este requisito ha sido cuestionado ante la Suprema Corte, bajo el argumento de que se trata de una restricción inconstitucional que, además, vulnera el derecho a la igualdad. El criterio de la Corte es que dicha restricción es válida pues, por una parte, supera un test de proporcionalidad en sentido amplio y, por otra parte, no genera un trato diferenciado (SCJN, 2021d).

De acuerdo con la Corte, la medida: i) tiene una finalidad admisible que busca organizar la competencia del juzgador para materializar un traslado; ii) es idónea, pues permite conocer las condiciones de los centros y así analizar la procedencia del traslado; iii) es necesaria, ya que no se trata de una restricción que haga nugatorio el derecho en cuestión, sino que únicamente se trata de un requisito; y iv) es proporcional debido a que, pese a imponer a la persona sentenciada la carga de exhibir el convenio, cuentan con una defensa que podría hacerlo. Además, señala que la existencia del convenio permite asegurar que la autoridad jurisdiccional evalúe las condiciones de internamiento y seguridad para la persona y para el centro (SCJN, 2021d).

Aun con dicha conclusión, es necesario cuestionar si verdaderamente se trata de un mero requisito que no hace nugatorio el derecho. Finalmente, no se trata de un requisito que la persona esté en posibilidad de cumplir, sino que se deja a la voluntad de las autoridades de gestionar el convenio (Macías Guerrero, 2021, p. 206).

Frente a esto, hay quienes han propuesto hacer una interpretación más favorable para las personas y entender la existencia del convenio únicamente como un elemento facilitador y no como uno determinante para negar un traslado. Es decir, cuando no exista convenio con la entidad federativa, el órgano jurisdiccional no negará automáticamente la petición, sino que deberá analizar las circunstancias del caso concreto, para determinar si niega o concede el traslado (Macías Guerrero, 2021, pp. 212 y 213).

Compartimos esta interpretación, debido a que, además ser más favorable para los derechos de las personas privadas, también obliga a las autoridades a que argumenten y valoren las particularidades y contexto de cada persona y sus familias.

b. Involuntarios

Los traslados involuntarios pueden ser solicitados por la persona juzgadora de ejecución durante la audiencia, o bien, la autoridad penitenciaria podrá solicitarlo por cualquier medio, en caso de emergencia.

Para las personas bajo prisión preventiva, el traslado se puede solicitar por el Ministerio Público ante el juzgado de control (LNEP, artículo 51).

Al igual que en los traslados voluntarios, la solicitud debe ser autorizada de manera previa por la autoridad jurisdiccional. La Suprema Corte ha considerado que dicha intervención judicial asegura que se salvaguarden los derechos de las personas privadas de la libertad y otorga certeza jurídica en el procedimiento (SCJN, 2021a). Además, se cuenta con garantías posteriores, pues dicha determinación se puede impugnar a través del recurso de apelación (LNEP, artículo 51).

c. Urgentes

El artículo 52 de la Ley Nacional de Ejecución Penal regula los traslados urgentes. Estos consisten en una resolución administrativa de la autoridad penitenciaria en la que ejecuta el traslado y notifica a la persona juzgadora competente durante las veinticuatro horas siguientes.

La autoridad judicial tiene un plazo de cuarenta y ocho horas para calificar la legalidad de la determinación administrativa de traslado (artículo 52). Contra dicha resolución procede el recurso de apelación, sin embargo, en caso de que no haya un pronunciamiento de la autoridad, procede una controversia judicial (artículos 52 y 117).

En teoría, este tipo de traslado busca privilegiar la vida, seguridad y salud de las personas privadas de la libertad, así como asegurar la gobernabilidad de los centros penitenciarios. Por lo que la omisión de realizarlos puede generar situaciones de riesgo para las personas o para el propio sistema penitenciario (SCJN, 2021a). Por ello, únicamente se realizan en casos de: i) delincuencia organizada y medidas especiales de seguridad; ii) riesgo objetivo para la integridad y la salud de la persona reclusa; y iii) en caso de que se ponga en riesgo la seguridad o gobernabilidad del centro penitenciario.

Respecto de la ausencia de un control judicial previo, la Suprema Corte ha determinado que, pese a que sí implica una restricción adicional al derecho a la libertad de la persona interna, no constituye una violación

a la Constitución. La ley dispone un mecanismo con requisitos específicos en el que dicha orden no queda únicamente al arbitrio de la autoridad penitenciaria, sino que se somete a un escrutinio judicial posterior. Además, cuenta con dos medios de impugnación que se podrán activar dependiendo del actuar de la autoridad judicial (SCJN, 2021e).

Los traslados urgentes han sido cuestionados por ser una práctica violatoria de derechos humanos. En el amparo en revisión 176/2021 la Primera Sala de la Suprema Corte analizó si el traslado de una persona vulneró su derecho a la reinserción social, pues este le impedía “convivir con su familia, y tener mayores oportunidades de salud, entre otros [derechos] que se anularían al alejarla de sus seres queridos”.

En su estudio, la Primera Sala afirmó que los traslados urgentes siguen la lógica de salvaguardar los derechos de las personas o las condiciones de seguridad de los centros penitenciarios. Así, el hecho de que una persona sentenciada no se encuentre cerca de su domicilio, de ninguna manera significa que no estará en un ambiente adecuado para su desarrollo integral.

En el mismo amparo en revisión 176/2021, la quejosa también consideró que la regulación de los traslados urgentes carece de perspectiva de género y de adecuación frente al interés superior de la niñez. Sin embargo, la Corte tampoco estuvo de acuerdo debido a que, de un análisis integral de la Ley Nacional de Ejecución Penal, se podía advertir que ésta sí cuenta con distintos preceptos que buscan proteger ambas cuestiones.

Señaló como ejemplo que el artículo 10 dispone que en los traslados voluntarios de mujeres que vivan con sus hijas o hijos, debe garantizarse el interés superior. O bien, el artículo 53 establece la prohibición de traslado involuntario a mujeres embarazadas y privadas de la libertad que sus hijas o hijos vivan con ellas.

Así, concluyó que el hecho de que el artículo 52 no regule de manera específica que la calificación de legalidad del traslado debe hacerse en atención al interés superior y con perspectiva de género, es indiferente

pues la legislatura no fue ajena a dichas directrices ya que se encuentran en otros preceptos de la misma ley. Así, pretender que el artículo 52 establezca todos los supuestos particulares respecto de la condición de cada persona, haría imposible y entorpecería la labor legislativa.

No obstante, si bien compartimos que la norma no debe prever taxativamente todos los supuestos relativos a la aplicación de la perspectiva de género o de interés superior de la niñez, sí se vuelve problemático que, al no tener un control judicial previo, no existan una valoración adecuada y preventiva sobre el traslado. Esta cuestión coloca a las personas en una posición muy susceptible de sufrir violaciones a derechos como la debida ubicación, salud física y mental o protección de la familia.

En muchas ocasiones, la falta de una autorización previa facilita la política de “hechos consumados”, por lo que ahora sería la persona trasladada quien tenga la carga de impugnar su reubicación. Además, en caso de que esto proceda, no solo debe asegurarse de que ocurra la reubicación, sino que debería proceder una reparación del daño (Sarre Iguíniz, 2018, p. 442).

Esta situación se analizó en el caso *López y Otros vs. Argentina*, resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En esa ocasión estudió los traslados injustificados y desproporcionados de cuatro personas a centros penitenciarios ubicados a 800 y 2000 kilómetros de distancia de sus familiares. En ese asunto determinó que se trató de una medida desproporcional que vulneró el derecho de protección a la vida privada y familiar (Corte IDH, 2019).

Para este caso, la Corte empleó un test de restricción de derechos en el que determinó que la medida es inconvencional pues, aunque está permitido realizar traslados por “técnica penitenciaria” y se cuenta con medios de impugnación posteriores, no se contempla un mecanismo de control previo que evalúe los efectos que pueda tener en la reinserción y en la salud mental de la persona, así como el impacto en sus relaciones familiares.

Concretamente, señaló que no se realizó ningún análisis particular respecto las distancias que los familiares tendrían que recorrer, no se

escuchó a las infancias que se verían afectadas y tampoco se tomó en cuenta el impacto general en la vida familiar o en el proceso de reinserción.

3.2 Garantías para los traslados

Las autoridades estatales tienen una condición de garantes de los derechos de las personas que se encuentran bajo su custodia. Esto implica que el Estado responda directamente respecto de la integridad de las personas privadas de la libertad en centros penitenciarios (Corte IDH, 2006).

Esta posición de garante, cobra mayor relevancia en el momento de los traslados, pues se trata de contextos específicos donde las personas pueden enfrentar distintas violencias. Por ejemplo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha reportado que, en los países de nuestra región suelen realizarse traslados sucesivos e indiscriminados como forma de control, como medida disciplinaria o, incluso, como castigo al trasladarles a centros penitenciarios en malas condiciones (CIDH, 2011, pp. 488-496).

En ese mismo sentido, en 2017 el Subcomité para la prevención de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de Naciones Unidas emitió su informe relativo a su visita a México un año antes. Ahí, identificó que durante los traslados de personas privadas de la libertad es común que autoridades empleen tortura (CMDPDH, 2018).

Por ello, como parte de su condición de garante, las autoridades deben actuar con debida diligencia y objetividad antes, durante y después de un traslado, para evaluar de forma adecuada su viabilidad, valorar los posibles factores de riesgo y salvaguardar correctamente la vida e integridad de las personas.

Para asegurar que un traslado sea respetuoso de los derechos humanos de las personas, las autoridades deben atender diversas garantías. En primer lugar, el artículo 9 de la Ley Nacional de Ejecución Penal, dispone los derechos que se reconocen a todas las personas privadas de la libertad. Entre ellos, a recibir un trato digno, asistencia médica para

el cuidado de la salud, alimentación nutritiva, suficiente y de calidad y que se garantice su integridad moral, física, sexual y psicológica.

De manera concreta, el artículo 10 de dicha Ley señala que las mujeres privadas de la libertad tendrán derecho a instalaciones y artículos adecuados para una estancia digna, a la atención médica, así como diversas salvaguardas relacionadas con las mujeres que sean madres.

Sobre los principios rectores del sistema penitenciario, el artículo 4 de la Ley establece que los procedimientos deben respetar los principios de dignidad, igualdad, legalidad, debido proceso, proporcionalidad y reinserción social. Asimismo, define este último principio como la “[r]estitución del pleno ejercicio de las libertades tras el cumplimiento de una sanción o medida ejecutada con respeto a los derechos humanos”.

Así, al momento de adoptar una decisión administrativa o judicial relativa al traslado de una persona, las autoridades deben informar sobre el traslado a las familias de la persona privada de la libertad o defensa de manera oportuna (ONU, 2015, reglas 44.3 y 68). Además, en su determinación deben: i) ponderar previamente los efectos del traslado sobre las familias; ii) consultar previamente con las personas privadas de la libertad; y iii) ponderar previamente los intereses de las niñas y niños involucrados (Corte IDH, 2019).

Sobre este último punto, la Suprema Corte ha reconocido que cuando existen infancias involucradas, la privación de la libertad de sus padres o madres resulta compleja, pues se podría considerar que se castiga también a la niña o niño. Por ello, es indispensable atender el interés superior de la niñez al momento de aplicar disposiciones respecto de sus padres, pero que impacten en los derechos de las hijas o hijos (SCJN, 2016).

Las Reglas de Mandela establecen que durante los traslados se debe evitar exponer al público a las personas, garantizar condiciones dignas y adecuadas para que el traslado no les imponga sufrimientos innecesarios, así como asegurar que el transporte será gratuito y en condiciones de igualdad (ONU, 2015, regla 73).

En el mismo sentido, los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas señalan que

los traslados no deben realizarse con el objetivo de castigar o discriminar a las personas internas o a sus familiares, además de que deben ejecutarse en condiciones dignas que no generen sufrimientos o humillación física o mental (CIDH, 2008, principio IX.4).

En lo relativo a mujeres y niñas, la Relatoría especial sobre tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de Naciones Unidas ha advertido que ellas se encuentran en una posición particularmente vulnerable a la violencia sexual durante los traslados (ONU, 2016, párr. 19). En México, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) reportó que 58.17% de las mujeres entrevistadas señalaron haber sufrido violencia durante su traslado (CNDH, 2022, p. 221). Por ello, deben existir algunas medidas preventivas como contar con cámaras de videovigilancia o que sea personal femenino quien ejecute este proceso (UNODC, 2014, p. 40).

Incluso, autores como Miguel Sarre hablan sobre la importancia de contar con una cadena de custodia respecto de las personas en la que se obligue a las autoridades a dejar asentado dónde, con quién y cómo se trasladó a la persona (Sarre Iguíniz, 2018, p. 447).

En cuanto a las restricciones físicas (grilletes o esposas), estas nunca deben usarse como castigo, sino únicamente como medida preventiva contra la evasión o escape de la persona privada de la libertad o por instrucción médica (ONU, 2015, regla 47). En el caso de mujeres embarazadas las restricciones físicas están prohibidas (ONU, 2011, regla 24).

Bajo la configuración actual de los traslados urgentes, la Suprema Corte ha destacado que las autoridades judiciales tienen un papel de garante en dicho proceso, pues deben verificar que las razones por las cuales se realizó se dirijan a proteger bienes individuales o colectivos, así como velar no solo porque se hayan cumplido con los requisitos legales, sino que se haya respetado la dignidad y derechos de las personas (SCJN, 2021a).

Sobre esto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos considera que en caso de que la autoridad jurisdiccional omita motivar su determinación, podría conllevar un actuar arbitrario que valide un traslado

que represente riesgos para las mujeres privadas de la libertad, relacionados con su integridad física o que se ignoren sus contextos y necesidades (CNDH-MNPT, 2023c, párr. 40).

Sin embargo, se insiste en la complejidad de esta figura, así como en la necesidad de su reparación cuando se haya ejecutado un traslado arbitrario.

3.3 Impacto en los derechos de las mujeres privadas de la libertad

Las mujeres suelen enfrentar impactos diferenciados a lo largo de todo el sistema penitenciario sean ellas o no quienes se encuentran privadas de la libertad. Cuando una persona entra a prisión, las mujeres que integran la familia son quienes mayormente reorganizan sus tiempos y cuidados para visitar y apoyar a la persona reclusa, mientras que también procuran al resto de su familia (CIM, s/a, p. 9).

Consecuentemente, como esa labor de cuidados recaía en ellas, cuando las mujeres son quienes están privadas de la libertad suelen recibir muchas menos visitas familiares, cuestión que afecta negativamente en su salud mental (CIM, s/a, p. 9). Incluso, como se señaló en la introducción del presente artículo, cuando se trata de visita íntima, también se ha reportado que la mayoría de las mujeres no la reciben y aquellas que sí, enfrentan tratos discriminatorios. En casos más extremos, hay mujeres que son abandonadas por sus redes familiares mientras se encuentran reclusas (EQUIS, 2021, p. 26).

Aunado a lo anterior, las mujeres en conflicto con la ley enfrentan estigmatización relacionada con estereotipos de género y la comisión de delitos (UNODC, 2014, pp. 7, 8, 32 y 72 y CIDH, 2023, párr. 247). Esta estigmatización incrementa cuando se trata de mujeres con un consumo problemático de drogas, pues ya no solo se trata de mujeres que cometen delitos, sino que también son consumidoras de sustancias (CIDH, 2023, párr. 53).

Otro factor que acrecienta lo anterior es que, debido a la baja incidencia delictiva respecto de los hombres, en la mayoría de los países

existen pocas prisiones exclusivas para mujeres. Consecuentemente, esta situación genera que sean recluidas en centros lejanos a sus hogares, lo que provoca una reducción en las visitas y en la posibilidad de mantener contacto familiar (UNODC, 2014, p. 16).

Esto significa que, si de manera usual reciben pocas o casi nulas visitas familiares e íntimas, el hecho de que sean ubicadas en centros penitenciarios lejanos a su hogar, agrava tal situación. Vale aclarar que de ninguna manera esto quiere decir que deban existir más prisiones para que las mujeres sean recluidas cerca de sus redes de apoyo, por el contrario, es fundamental pensar en medidas alternativas a la prisión y que aquellos centros ya existentes cuenten con condiciones dignas de internamiento que se ajusten a las necesidades de las personas y no al revés.

Ahora bien, en México, el Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria de 2023 elaborado por la CNDH, se señaló que el actual modelo penitenciario: “invisibiliza los profundos impactos diferenciados que genera la prisión en las mujeres” (CNDH, 2023a, pp. 974). Esto se puede apreciar desde las propias condiciones e infraestructura de los centros penitenciarios, ya que estos se construyeron principalmente para población masculina (CNDH, 2023b, p.52).

Lo anterior genera que los centros penitenciarios no cuenten con espacios, actividades o servicios necesarios para las mujeres, cuestión que, a su vez, agrava su condición social, familiar, física y mental (CNDH, 2023b, pp. 53 y 54).

Otro tipo de afectación es el relativo a las mujeres que tenían labores de cuidado o que eran proveedoras, pues una vez que se encuentran privadas de su libertad enfrentan limitantes para que puedan mantener un contacto cercano y continuo con seres queridos, lo que genera que surjan afectaciones importantes a su salud mental (CNDH, 2023a, pp. 973-975).

En gran medida esto se debe a que los estereotipos de género generan que las labores de cuidado recaigan principalmente en las mujeres.

Así, la separación familiar tiene un efecto perjudicial para quienes son madres, debido a que sufren de manera específica por el bienestar de sus familiares e hijos e hijas (UNODC, 2014, pp. 17, 30 y 74).

Todos esto impacta en el ámbito de los traslados de mujeres recluidas. Por una parte, se trata de momentos en donde se encuentran bajo la responsabilidad de las autoridades durante trayectos alejados de otras autoridades o de mecanismos de vigilancia, lo cual incrementa el riesgo de que sean víctimas de violencia sexual (UNODC, 2014, p. 7 y 40).

Por otra parte, el traslado en sí mismo conlleva una serie de impactos a las personas por el simple hecho de tratarse de una restricción adicional a su libertad. Incluso, bajo ciertas circunstancias, un traslado puede implicar la vulneración a los derechos a la integridad personal y al derecho de protección a la familia debido a que las posibles barreras geográficas y económicas interfieren en el mantenimiento del contacto y los vínculos familiares (Corte IDH, 2014, párr. 408). Además de la posible afectación al derecho a la debida ubicación en su centro natural.

Por ejemplo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que los traslados arbitrarios a centros penitenciarios lejos de la familia son incompatibles con los derechos humanos, pues las visitas familiares a personas privadas de la libertad coadyuvan en el mantenimiento de contacto con el exterior y constituyen un apoyo afectivo y económico vital para las personas (2014, párr. 407).

Ello tiene relación con lo mencionado párrafos arriba respecto de los traslados que posibilitan las políticas de hechos consumados. Es decir, aun cuando exista un mecanismo de impugnación posterior al traslado, el daño o impacto que sufra la persona ya está hecho y deberá ser reparado.

La CNDH ha emitido diversas recomendaciones (1996, 2013, 2017 y 2023) en donde ha sostenido que, en general, los traslados penitenciarios constituyen una práctica que vulnera diversos derechos humanos, como a la seguridad jurídica, integridad personal (física y mental), a la defensa, al debido proceso y de protección a la familia (CNDH, 2022, p. 140).

En el Diagnóstico (2023a, p. 841) elaborado por dicha institución también se advirtió que el “evitar traslados” fue la segunda demanda más recurrente en los motines. Además, señaló que, de las 1,996 quejas o peticiones administrativas contabilizadas, 166 fueron respecto de los derechos de las personas visitantes, 88 relativas al contacto con el exterior y 20 referentes a traslados (CNDH, 2023a, p. 866). Esto quiere decir, que los traslados son un tema visible y que preocupa de manera importante a las personas privadas de la libertad.

Adicionalmente, en México existe una problemática muy particular que es clave para entender otro de los factores por los que los traslados arbitrarios son especialmente duros con las mujeres. En comparación con los hombres, la cantidad de mujeres en conflicto con la ley es muy reducida, del total de personas privadas de la libertad las mujeres únicamente representan el 5.7% de la población (INEGI, 2024, p. 24).

En ese sentido, existe únicamente un solo centro de reclusión federal femenil, sin embargo, este se pensó para albergar una capacidad muy superior a la cantidad de mujeres que realmente lo habitan. De hecho, en la actualidad dicho centro funciona solo a un tercio de su capacidad total, lo cual eleva el costo de mantenimiento debido a que ya existen contratos para, supuestamente, brindar diversos servicios a las mujeres (Guillén, 2024).

Al respecto, diversas organizaciones y medios internacionales (Guillén, 2024) han dado cuenta de la existencia de un patrón respecto de traslados arbitrarios de mujeres recluidas en distintas entidades federativas a dicho centro, con el propósito de aumentar la población y reducir el costo de mantenimiento. Si bien, los motivos por los que esto sucede son muy cuestionables, escapan del propósito de este artículo, nosotras nos centraremos en los impactos a la salud mental que existen a partir de todos los factores descritos.

La CNDH ha emitido diversas recomendaciones en donde reporta que esta dinámica en los traslados ha generado que las mujeres se alejen de sus domicilios, lo cual agudiza los problemas para mantener redes de apoyo familiar, comunicación con sus representantes legales

(CNDH-MNPT, 2023, p. 29) y el aislamiento de sus hijas e hijos. Consecuentemente, esto genera ansiedad, sentimientos de culpa y diversos problemas psiquiátricos que no son correctamente atendidos (CNDH-MNPT, 2023, pp. 22-24).

Las mujeres son quienes más presentan estrés, depresión, ansiedad, somatización y trastornos de la conducta alimenticia, derivado de factores sociales de género (CNDH, 2023b, p. 54). Por ello, es indispensable que se valore atiende el derecho a la debida ubicación, a través de la adecuada valoración de un traslado, así como asegurar una adecuada atención a la salud mental de las mujeres tenga un enfoque de género. Deben brindarse servicios individualizados, interdisciplinarios que tomen en cuenta sus necesidades específicas y eliminar la medicación como respuesta inmediata y generalizada (CIDH, 2023, párr. 302).

En nuestro país existen internas que, luego de un traslado, viven impactos tan grandes que han optado por autolesionarse y por intentar suicidarse o, incluso, hacerlo (CNDH-MNPT, 2023, pp. 8 y 19). El suicidio es algo muy frecuente en el ámbito penitenciario, por lo que debe identificarse a las personas que se encuentren en una situación vulnerable, para lograr una intervención efectiva (CNDH, 2023b, p. 56).

Así, realizar traslados sin un análisis previo sobre los contextos o necesidades de las mujeres —aunado a la falta de garantía de otros derechos—, conlleva fuertes afectaciones a la salud mental que han llegado a derivar en consecuencias fatales e irreparables.

Desde la propia academia se ha advertido que las mujeres que se encuentran en este centro federal por los delitos de delincuencia organizada o por requerir condiciones especiales de seguridad, enfrentan una situación de discriminación en el ejercicio de su derecho a la debida ubicación. El hecho de que no puedan solicitar su reubicación en un centro cercano a su domicilio genera que no se pondere el interés superior de la niñez (Sarre Iguíniz, 2018, p. 421), su derecho a la salud mental y de protección a la familia.

Mencionado lo anterior, es posible advertir que los factores sociales y de género que enfrentan las mujeres en México se agravan en el ámbito

penitenciario. Particularmente, cuando se activa el régimen de traslados respecto de las mujeres, existen una serie de elementos que generan afectaciones a los derechos humanos de las mujeres reclusas, entre ellos, el de la salud mental. Por ello resulta tan relevante la existencia de un control judicial adecuado que permita a las mujeres hacer valer su derecho a la debida ubicación y, con ello, garantizar su salud mental.

Es indispensable que las autoridades atiendan sus obligaciones tanto positivas, como la provisión de alimentos, asistencia médica y espacios adecuados durante el traslado, como las obligaciones negativas, relativas a la abstención de atentar contra la integridad física y mental de las personas. Además, cobra relevancia la propuesta de adoptar una cadena de custodia respecto de las personas trasladadas, esta es una de las herramientas más eficaces para proteger derechos (Sarre Iguíniz, 2018, p. 446).

4. Conclusiones

Tal como afirma la CNDH, el sistema penitenciario en nuestro país no responde a los contextos y necesidades particulares de las mujeres privadas de la libertad, como es el caso de la salud mental. Las condiciones carcelarias, las violencias que enfrentan, la falta de atención médica y psiquiátrica, así como falta de programas deportivos, laborales o de recreación impiden que las mujeres reclusas cuenten con condiciones dignas y compatibles con los derechos humanos.

Como si esto no fuera suficiente, la falta de garantía del derecho a una debida ubicación, a través de los traslados de mujeres de un centro penitenciario a otro, constituyen una práctica que agrava las circunstancias en las que se encuentran y es posible que conformen una cadena de violaciones a sus derechos desde el momento en el que se decide su traslado hasta que llegan al centro de destino e, incluso, durante su permanencia en este último. Peor aún, existen casos en los que el traslado constituye una pena trascendente a las familias, por el nivel de daño y sufrimiento que estos les ocasionan (Corte IDH, 2019, párr. 178).

Como se ha visto, los traslados generan una ruptura importante de los lazos afectivos, de soporte y cuidado entre las mujeres privadas de la libertad y sus seres queridos. Esto implica vulnerar su derecho de protección a la familia, ya que reciben menos visitas, existen impedimentos geográficos, institucionales o económicos para mantener el contacto y provocan el aislamiento de las y los integrantes de la familia. Aunado a que dejar de recibir los insumos económicos o materiales que su familia pudiera proporcionarles.

Lo anterior repercute directamente en la salud mental de las mujeres pues, de acuerdo con los datos que se presentaron, son más propensas a enfrentar padecimientos de salud mental. A su vez, esto también impacta de manera diferenciada en las mujeres que tenían roles de cuidado, de proveedoras o que son madres, pues se ven obligadas a gestionar sentimientos de culpa, ansiedad y depresión.

Otro problema clave en los impactos en los derechos a la salud mental y a la protección de la familia, es que muchas veces no se permite que las personas internas les informen oportunamente sobre su traslado. Un estudio realizado en 2015 encontró que 63.7% de las personas visitantes afirmó que no se había enterado del traslado de su familiar hasta después de que había ocurrido (Pérez Correa, 2015, p. 39). Un sistema penitenciario que pretende proteger los derechos humanos debe tomar en cuenta a las personas internas y a sus familias.

Frente a este escenario, es vital que los servicios médicos, psicológicos y psiquiátricos de los centros penitenciarios tengan respuestas oportunas de carácter preventivo y reactivo. Además, consideramos que también es indispensable que el personal penitenciario reciba capacitaciones útiles y adecuadas, pues la sensibilización e información sobre la salud mental y, concretamente, sobre los impactos de los traslados en ésta, puede ser una herramienta valiosa que fomente perspectivas más amables y compatibles con los derechos humanos. En concreto, la respuesta del sistema penitenciario debe ser integral.

El presupuesto que se ejerció en centros penitenciarios y centros especializados disminuyó durante el año 2023 un 16.4% en comparación

con la cantidad que se ejerció en 2022 (INEGI, 2024, p. 14). Si bien es importante contar con presupuesto, la disminución de este no debe justificar un incumplimiento por parte del Estado para garantizar el derecho a la salud.

Además de eso, las instituciones encargadas de proporcionar y generar datos deben incluir información relativa a la recurrencia de los traslados, a los motivos por los que se realizan, así como revisar los impactos diferenciados de estos entre hombres y mujeres. Aunado a ello, también debe integrarse más información relativa a la salud mental de las personas privadas de la libertad. Contar con datos sobre esto, visibiliza y permite entender y atender las problemáticas de forma más acertada.

Al margen de lo anterior, con el presente artículo también buscamos invitar a la reflexión acerca de dos cuestiones: por una parte, la pertinencia de la regulación y ejecución de los traslados urgentes. Pese a que, de acuerdo con la ley y los criterios de la Suprema Corte, estas figuras buscan salvaguardar la integridad de las personas y la funcionalidad del sistema penitenciario es muy fácil que se utilicen para objetivos distintos. Sobre todo, si el control jurisdiccional no ocurre de manera previa.

Quizá habría que revisar si las arbitrariedades ocurren debido a la falta de claridad y fundamentación de los motivos por los que se traslada a una persona, en la ausencia de un análisis previo, o en los criterios que utilizan las autoridades jurisdiccionales para evaluar la legalidad de dichas decisiones. Es fundamental que en la evaluación tanto de la autoridad administrativa, como de la autoridad judicial se tome en cuenta la situación particular de cada persona y que se evalúen los impactos en su familia y salud mental.

Por otra parte, consideramos que debemos alejarnos de las lógicas carcelarias y punitivas para comenzar a pensar en la implementación de medidas alternativas a la prisión. La Comisión Interamericana (2023, párr. 181) ha documentado que estas disminuyen las tasas de reincidencia, previenen la desintegración familiar y comunitaria. Además, dichas medidas reducen los costos económicos del uso de prisiones

(CIDH, 2023, párr. 181); a diferencia de los traslados masivos y arbitrarios, esto sí configuraría una medida acorde con los derechos humanos.

Mientras esto no ocurra, es fundamental garantizar a las mujeres privadas de la libertad el derecho a la debida ubicación y el derecho a la salud mental que se vulneran derivado de muchos traslados penitenciarios.

Bibliografía

Pérez Correa, C. (2015). *Las mujeres invisibles. Los costos de la prisión y los efectos indirectos en las mujeres*. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: «<https://publications.iadb.org/es/las-mujeres-invisibles-los-costos-de-la-prision-y-los-efectos-indirectos-en-las-mujeres>».

Cámara de Diputados. (2001a). Proceso legislativo. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimNPZPsNLFqe0s7fey1Fqric746oXkoCDKrm2QvU0gljB4Klb0bIRhSg8nZnglO/6pA==>».

Cámara de Senadores. (2001b). *Exposición de motivos*. Disponible en: «<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimNPZPsNLFqe0s7fey1Fqric746oXkoCDKrm2QvU0gljBfOHBcbR+z/wvXqrwMEYlwQ==>».

CIDH. (2008). Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4995/16.pdf>».

CIDH. (2011). *Informe sobre los derechos humanos de las personas privadas de libertad en las Américas*. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cidh/ppl/docs/pdf/PPL2011esp.pdf>».

- CIDH. (2023). *Mujeres Privadas de la Libertad en las Américas*. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/Informe-Mujeres-privadas-libertad.pdf>».
- CIM. (s/a). *Enfoque de género en materia de mujeres privadas de su libertad*. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-29/12_CIM.pdf».
- CNDH. (1996). Recomendación 081/1996. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-811996>».
- CNDH. (2013). Recomendación 35/2013. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-352013>».
- CNDH. (2017). Recomendación 15/2017. Disponible en: «<https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-152017>».
- CNDH. (2022). *Informe diagnóstico sobre las condiciones de vida de las mujeres privadas de la libertad desde un enfoque interseccional*. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/Informe_Diagnostico_Mujeres_Privadas_Libertad.pdf».
- CNDH. (2023a). Diagnóstico Nacional de Supervisión de Supervisión Penitenciaria. Disponible en: «[cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-06/DNSP_2023.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-06/DNSP_2023.pdf)».
- CNDH. (2023b). Recomendación 276/2023. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-01/REC_276-2023.pdf».
- CNDH. (2024). Comunicado DGDDH/261/2024. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-09/COM_2024_261.pdf».
- CNDH-MNPT. (2023). *Informe Especial 1/2023 del MNPT, relacionado con las visitas de supervisión al Centro Federal de Readaptación*

Social Número 16, Femenil, Coatlán del Río, Morelos. Disponible en: «https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-03/IE_MNPT_2023_01.pdf».

Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos *et al.* (2018). *Subcomité para la Prevención de la Tortura confirma la práctica generalizada de la tortura en México*. Disponible en: «<https://cmdpdh.org/2018/04/12/subcomite-para-la-prevencion-de-la-tortura-confirma-la-practica-generalizada-de-la-tortura-en-mexico/>».

Corte IDH. (2006). *Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú*, Fondo, Reparaciones y Costas. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf».

Corte IDH. (2014). *Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, Miembros y Activista del Pueblo Indígena Mapuche) vs. Chile*. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf».

Corte IDH. (2019). *Caso López y otros vs. Argentina*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_396_esp.pdf».

Corte IDH. (2022). *Enfoques diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad (Interpretación y alcance de los artículos 1.1, 4.1, 5, 11.2, 12, 13, 17.1, 19, 24 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de otros instrumentos que conciernen a la protección de los derechos humanos)*, Opinión Consultiva OC-29/22 de 30 de mayo de 2022. Disponible en: «https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_esp.pdf».

Equis. Justicia para las mujeres. (2021). *La reinserción social de las mujeres en México. Un largo camino para el restablecimiento de sus derechos*. Disponible en: «https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2021/09/Informe_Reinsercion_completo.pdf».

Guillén, B. (2024). “Tragedia en la cárcel de mujeres: así estalló la ola de suicidios en el Cefereso 16”, *El país*. Disponible en: «<https://el-pais.com/mexico/2024-05-22/tragedia-en-la-carcel-de-mujeres-asi-estallo-la-ola-de-suicidios-en-el-cefereso-16.html>».

Macías Guerrero, Ó. (2021). “Cumplir la pena de prisión en el centro penitenciario más cercano al domicilio. Propuesta para armar un auténtico derecho humano”, *Revista de la Escuela Federal de Formación Judicial. Foro*, número 51, pp. 197-224. Disponible en: «<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/41623/38363>».

Mateo Crisóstomo, Y. et al. (2023). “Mujeres Privadas de la Libertad en México: Desafíos en Salud Mental”, *Revista Cuatrimestral Conecta Libertad*, vol. 7, núm. 2, pp. 92-97. Disponible en: «<https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/334/538>».

INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL)*. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enpol/2021/doc/enpol2021_presentacion_nacional.pdf».

INEGI. (2024). *Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales (CNSIPEF)*. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnsipef/2024/doc/cnsipef_2024_resultados.pdf».

Ley Nacional de Ejecución Penal, 2016. (México).

ONU. (1982). *Principios de ética médica aplicables a la función del personal de salud, especialmente los médicos, en la protección de personas presas y detenidas contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes*. Disponible en: «<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/principles-medical-ethics-relevant-role-health-personnel>».

- ONU. (1990). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación general no. 3: La índole de las obligaciones de los Estados Parte (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)*.
- ONU. (2000). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación general no. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*.
- ONU. (2010). *Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas*. Disponible en: «<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-all-persons-enforced>».
- ONU. (2011). *Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes y sus Comentarios (Reglas de Bangkok)*. Disponible en: «https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf».
- ONU. (2015). *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela)*. Disponible en: «https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-S-ebook.pdf».
- ONU. (2016). Comité de Derechos Humanos. *Informe del Relator Especial sobre la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, A/HRC/31/5*.
- Sarre Iguíniz, M. (2018). *Sistema de Justicia de Ejecución Penal. Sujetos procesales en torno a la prisión en México*. Editorial Tirant lo Blanch.
- SCJN, Centro de Estudios Constitucionales. (2024). *Conferencia: Nuestras propias justicias. Mujeres privadas de la libertad de la Ciudad de México y Oaxaca*. Disponible en: «<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/videoteca/conferencia-nuestras-propias-justicias-mujeres-privadas-libertad-ciudad-mexico-oaxaca>».

SCJN. (2016). Amparo en revisión 1219/2016, Primera Sala, 31 de enero de 2018. Ministro ponente: José Ramón Cossío Díaz.

SCJN. (2020). Amparo en revisión 386/2020, Primera Sala, 13 de enero de 2021. Ministra ponente: Norma Lucía Piña Hernández.

SCJN. (2021a). Amparo en revisión 176/2021, Primera Sala, 25 de agosto de 2021. Ministro ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo.

SCJN. (2021b). Amparo en revisión 248/2021, Primera Sala, 3 de noviembre de 2021. Ministro ponente: Juan Luis González Alcántara Carrancá.

SCJN. (2021c). Recurso de queja 166/2019, Primera Sala, 3 de febrero de 2021. Ministro ponente: Juan Luis González Alcántara Carrancá.

SCJN. (2021d). Contradicción de criterios (antes contradicción de tesis) 101/2021, Primera Sala, 14 de julio de 2021. Ministro ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo.

SCJN. (2023). Amparo directo en revisión 4261/2022, Primera Sala, 28 de junio de 2023. Ministro ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

SSPC. (2024). *Cuaderno mensual de información estadística penitenciaria nacional*. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/944609/CE_2024_08.pdf».

UNODC. (2014). *Manual sobre mujeres y encarcelamiento*. Disponible en: «https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_Mujeres_2da_edicion.compressed.pdf».

Velázquez Elizarrarás, J. C. (2018). “Evolución e interdisciplina en el debate actual de las nuevas fuentes del derecho internacional: derecho suave y derecho duro ¿contraposición o complemento?”, en Becerra Ramírez, M., *Fuentes del derecho internacional. Una visión latinoamericana*.

Análisis del impacto económico de la desigualdad de género en los sistemas de pensiones en México

Analysis of the Economic Impact of Gender
Inequality in Pension Systems in Mexico



Nandaly Yasumi Cuevas García*

* Licenciada en Derecho y Maestra en Derecho Fiscal y Administración Tributaria. Cuenta con experiencia como docente a nivel medio superior y superior en áreas de derecho y economía. Ha centrado su labor en investigación en el análisis de la interacción entre las políticas fiscales y los fenómenos económicos, con especial atención en los temas de equidad social y de género. Su enfoque académico está orientado hacia el estudio y la implementación de soluciones desde la perspectiva de la economía social solidaria, promoviendo la inclusión y la justicia social en el ámbito económico.



- **Resumen:** El presente trabajo analiza detalladamente las implicaciones económicas de la desigualdad de género en el mercado laboral mexicano, centrándose en la seguridad social, los sistemas de pensiones y la estabilidad financiera. Se aborda cómo las reformas en la Ley del Seguro Social, en especial la instauración del esquema de capitalización individual y la privatización, han impactado de manera diferencial por género en cuanto a acceso a pensiones dignas. Asimismo, se exploran las consecuencias de la discriminación estructural en la sociedad mexicana, con un enfoque particular en las mujeres y su acceso limitado a oportunidades económicas. Finalmente, se destaca la importancia de la política pública como herramienta para promover la inclusión laboral y la autonomía económica de las mujeres en México.

Palabras clave: Desigualdad de género; seguridad social; sistemas de pensiones; mercado laboral; perspectiva de género.

- **Abstract:** This paper analyzes the economic implications of gender inequality in the Mexican labor market, focusing on social security, pension systems, and financial stability. It addresses how reforms in the Social Security Law, particularly the establishment of the individual capitalization scheme and privatization, have differentially impacted genders in terms of access to decent pensions. Additionally, it explores the consequences of structural discrimination in Mexican society,

with a particular focus on women and their limited access to economic opportunities. Finally, it highlights the importance of public policy as a tool to promote labor inclusion and economic autonomy for women in Mexico.

Keywords: Gender inequality; social security; pension systems; labor market; gender perspective.

Introducción

La desigualdad de género en los sistemas de pensiones es un tema de gran relevancia en la sociedad contemporánea, con repercusiones significativas en la economía y el bienestar general. En el contexto mexicano, esta disparidad ha sido objeto de estudio y debate, ya que impacta directamente en la participación social y las oportunidades de desarrollo de las mujeres en comparación con los hombres, a la vez de repercutir negativamente en la productividad y la competitividad del país, de sus instituciones y de las empresas.

Ante esta realidad, resulta imperativo profundizar en el análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral y el subsecuente sistema de pensiones, desde una perspectiva económica y fiscal; comprender los principios subyacentes, los mecanismos de reproducción y los efectos de esta divergencia es fundamental para diseñar políticas públicas efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Con el propósito de comprender las causas, consecuencias y posibles medidas para mitigar esta disparidad, se examina el marco legal e institucional que influye en la discriminación de género en el trabajo, destacando la importancia de las leyes, políticas públicas e instituciones en la promoción de la igualdad en las condiciones laborales para las personas trabajadoras. Asimismo, se analizan las reformas en la seguridad social y los sistemas de pensiones, considerando su impacto en la sostenibilidad financiera y en la protección de los derechos de las mujeres.

A través de esta exploración se busca fomentar la reflexión crítica para identificar oportunidades de intervención que aborden la desigualdad de género en el mercado laboral como un desafío económico. Se plantea la necesidad de implementar medidas efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral en México. En este contexto, se subraya la importancia de acciones legislativas que, en conjunto con políticas públicas desarrolladas por el ejecutivo, reestructuren el mercado laboral y potencien un desarrollo económico inclusivo en el país.

Evolución histórica de los sistemas de pensiones en México: transformaciones hacia la capitalización individual y repercusiones en la desigualdad de género

Los sistemas de seguridad social se concibieron como mecanismos para otorgar prestaciones que dependen de previas contribuciones realizadas por las personas trabajadoras a través de cotizaciones. De acuerdo con esta estructuración, la seguridad social es un derecho que queda supeditado al trabajo en el mercado laboral formal. También existe la protección social no contributiva, otorgada por asistencia social, que no depende de aportaciones y es de cobertura universal, cuya principal población beneficiaria es la ciudadanía que, pese a ser adulta mayor, sigue siendo parte de la sociedad y de la economía, informalmente o no remunerada.

Los esquemas pensionarios, de manera generalizada, tienden a replicar las deficiencias en los mercados laborales a los que respaldan.

Esto podría indicar que las desigualdades en el mercado de trabajo se proyectan en los sistemas de pensiones en cuanto a cobertura y suficiencia, lo que afecta a las mujeres, ya que presentan una menor participación laboral y perciben menores ingresos en relación con sus pares masculinos, por lo que acumulan menores saldos previsionales.

Como señala Vásquez Colmenares (2012), los sistemas de pensiones en México se integran por diversos regímenes o subsistemas, lo cual

provoca variaciones en los beneficios que cada uno ofrece. Para efectos de clarificar la problemática, y considerando la documentación existente al respecto, se desarrollará el tema abordando, en primer término, las pensiones contributivas, que son aquellas otorgadas por instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicio Social para trabajadores del Estado (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Comisión Federal de Electricidad (CFE), regímenes estatales y municipales, como el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), en las que, pese a las particularidades operativas de cada instituto, las personas trabajadoras, patrones y gobierno aportan un porcentaje para financiar su pensión. Además, se debe tener presente que estas pensiones contributivas forman parte de un régimen de capitalización individual operado actualmente por administradoras privadas de fondos para el retiro.

Para llegar a la consolidación del sistema previsional actual de pensiones contributivas, México atravesó distintos modelos de pensiones; en la Constitución de 1917 “se trazó el camino a un proyecto de derechos que tendría a el Estado como garante de los derechos colectivos de los trabajadores” (Frafán, 2017, p. 5).

El artículo 123 consagró al trabajo y la previsión social de obreros, jornaleros, empleados, artesanos y, de una manera general, de todo contrato de trabajo. En principio, establecía la creación de Cajas de Seguros Populares, que desarrollarían mecanismos de prevención para casos de “invalidéz, vida, cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos” (Farfán, 2017, p. 13), este término evolucionaría para convertirse en la Ley del Seguro Social.

En 1925, con la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro, se creó un fondo de pensiones con aportaciones de las personas trabajadoras y del Estado, se estableció que la jubilación sería viable a partir de los 60 años, por cesantía avanzada, sobrevivencia e invalidéz.

El autor Martínez-Aviña (2020, p. 26) destaca que:

[...] en el anteproyecto de la Ley del Seguro Social de 1942 se establecía que el seguro de vejez, invalidez y muerte debía basarse en el sistema de prima media general, que es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios perciben una pensión preestablecida, y que se integraría en un fondo único a toda la colectividad asegurada de esa primera generación y de las venideras.

Esto conllevaba la creación de un ciclo, en el que las aportaciones realizadas por las personas trabajadoras conformarían una reserva técnica con la que, en su momento, se pagarían las pensiones, en aras de mantener un equilibrio financiero. Dentro de este planteamiento se consideraba una primera generación de aportaciones dedicadas a la acumulación para asegurar un superávit, y se daba por sentado un crecimiento constante en el mercado laboral formal.

Con la promulgación de la Ley del Seguro Social en 1943, se establecieron los distintos seguros a los que las personas trabajadoras tenían derecho (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez y muerte), así como la cesantía involuntaria en edad avanzada, y “se limitó la cobertura a aquellas personas que laborasen formalmente en las empresas paraestatales, privadas o de administración social” (Martínez-Aviña, 2023, p. 41).

Por la pluralidad de empleadores en el mercado de trabajo de la época, surgieron instituciones que administrarían de manera independiente las pensiones de las personas a las que empleaban, como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959, y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) en 1976.

Se continuaron creando diversas instituciones de este tipo en los gobiernos estatales y municipales, como el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMyM) en 1969, así como en los organismos autónomos, en las que el control monetario y el

otorgamiento de servicios dependía del tipo de entidad más que de cualquier otro factor, lo que contribuyó a la fragmentación de la administración de las pensiones. La única regulación que tenían estas instituciones era que debían basar su modelo en el de la Ley del Seguro Social de 1943.

Se debe considerar que los primeros planteamientos en materia de seguridad social y pensiones fueron estructurados con una participación casi nula de las mujeres en el mercado laboral, las primeras leyes de previsión social se elaboraron considerando como eje al género masculino. En México, el primer cuerpo normativo que contemplaba el tema, la anteriormente mencionada Ley del Seguro Social de 1943, tomaba en consideración solo el rol del trabajador masculino, atendiendo a que los casos de mujeres en la fuerza laboral eran escasos, incorporando, entonces, los derechos sociales de las mujeres, de acuerdo con el vínculo que mantenían con éste, ya fuese como dependientes económicos o beneficiarias sociales, mas no fundamentalmente como trabajadoras.

La Ley del Seguro Social fue reformada en 1973, con la finalidad, entre otras, de incrementar las prestaciones y los beneficios de las personas trabajadoras. Dentro de sus modificaciones destaca la redacción del capítulo de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social, creado para posibilitar la incorporación de las personas trabajadoras independientes y de industrias familiares, en este supuesto, pese a no ser éste el propósito, también podrían englobarse a las personas trabajadoras del hogar, como se retomó posteriormente en distintas iniciativas, por ejemplo, en 2018 en el Estado de México se desarrolló el proyecto de salario rosa, que buscaba el reconocimiento al trabajo no remunerado de las mujeres mediante el otorgamiento de un apoyo económico y el acceso a distintos cursos de capacitación.

Como acotan Ramírez López, Rosado Cebrián y Domínguez Fabián (2018) dentro de la reforma de 1997 también se contempló la creación del beneficio asistencial del derecho a guarderías, se aumentó la cuantía de las pensiones por viudez e incapacidad permanente parcial y total, y se mantuvo el principio de redistribución para otorgar mayores

beneficios a los asegurados de bajo salario. Por lo que, se puede inferir, se empezaron a considerar a las personas aseguradas como seres humanos integrales en lugar de únicamente trabajadores.

Relativo al mecanismo de financiamiento de las pensiones, cuya primera generación de pensionados se encontraba próxima al retiro, la principal propuesta contemplada en los cambios de 1973 fue replantear el proceso a través de primas medias escalonadas, lo que implicaba incrementar gradualmente el monto efectivo de las aportaciones de las personas trabajadoras para el pago de pensiones, con la finalidad de garantizar la viabilidad financiera del modelo, sin embargo, esta propuesta fue desestimada y el esquema mantuvo el mecanismo de prima media general, lo que traería como consecuencia la liquidación del fondo de reserva para las pensiones, por lo que se tuvo que pasar del financiamiento de capitalización colectiva al de reparto puro, en términos generales esto implica que, al no haber reservas que puedan destinarse a otorgar los montos pensionarios, las aportaciones de los trabajadores activos cubren directamente los montos de pensión percibidos por las personas jubiladas.

La disminución de las reservas obedeció también a que parte de éstas se utilizó para financiar el seguro de enfermedades y maternidad, que de 1965 a 1981 tomó dos terceras partes de los egresos de la seguridad social. (Mesa-Lago, 1985, p. 29).

Considerando la trayectoria histórica de la seguridad social a partir de la promulgación de 1943, lo anterior puede significarse como una de las consecuencias de la concepción original de la ley en sentido masculino; la incorporación laboral de las mujeres era baja, por lo que no se consideró un trato diferenciado en la ley que atendiera a sus necesidades. Al no prever que las mujeres pudieran incrementar su participación como trabajadoras, no fueron adecuadamente considerados ni presupuestados los rubros de seguridad social, concretamente el de enfermedades y maternidad, con la inherente demanda de infraestructura que este provoca, debido a que requería inversión en centros de atención a la salud de primer y segundo nivel para poder brindar

sus servicios, lo que acrecentó la problemática dinámica financiera del sistema.

El proceso de privatización del ahorro de las personas trabajadoras en México comenzó en 1992, como recalca Martínez-Aviña (2023, p. 42):

después de que el presidente Carlos Salinas de Gortari envió al Congreso de la Unión una serie de reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Impuesto Sobre la Renta y a la Ley del Infonavit, por las que se crearía el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

La idea primordial era transferir a la Banca (en ese momento privatizada) el 2% del salario de la persona trabajadora para constituir su fondo de retiro, con el que ejercería el derecho a la jubilación, y el 5% para el fondo de financiamiento a la vivienda. Esto estableció el primer mecanismo de ahorro complementario de carácter obligatorio en el país, lo que iniciaría el cambio de esquema pensionario, al establecer cuentas individualizadas en lugar de una reserva colectiva que satisficiera de manera generalizada la previsión social.

Derivado de la insostenibilidad del sistema de pensiones en México, en 1995, la reforma pensionaria tuvo como característica la ausencia de diálogo social; “los argumentos que justificaron la reforma se sustentaron predominantemente en la insostenibilidad financiera de las instituciones pensionarias y, frente a esta apremiante situación, cualquier perspectiva social fue relegada” (Herrera y Velázquez, 2021, pp. 350 y 351).

En 1997 entró en vigor la Ley del Seguro Social que instauraba, debido a la serie de reformas comentadas, el esquema de capitalización individual como única vía para las personas trabajadoras que iniciaron sus cotizaciones de manera posterior a la entrada en vigor de la norma, potencialmente, para obtener una pensión. Además, este nuevo modelo se encontraba privatizado, por la sustitución del Estado en favor las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) en la gestión de los recursos ahorrados por las personas trabajadoras. Posteriormente, las demás instituciones pensionarias del país, como el ISSSTE en 2007 y PEMEX en 2015, se adecuaron a este sistema. En el país

existen organismos que siguen operando sus sistemas de pensiones de manera tradicional, como el ISSEMyM que, pese a las constantes crisis financieras y operativas que caracterizaron su gestión en los últimos años, mantiene un esquema de pensiones contributivas de fondo colectivo administrado por el Estado.

Incidencia de género en la bifurcación previsional

Las pensiones contributivas se ven afectadas por el sesgo mercantilizador o privatizador, el cual hace referencia a la reducción de la cantidad, calidad o grado de especialización de los beneficios sociales previstos por el Estado en detrimento de su oferta en el mercado, ocasionando que su acceso se limite a aquellas personas que tienen el poder adquisitivo para satisfacer sus necesidades, porque el derecho a percibir una pensión al final de la vida laboral es para las personas que realizaron trabajo remunerado dentro del mercado laboral formal, por lo que, aunque la seguridad social es un derecho humano, las pensiones contributivas no ostentan el principio de universalidad.

En contraste, las pensiones no contributivas proporcionan un ingreso asistencial a un grupo objetivo delimitado por una variable independiente, lo que, pese a no conllevar la distribución indistinta del beneficio, sí ocasiona que se establezcan con el objetivo de otorgar su subvención a todas las personas que se encuentren en el supuesto al que conciernen, en el caso de la previsión social, esta variable corresponde a la vejez.

El 8 de mayo de 2020 fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, convirtiendo en un derecho constitucional la percepción de una pensión no contributiva para las personas adultas mayores, quienes se entienden, a partir de 2022, como aquellas de 65 años y más.

La instrumentalización de esta disposición se realiza mediante la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores (PBPAM), que es el programa federal de transferencias directas que funge como

sucesor del programa Pensión para Adultos Mayores, que fue implementado en 2013 y fue, a su vez, sucesor del programa 70 y más, que se llevó a cabo desde 2007. Este programa busca garantizar una pensión mínima para la población adulta mayor a través del otorgamiento bimestral de una pensión no contributiva y, mediante acciones implementadas en coordinación con otras dependencias gubernamentales, brindar atención integral a las personas beneficiarias.

Es importante destacar que el carácter universal que ostenta este programa implica que las mujeres mexicanas puedan acceder a una pensión, aunque no hayan realizado un trabajo formal remunerado, lo que contribuye a amortiguar las desigualdades de género ocasionadas por el sistema previsional.

El Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores contemplaba la incorporación de la perspectiva de género con la finalidad de dar acceso equitativo a todos los grupos sociales y géneros. Hasta 2021, en el punto 11 de las Reglas de Operación del Programa, denominado Perspectiva de Género, se mencionaba textualmente:

[...] con el propósito de contribuir al acceso de las mujeres a los beneficios de este Programa en igualdad de condiciones; privilegiando, en su caso, la inclusión de medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas), para solucionar las condiciones inmediatas en la vida de las mujeres, y medidas estratégicas que tiendan a la valorización de la posición que tienen en la comunidad, modificando los patrones culturales y eliminando los estereotipos que ocasionan discriminación y violencia, así como medidas que aceleren el logro de la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la inclusión productiva, en la toma de decisiones, en los procesos de implementación del Programa, atendiendo a los preceptos establecidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (*Diario Oficial de la Federación*, 2021).

En este fragmento de la norma se incorporaban numerosos conceptos fundamentales en materia de género, además de reafirmar la necesidad

de políticas públicas como mecanismo para mitigar las desigualdades estructurales.

No obstante, sin que se explicara alguna causa, esta sección fue modificada para establecer que “el Programa en comento garantiza que las mujeres accedan a los beneficios señalados en esta Reglas de Operación en igualdad de condiciones y contribuye al ejercicio de sus derechos” (*Diario Oficial de la Federación*, 2022). Además de resultar ambiguo, este fragmento es reduccionista, particularmente en contraste con su redacción previa, dado que parece que sí se hace un compromiso concreto con la igualdad, sin acotarlo explícitamente.

De acuerdo con lo reportado en el Primer Informe Trimestral 2023 de Programas de Subsidio del Ramo Administrativo 20, el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores contempla dentro de sus acciones la incorporación de la perspectiva de género: con la finalidad de que las mujeres accedan a la pensión en igualdad de condiciones, contribuyendo al ejercicio de sus derechos (Secretaría del Bienestar, 2023). En el glosario de términos que se incorpora en el Anexo 1 del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores para el ejercicio 2023 se acota que la perspectiva de género es:

[La] visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros mediante la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. Es una herramienta conceptual que intenta mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por razones culturales asignadas a los seres humanos (*Diario Oficial de la Federación*, 2022).

Esta definición ha permanecido constante desde la entrada en vigor del primer decreto que da origen a este programa. Es importante

destacar que, pese a que se define la perspectiva de género y, aunque con tendencia reduccionista, se reitera cada año que el Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores no es una política pública efectiva en cuestión de género.

El programa se identifica a sí mismo como un cuerpo normativo con perspectiva de género, que presume de poder solucionar los problemas de desigualdad de género a través de su aplicación igualitaria entre hombres y mujeres, ignorando las diferencias estructurales que permean la vida laboral en función del género. No obstante, constituye una medida atenuante, no una solución al problema que, como se ha señalado anteriormente, llega a su culmen en la vejez, por lo que atraviesa distintos periodos en los cuales es posible aplicar mecanismos de control para prevenir o eliminar sus factores de origen, en este caso, las deficiencias sistemáticas en el mercado de trabajo en el país. Pese a que la pensión no contributiva no está ligada, por su naturaleza, con el mercado de trabajo, al buscar complementar la previsión social contributiva, debería atender a estas disparidades.

Al no reconocer la existencia del problema y plantear esta política con la premisa de que las condiciones con las que cada género llega a la vejez son simétricas, se reproduce una discriminación estructural, la cual se entiende como el supuesto de que en la sociedad existen ciertos grupos que han sido sistemática e históricamente excluidos del goce y ejercicio de sus derechos, lo cual, en este orden de ideas, se focaliza en el caso de las mujeres mexicanas y su paulatina obtención de acceso a oportunidades como la propiedad privada, el ahorro o el derecho mismo a trabajar. En este sentido, la política contribuye a disminuir las desigualdades sociales, pero reproduce las desigualdades de género.

Además, pese a que la implementación universal de la pensión no contributiva en el país amplía la cobertura de la seguridad social para la población mexicana, incide arbitrariamente en el gasto público, entre otros motivos, debido a que fragmenta y disminuye el espacio fiscal, entendiendo éste como el margen de acción que existe dentro del presupuesto público para destinar recursos a un fin deseado sin comprometer la sostenibilidad financiera del Estado. Para efectos de

ejemplificar este punto, se debe considerar que, de acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2023, se asignó un presupuesto de 1.7 billones de pesos para pensiones, lo que representa un incremento real del 12.8% con respecto al monto aprobado en 2022; en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2024, la asignación para pensiones es de 1.99 billones de pesos, lo que indica que el gasto público en pensiones, tanto contributivas como no contributivas, es una cifra que tiende al incremento.

Sistemas previsionales contributivo y no contributivo en México: desafíos de género y consideraciones

Contrastando lo señalado en los Presupuestos de Egresos de la Federación correspondientes a los Ejercicios Fiscales 2022, 2023 y 2024, se identifica un espacio fiscal con tendencia a la contracción, reportando este margen de manera respectiva en 3.5, 2.0 y 0.9% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, lo que implica menor asignación de los recursos para otros rubros y una disminución en la flexibilidad de la aplicación del gasto público de coyuntura.

Estos contrastes pueden correlacionarse entre sí si se considera que establecen una función de proporcionalidad inversa, cuando incrementa la asignación del gasto público para pensiones, es decir, un gasto no programable, disminuye el espacio fiscal, por ende, el margen de maniobra de la administración pública.

Desde esta perspectiva, se plantea la necesidad de rediseñar esta política pública ajustando las pautas de asignación de las pensiones, contemplándolas como complementarias dentro del sistema, diversificando la estructura de atención para eficientar la consecución de sus objetivos, a la vez de optimizar las finanzas públicas del país.

En síntesis, mientras las pensiones contributivas siguen un curso de operación hacia la transición de cuentas individuales de ahorro para el retiro; la pensión no contributiva se reconoce como un derecho constitucional.

A diferencia de la pensión no contributiva, que es de aplicación general, la Ley del Seguro Social vigente no promueve la universalidad del derecho a su percepción, tampoco pretende disminuir las desigualdades de género. Las consecuencias de este mecanismo conllevan un impacto diferenciado en la sociedad.

Pese a que las consecuencias de las reformas al sistema de pensiones en México proyectan un panorama desalentador para el futuro de las personas trabajadoras en el país, esta afectación no repercutirá de la misma forma a hombres y mujeres, debido a que el desempeño de los sistemas de pensiones está determinado mayormente por factores vinculados al mercado laboral como: la participación en el empleo, la subocupación, la informalidad y la brecha salarial, entre otros, donde las mujeres participan en condiciones desiguales.

En adición a esto, la ley no hace referencia al trabajo no remunerado que sustenta la economía del cuidado, este concepto engloba las labores que realizan las mujeres, en el intercambio mercantil y en el hogar, vinculado éstos con la atención, cuidado y reproducción de sus miembros, así como con el desarrollo económico de los países y el bienestar de sus poblaciones (Mora, 2020).

En la sociedad mexicana, el papel de las mujeres se ha situado en el ámbito familiar, ocupándose de las labores de cuidado, de crianza y geriátricos, estas actividades, pese a demandar tiempo, esfuerzo y energía, no son remuneradas y no generan derechos pensionarios.

Las desigualdades derivadas de este sesgo de género: “son más pronunciadas cuando el Estado no reconoce o deja de asumir responsabilidades en relación con la economía del cuidado” (González Lozada, 2021, p. 215)

Pese al tiempo destinado a realizar estas funciones, la incorporación al mercado laboral de las mujeres ha aumentado de manera paulatina, estableciendo su participación dentro del sistema económico, cubriendo ambos aspectos: desempeñando actividades productivas en la economía, formales y no formales, y absorbiendo la carga del trabajo doméstico.

Cuando el paradigma planteado respondía a un modelo tradicional único instaurado en el inconsciente colectivo, pese a no ser una estructura ideal, podía ser sostenible a corto y probablemente a mediano plazo. Sin embargo, la configuración social, tendiente a la transformación, sufrió cambios en torno al desarrollo económico y laboral.

De acuerdo con lo reportado en la cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México 2022, a través del comunicado de prensa 704/23 publicado por INEGI el 23 de noviembre de 2023, el valor económico de las labores domésticas y de cuidados reportó un monto de 7.2 billones de pesos a precios corrientes. “Esta suma equivale a 24.3 por ciento del PIB nacional. De ese monto, las mujeres contribuyeron con 72 por ciento y los hombres, con 28 por ciento” (INEGI, 2023, p. 1). Con el desarrollo de las labores domésticas y de cuidados, “las mujeres aportaron a sus hogares 2.6 veces más tiempo que los hombres, esto, independientemente de las labores económicamente remuneradas” (INEGI, 2023, p. 1) . Lo anterior podría correlacionarse con el hecho de que, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en el tercer trimestre de 2023, la tasa de participación laboral femenina fue de 46.4%, el nivel más alto desde que se tienen registros de este indicador de tendencia creciente.

Las transformaciones socioeconómicas que anteriormente requirieron adecuaciones en el marco jurídico en materia de seguridad social, hasta instaurar la que impera actualmente y, que pese a haber sucumbido a los fallos estructurales de un sistema financieramente endeble, continúan demandando modificaciones en aras de la igualdad.

En primera instancia, el sistema establece igualdad de requisitos entre hombres y mujeres para tener acceso a una pensión, por lo que, al no hacer una distinción explícita por género, podría parecer que no existe discriminación en este marco normativo, no obstante, se obvian las condiciones de hecho inherentes a la realidad material del género, así como las repercusiones del entorno en la construcción de la desigualdad. Estas repercusiones no tienden a manifestarse hasta la vejez, que es cuando se exterioriza la acumulación de las desventajas laborales para las mexicanas.

Con relación a esto, López, Ruiz-Arranz y Ochoa (2021, p. 20) señalan que: “las brechas salariales por género, como el menor tiempo de empleo (menos horas trabajadas) y de cotizaciones (interrupciones de trayectoria laboral), son algunos de los factores que inciden en la brecha de ingresos de las mujeres durante la vejez”.

En el sistema de capitalización individual, como describe Morales (2022, pp. 7 y 8): “se utilizan tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la prestación, las cuales afectan el valor de las prestaciones a las que pueden acceder las mujeres, para un mismo esfuerzo contributivo”.

Aunado a esto, es indispensable considerar la transición demográfica, que se refiere al cambio de las poblaciones de niveles altos a niveles bajos de mortalidad y fecundidad. Al respecto, Arenas (2019, p. 212) menciona que: “la transición demográfica y la feminización del envejecimiento, entre otras dimensiones, han exigido reformular la arquitectura de los sistemas de pensiones”, lo que ha facilitado la inclusión del debate sobre las diferencias de género y el sesgo negativo que enfrentan las mujeres, con el fin de cerrar los déficits de cobertura previsional.

En Atlatenco, De la Garza y Guzmán (2020, p. 337) se expone que un amplio sector de la población de personas mayores estará constituido por mujeres, debido a que su esperanza de vida es más alta, “llevándolas a una situación vulnerable por tiempo prolongado, derivada de la frágil situación laboral a la que se enfrentan, lo que repercutirá en los beneficios pensionarios que recibirán si llegan a cumplir con los requisitos marcados en las legislaciones correspondientes”.

Además, al tratarse de una problemática transversal, deben tenerse en consideración aspectos previamente expuestos, como los procesos de socialización en la elección de trayectoria profesional, donde las mujeres tienden a relegarse en profesiones menormente remuneradas, y la repartición poco equitativa de las tareas domésticas y de cuidados, ya que esto reduce el tiempo que tienen disponible para actividades laborales.

Por ende, de manera fehaciente, la asumida neutralidad en cuestión de género del sistema de pensiones contributivas en México obstaculiza

las oportunidades de las mujeres para tener un ingreso por pensión durante la vejez, lo que vuelve fundamental incluir la perspectiva de género de manera eficiente en el replanteamiento de los sistemas de pensiones, con la finalidad de afrontar los aspectos de desigualdad y discriminación que, el diseño y la aplicación de los cuerpos normativos relativos a los sistemas de pensiones contributivos, ha mantenido y disimulado, complicando que las mujeres mexicanas perciban un ingreso seguro y suficiente durante su senectud.

Para poder comprender holísticamente la problemática de desigualdad que enfrentan las mujeres dentro del sistema pensionario actual en el país es preciso abordar la esperanza de vida en conjunto las otras dos variables que determinan la brecha de género en las pensiones contributivas; la brecha salarial y la densidad de cotizaciones.

Para acceder a una pensión contributiva en el esquema actual el nivel salarial de la persona trabajadora es un punto medular, ya que éste determina la cantidad de aportaciones que integrarían su cuenta individual dentro del sistema de ahorro para el retiro. Los sesgos de género persistentes en el mercado laboral inciden directamente en esta cuestión, debido a que, como estiman Campos, Rivas-Herrera, Alcaráz y Martínez (2021), las mujeres que son madres y laboran en el sector formal de la economía mexicana: ven incrementada la brecha salarial promedio en sus salarios en un 24 por ciento respecto a los trabajadores que son padres y, disminuyen 4.4 por ciento su participación laboral en comparación con las mujeres sin hijos; de igual manera es importante señalar que este efecto se incrementa en el caso de las trabajadoras que, además de ser madres, son casadas, pobres o jóvenes, lo que constituye un problema transversal.

Pese a que la brecha salarial por género ha sido documentada en México de manera constante, y se puede vislumbrar una disminución gradual en ella, pasando de 25% en 1997 a 15% en 2021, de conformidad con los datos de IMSS, todavía se observa una diferencia significativa en la percepción salarial entre hombres y mujeres, esto, indistintamente de los factores coyunturales anteriormente abordados, lo que disminuye la densidad de cotizaciones para integrar el ahorro previsional que puedan acumular las mujeres trabajadoras para su retiro.

La densidad de cotizaciones se define como la proporción de aportaciones periódicas que una persona trabajadora ha realizado al sistema de pensiones en relación con el total de tiempo que ha permanecido en el mercado de trabajo formal; funge como un indicador de la estabilidad laboral. Para 2021, como señalan los datos de la Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, los hombres presentan una densidad de cotización 7.3% mayor que las mujeres. Aunado a esto, deben comprenderse las intermitencias en la trayectoria laboral de las mujeres trabajadoras.

El sistema actual, de contribución definida y cuentas individuales, fragmenta la vida de las personas trabajadoras en dos etapas, acumulación y desacumulación, entendiendo la primera como el periodo productivo y la segunda como la fase posterior a éste, donde se utilizan los recursos acumulados después del cese de las actividades laborales, por lo que se depende de la trayectoria en el mercado laboral formal de las personas para financiar sus necesidades durante la vejez.

Las mujeres mexicanas, en primera instancia, se incorporan posteriormente al mercado laboral que los hombres y, durante la etapa de acumulación, tienden a percibir salarios más bajos que sus contrapartes, conjuntamente su estabilidad en el mercado laboral formal presenta intermitencia con mayor frecuencia; estas variables afectan el desarrollo de su etapa de acumulación y condicionan el saldo previsional con el que llegarán a la etapa de desacumulación. En esta segunda etapa se debe reflexionar acerca del hecho de que la esperanza de vida de las mujeres es mayor a la de los hombres, motivo por el cual se ven en la necesidad de financiar durante más tiempo sus pensiones, lo que disminuye el monto que puedan percibir al jubilarse.

La elasticidad de la sustitución entre mujeres y hombres en la producción es baja, lo cual significa, de acuerdo con los autores Lagarde y Ostry (2018), que: “un incremento del número de mujeres en la fuerza laboral podría aportar mayores ventajas económicas comparado con un incremento equivalente del número de trabajadores hombres”.

Asociando los dos puntos anteriores, se podría plantear un aumento en la vida laboral de las mujeres, postergando su etapa de acumulación

para incrementar sus saldos previsionales durante la desacumulación, lo que conllevaría diversas ventajas, como un estímulo al crecimiento y la productividad. “Una parte de los aumentos atribuidos a la productividad en realidad se deben al incremento de la participación femenina a lo largo del tiempo” (Lagarde y Ostry, 2018).

Efectos de la desigualdad de género en la autonomía financiera y la seguridad económica de las mujeres

Un sistema de pensiones justo demanda la existencia de perspectiva de género dentro de sus disposiciones de política pública. “Existen distorsiones tributarias discriminación y diversos factores sociales y culturales que crean barreras de ingreso para las mujeres al mercado laboral” (Macías y Medina, 2022).

El sistema de pensiones en México, que en principio fue erróneamente planteado al resultar exclusivista en sentido masculino, actualmente, pese a los paulatinos avances en materia de justicia social, dentro del esquema pensionario de capitalización individual, es segregacionista para las mujeres trabajadoras, debido a que ignora las circunstancias de desigualdad presentes en el mercado laboral y, al instituir la esperanza de vida como un factor para calcular el monto de las pensiones, favorece las condiciones de marginación y empobrecimiento que aquejan a las mujeres durante su vejez.

El esquema de pensión universal en México puede contribuir a disminuir las desigualdades de género que se forman en los mercados laborales y en el subsecuente acceso a las pensiones contributivas, sin embargo, al ignorar las condiciones estructurales que vulneran a las mujeres en los distintos ámbitos de desarrollo que el entorno les demanda, reproduce las desigualdades de género que debería pretender erradicar.

Existen medidas específicas y generales que podrían estimular la inserción efectiva de más mujeres en el mercado laboral, como la ampliación de servicios de cuidado de niños y personas adultas mayores, reformas tributarias que incentiven la participación en la fuerza laboral entre las y los trabajadores de bajo ingreso, financiamiento público de

licencias por maternidad para las trabajadoras en la informalidad e, incluso, un mejor acceso y seguridad en el transporte, podrían representar un incentivo para incorporarse o reafirmarse en la fuerza productiva.

Las circunstancias de hecho para las mujeres en la vejez, que son resultado de un sistema de pensiones, replica del mercado laboral, que las vulnera desde diferentes ámbitos genera una alerta para los próximos años, ya que se espera una población envejecida, constituida principalmente por mujeres, que arrastran las consecuencias del modelo neoliberal, en un país con altos índices de pobreza. Ante esto, es fundamental generar propuestas de reforma que disminuyan las condiciones de desigualdad que enfrentan actualmente las mujeres.

El primer paso para poder abordar la desigualdad de género en los sistemas de pensiones involucra la equidad salarial y la reducción de las barreras socioculturales que limitan las oportunidades laborales para las mujeres.

No obstante, esta problemática demanda un enfoque multidisciplinario para poder corregir las deficiencias estructurales que presenta el sistema; una modificación al sistema de pensiones con perspectiva de género podría ajustar las edades de jubilación para hombres y mujeres en función a la esperanza de vida, el incremento de la cotización efectiva de las mujeres impactaría en sus posteriores percepciones previsionales, y una mejor redistribución dentro de un sistema de composición complementaria, constituye un planteamiento con potencial para combatir la discriminación y la segregación, a la par de reducir la pobreza y promover la inclusión social.

Como señala Morales (2022, p. 2):

el conjunto de factores discriminatorios y desiguales se concatenan en perjuicio de las mujeres: las diferencias por género en el empleo, que determinan las pensiones contributivas, se recrudecen según el sistema de previsional y su administración, y se agravan por las reglas de funcionamiento propias de cada organismo. Considerar la dimensión de género pensional, es una tarea impostergable para erradicar

las desigualdades y discriminaciones de las normas que impiden a la mujer obtener una pensión por derecho propio, un retiro digno y autonomía económica en la vejez.

Entonces, la perspectiva de género debe permear en todas las etapas de la política pública, así como de su evaluación, lo que implica forzosamente la reestructuración del presupuesto público para optimizar los resultados de su ejecución.

“El conjunto de características diferenciales y dificultades enfrentados por las mujeres deben ser reconocidos por los sistemas de pensiones” (Morales, 2022, p. 14). En este sentido, la igualdad de género debe trascender de un trato igualitario para el hombre y la mujer en sentido formal, incorporando mecanismos compensatorios en los sistemas de pensiones. Dichos mecanismos deben ser proporcionales a la magnitud de la diferenciación, sin distorsionar el empleo y sin desincentivar el trabajo remunerado.

Por los motivos expuestos anteriormente, inequidad salarial, menor densidad de cotizaciones y mayor esperanza de vida, en conjunto con los factores socioculturales inmiscuidos en la división sexual del trabajo y su incidencia en la segregación ocupacional, puede conjeturarse que la igualdad normativa no combate ni atiende la desigualdad.

Implicaciones de la perspectiva de género en la política pública en los sistemas de pensiones

Esencialmente, si las condiciones materiales de vida de las mujeres se disponen como un obstáculo agregado para la igualdad de oportunidades laborales, dentro de un mercado laboral, debe ser un imperativo para el Estado llevar a cabo reformas sustantivas en el sistema de pensiones, que trasciendan la tendencia actual de un diseño indiferente a los condicionantes laborales, y consideren la implementación de políticas con perspectiva de género, a la par de acciones reformativas para mejorar las oportunidades del derecho a una pensión por vejez para las mujeres y otros grupos vulnerables, así como la suficiencia de los montos del beneficio recibido.

Este desafío ha sido identificado y reconocido como preponderante en distintos países a lo largo de las últimas décadas, lo que ha derivado en la creación de políticas públicas enfocadas en reducir la brecha de género en las pensiones subsanando las desigualdades presentes en los mercados de trabajo y la densidad de cotizaciones. Entre los criterios que comparten estas normas, se pretende reconocer el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados no remunerado que las mujeres han realizado históricamente, y evitar que estas labores afecten en los sistemas de pensiones. A continuación, se detallan diversas políticas públicas y acciones afirmativas de otros países para mejorar las oportunidades y beneficios de las pensiones para las mujeres, que podrían ser un referente práctico para mitigar las brechas sistemáticas del país.

En primer término, enfocado a conciliar las actividades que sustentan la economía del cuidado, países como Bélgica, Finlandia, Hungría, Italia y Alemania, han instaurado el otorgamiento de créditos por cuidado, estos se entienden como cuotas análogas a las aportaciones, que: el Estado concede a aquellas personas trabajadoras que interrumpen su carrera laboral para realizar labores de cuidado (Rossel, 2023), indistintamente de quién sea el receptor de éstos, ya sea que se trate del cuidado de niños, adultos mayores, personas enfermas o con discapacidad.

De manera específica, atendiendo a la dinámica de la maternidad, en distintos países se han implementado bonos por hijos o hijas dentro de los sistemas contributivos, por ejemplo, en Bolivia, Chile y Uruguay estos bonos tienden a incrementar el saldo de la cuenta individual de la madre en una cantidad de cotizaciones específicas, mostrando diferencias normativas atribuibles a la curva de aprendizaje que cada país ha podido desarrollar, como establecer un máximo o un límite de periodos o cotizaciones por ciudadana, o contemplar adopciones. También existen legislaciones, por ejemplo, Argentina, que integran los bonos por hijo como parte de la seguridad social no contributiva.

Además, existen asignaciones que se otorgan a las personas que realizan actividades de crianza, aunque al diseñarse con la directriz de beneficiar al desarrollo de las infancias no se desglosarán en este trabajo.

Existen medidas que México ha implementado, aunque con otros objetivos, que pueden reestructurarse con perspectiva de género, tal es el caso de la moratoria previsional que, en este orden de ideas, es una herramienta de seguridad social que permite a todas las personas trabajadoras que no han cumplido los requisitos necesarios para pensionarse, regularizar su situación y acceder a este beneficio, lo que puede resultar útil particularmente para las mujeres debido a que tienden a presentar intermitencias en su vida laboral, correlacionando esto con el hecho de que ostentan una de esperanza de vida más alta, al habilitar la opción de continuar trabajando y aportando a su retiro de manera voluntaria hasta ultimar las semanas necesarias para obtener una pensión, una desventaja estructural correctamente focalizada, con un diseño de política pública que brinde acompañamiento a su población, objetivo que tiene el potencial de mejorar las condiciones de vejez para las mujeres.

No obstante, pese a las posibilidades de reforma y las acciones complementarias que pueden hacerse a las leyes provisionales, como señalan Ortiz, Durán-Valverde, Urban, Wodsak y Yu (2019, p. 11):

En 18 países de los 30 que introdujeron esquemas privados en la administración de sus fondos de ahorro para el retiro (durante el periodo 1981-2014) la decisión ha sido revertir la privatización de las pensiones ante el reconocimiento del fracaso de estos esquemas para cumplir con los objetivos de los sistemas de ahorro para el retiro.

En el caso de México, pese a su desarrollo histórico, los sistemas de pensiones se concibieron de manera capitalizada, los errores cometidos con tintes políticos que complicaron la consagración del fondo de financiamiento deberían servir como un antecedente de aprendizaje para el replanteamiento del sistema, no como una excusa para desestimar el mecanismo e instaurar un modelo, que si bien resulta atractivo por conllevar menores costos, ha demostrado en otros países ser ineficaz para satisfacer las necesidades previsionales de la población.

Atendiendo a la heterogeneidad que se presenta en la realidad económica y laboral de las personas trabajadoras en México, donde se han

diversificado paulatinamente las actividades y jornadas laborales, las modalidades de contratación, la proyección en el empleo y, sobre todo, los regímenes fiscales con los que se tributa en función de estas variables, es importante destacar que, de manera obligatoria con posibilidad de realizar aportaciones voluntarias, solo contribuyen a los fondos pensionarios aquellas personas que se encuentran en un trabajo formal, por lo que se presenta un sesgo de selección, entendiéndolo éste como aquel error derivado de enfocarse en un sector que no representa la totalidad de la población.

Focalizando esto al caso mexicano, puede considerarse que la pensión universal otorgada de manera generalizada a las personas adultas mayores constituye una medida para mitigar este sesgo, no obstante, como su mismo diseño permite advertir, no lo es, además, al instaurarse simultáneamente con la compleja y actualmente ineficiente institucionalidad pensionaria presente en el país, que segmenta por territorialidad y actividad económica a los distintos organismos que entregan beneficios en esquemas contributivos, la dualidad en el sistema enfatiza las desigualdades estructurales, a la vez de conllevar un desequilibrio presupuestario fiscalmente insostenible.

Se debe replantear holísticamente el sistema de pensiones en México, ampliando el espectro de personas que contribuyen a la creación y sostenimiento de un fondo previsional contributivo cíclico, financiado por aportaciones de partida múltiple, considerando las distintas formas en que se perciben ingresos sin centrarse únicamente en las personas trabajadoras que ostentan un empleo formal.

Además, es imperativo rediseñar la política pública con auténtica perspectiva de género, reconociendo los distintos modos en que las personas, fundamentalmente las mujeres, contribuyen a la economía nacional, incentivando a la productividad con sentido social.

Conclusiones

Primera, tras profundizar en el impacto económico de la desigualdad de género en los sistemas de pensiones, enfocándose en que éstos

tienden a replicar las deficiencias en los mercados laborales a los que respaldan, se concluyó que ciertos aspectos de la seguridad social, esencialmente la sostenibilidad financiera, son detrimentos en el proceso de diseño legislativo que han influido en la vulneración del acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras, con una incidencia doble por motivos de género, por lo que, la reestructuración con perspectiva de género en los cuerpos normativos que actualmente comprenden el sistema de pensiones en el país es un imperativo.

Segunda, se resalta la importancia de la política fiscal como una herramienta efectiva para abordar la desigualdad de género en los sistemas de pensiones, además se subraya la necesidad de eliminar discriminaciones de género en las estructuras laborales y de adoptar medidas que corrijan las disparidades existentes, a la par de garantizar la participación activa de las mujeres en los procesos de elaboración de políticas públicas.

Tercera, este documento pone de manifiesto la urgencia de implementar estrategias integrales que promuevan la igualdad de género en los sistemas previsionales mexicanos, reconociendo que la eliminación de la desigualdad estructural de género es un desafío que requiere el compromiso y la acción coordinada de todos los actores involucrados.

Sin desestimar la formación de subsidios específicos en la materia para incentivar a la colaboración de los empleadores ni la transformación de la normativa existente, como se ha expresado en el presente artículo, la creación, implementación y evaluación de legislación diseñada específicamente para contrarrestar las desigualdades sistemáticas existentes en las pensiones en México constituye la alternativa ideal para garantizar la efectividad de las acciones afirmativas.

Referencias

Arenas, A. (2019). *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*. Santiago: CEPAL.

Atlatenco, Q., De la Garza, M. T. y Guzmán, E. (2020). "Inequidad de género en el sistema de pensiones previsionales de México

¿qué factores han incidido?", *Revista digital de Ciencias Sociales*, VI (11).

Campos, R., Rivas-Hererra, C., Alcaráz, E. y Martínez, L. (22 de agosto de 2021). The effect of maternity on employment and wages in Mexico. *Applied*, 1975-1979. doi: «<https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272>».

Diario Oficial de la Federación. (31 de diciembre de 2022). *Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2023*. Obtenido de dof.gob.mx: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676228&fecha=30/12/2022#gsc.tab=0».

Diario Oficial de la Federación. (30 de diciembre de 2022). *Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2023*. Obtenido de dof.gob.mx: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676228&fecha=30/12/2022#gsc.tab=0».

Diario Oficial de la Federación. (30 de diciembre de 2021). *Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2022*. Obtenido de dof.gob.mx: «https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639752&fecha=30/12/2021#gsc.tab=0».

Farfán, G. (2017). "La Constitución de 1917 y las reformas a los sistemas de pensiones", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3-37. doi: «<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.24.10810>».

González Lozada, A. P. (2021). "El sistema de pensiones contributivas y no contributivas en México. Un análisis desde la perspectiva de género y derechos al 2021", *El semestre de las especializaciones*, pp. 211-236.

Herrera, G. Y. y Velázquez, L. (2021). "La brecha de género en el sistema de capitalización individual de pensiones en México", *Intersticios*

sociales (21). Obtenido de «https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642021000100347&script=sci_arttext_plus&tIng=es».

INEGI. (23 de noviembre de 2023). *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2022*. Obtenido de [inegi.org.mx](https://www.inegi.org.mx): «<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8609>».

INEGI. (26 de julio de 2023). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022*. Obtenido de [inegi.org.mx](https://www.inegi.org.mx): «<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>».

Lagarde, C. y Ostry, J. (28 de november de 2018). *Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought* . Obtenido de [imf.org](https://www.imf.org): «<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>».

López, A., Ruiz-Arranz, M. y Ochoa, E. (2021). *Cerrando las brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana*, Washington: Banco Internacional de Desarrollo.

Macías, A. y Medina, C. (13 de diciembre de 2022). *Un sistema de pensiones sin perspectiva de género*. Obtenido de CIEP: «<https://ciep.mx/un-sistema-de-pensiones-sin-perspectiva-de-genero/>».

Martínez-Aviña, J. (abril de 2023). Modelos de financiamiento para la población asegurada en México. Revisión a la ley de 1943, 1973 y un recordatorio de la modificación de 2020. *Seguridad social latinoamericana*, 7, pp. 40-45.

Martínez-Aviña, J. T. (marzo de 2020). *Cuadernos de políticas para el bienestar*. Obtenido de Conferencia Interamericana de Seguridad

Social: «<https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/Una-propuesta-para-reformar-el-sistema-de-pensiones-en-mexico.pdf>».

Mesa-Lago, C. (1985). *El desarrollo de la seguridad social en América Latina*, Santiago de Chile: CEPAL.

Mora, A. (13 de abril de 2020). *Economía del cuidado: un trabajo invisibilizado en México*. Obtenido de Centro de Estudios Constitucionales SCJN: «<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/blog-cec/economia-del-cuidado-un-trabajo-invisibilizado-en-mexico>».

Morales, M. A. (2021). "La dimensión de género: ausente en la reforma de pensiones en México", *Revista latinoamericana de derecho social*, 135-155. doi: «<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.33.16326>».

Morales, M. A. (2022). Perspectiva de género en las pensiones, *Congreso REDIPAL 2022* (pp. 2-17), México, Cámara de Diputados.

Ortiz, I., Durán-Valverde, F., Urban, S., Wodsak, V. y Yu, Z. (2019). *La reversión de la privatización de las pensiones: Reconstruyendo los sistemas públicos de pensiones en los países de Europa Oriental y América Latina (2000-2018)*, Suiza, OIT.

Ostry, J., Alvarez, J., Espinoza, R. y Papageorgiou, C. (2018). Economic Gains from Gender Inclusion, New Mechanisms, New Evidence, *IMF Staff Discussion Notes* (pp. 8-24). Washington D. C., International Monetary Found.

Ramírez López, B., Rosado Cebrián, B. y Domínguez Fabián, I. (2018). Influencia del mercado de trabajo en las pensiones de México y España a partir de la tasa interna de rendimiento, *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 13(1), pp. 99-131. Obtenido de «https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462018000100099».

Rossel, C. (2023). Prestaciones familiares y cuidados de larga duración. Lecciones de Europa y apuestas estratégicas para un

Estado de bienestar en América Latina, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/29)*.

Secretaría del Bienestar. (2023). *Programa de Subsidio del Ramo 20 - Bienestar*. Obtenido de gov.com.mx: «<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/819483/1erInfTrim2023Ramo20-Bienestar.pdf>».

STPS. (1942). *Anteproyecto de Ley del Seguro Social*. Recuperado el 18 de julio de 2024, de biblioteca.ciess.gob: «http://biblioteca.ciess.org:8081/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7906&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20actuarial».

Vásquez Colmenares, P. (2012). *Pensiones en México, la próxima crisis*, México, Siglo XXI.

Segunda Sección Voces de otras disciplinas



Violencia institucional hacia las mujeres en un contexto social de alta violencia

Institutional Violence Against Women
In Highly Violent Social Context



Marlene Solís Pérez*
Janet Gabriela García Alcaraz**

* Doctora en Estudios Sociales por El Colegio de la Frontera Norte, directora del Departamento de Estudios Sociales y titular de la Unidad de Género de El Colef. Líneas de investigación: género y trabajo, derechos humanos de las mujeres, fronteras y cambio social. Correo electrónico: «msolis@colef.mx».

** Doctora en Psicología Social por la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigadora postdoctoral del Conahcyt adscrita al Departamento de Estudios Sociales de El Colef. Líneas de investigación: género, sexualidades, interseccionalidad y derechos humanos. Correo electrónico: «janet.gaal@gmail.com».



- **Resumen:** A pesar de la Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres (AVGM) emitida el 25 de junio de 2021 en Baja California, Tijuana enfrenta una crisis de violencia generalizada y de violencia feminicida, configurándose como un contexto social de alta violencia. Este artículo, centrado en la violencia institucional por razones de género, analiza las recientes acciones del gobierno estatal en el marco de la AVGM, así como un caso que inicia con la acción ilegal e intimidatoria de la policía municipal contra una mujer y sus dos hijas adolescentes. Se identifican las violencias de género, las prácticas de revictimización, las omisiones y la falta de coordinación interinstitucional en este caso. Se concluye proponiendo recomendaciones para prevenir y erradicar la violencia institucional.

Palabras clave: Violencia institucional; acceso a la justicia; seguridad humana; Tijuana; Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres (AVGM).

- **Abstract:** Despite the issuance of the Gender-Based Violence Against Women Alert (AVGM) on June 25, 2021, in Baja California, Tijuana continues to face a crisis of widespread and femicidal violence, establishing itself as a highly violent social context. This article, which focuses on institutional gender-based violence, analyzes recent actions taken by the state government within the AVGM framework,

along with a case that involves the illegal and intimidating actions of the municipal police against a woman and her two teenage daughters. The analysis identifies gender-based violence, revictimization practices, omissions, and a lack of interinstitutional coordination in this case. The article concludes with recommendations to prevent and eradicate institutional violence.

Keywords: Institutional violence; Access to justice; Human security; Tijuana; Gender-Based Violence Against Women Alert (GBVAWA).

Introducción

Tijuana enfrenta una crisis de violencia feminicida asociada al contexto social de alta violencia configurado por la presencia de distintas dinámicas en los ámbitos global, nacional, regional y local, algunas de ellas propias de su condición fronteriza. Entre las dinámicas que se presentan, podemos señalar: la alta movilidad de población, el trasiego y consumo de drogas, la presencia de redes criminales y de trata de personas, turismo sexual, un espacio urbano desigual e inseguro y una cultura machista, que en conjunto conllevan la constante reificación de las mujeres.

De acuerdo con Anzo-Escobar (2022), los contextos sociales de alta violencia se relacionan con el carácter de periferia de los espacios urbanos, como Tijuana y Ciudad Juárez, es decir, con la presencia de una frontera socioespacial y simbólica con fuertes contrastes derivados de la desigualdad entre dos territorios colindantes. En el caso de las ciudades fronterizas de Tijuana y Ciudad Juárez, los contrastes son evidentes, pues representan en términos geopolíticos espacios del sur en colindancia con el norte global.

Adicionalmente a las dinámicas señaladas, las ciudades fronterizas del norte de México han presentado históricamente un desarrollo socioespacial de interdependencia con el país vecino y una ausencia del Estado mexicano, así como una propensión a la perversión o corrupción de sus funciones, en tanto, garante del acceso a los derechos humanos de las y los habitantes de esas latitudes. En particular, las carencias

de un andamiaje normativo e institucional en materia de derechos humanos de las mujeres han sido señaladas en los diagnósticos de los Grupos de Trabajo que han analizado las solicitudes de declaratoria de AVGM de 2015 y de 2020 (CONAVIM, 2025, 2021a).

En 2015, la Red Iberoamericana Pro Derechos Humanos presentó la primera solicitud de Declaratoria de Alerta por Violencia de Género contra las Mujeres para Baja California de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (artículo 22) y su Reglamento (artículos 31 al 33), y en respuesta al aumento de feminicidios en la entidad. En esa ocasión, si bien el gobierno del Estado avanzó con algunas acciones, no hubo continuidad y se mantuvieron inercias de impunidad y falta de políticas de igualdad y no violencia. En consecuencia, con esta situación y la configuración del entramado de violencia y vulnerabilidades, no solo en Tijuana, sino en todo Baja California, el 25 de junio de 2021 se emitió a nivel estatal la AVGM, a solicitud de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California (CEDHBC). Entre las demandas expuestas y medidas impulsadas por este mecanismo, está la atención a la violencia institucional y sus efectos en la impunidad y la inaccesibilidad a la justicia para las mujeres. Esto confirma la gravedad de la violencia y la necesidad urgente de acciones concretas y efectivas para proteger los derechos humanos, la vida, la integridad y la seguridad de las mujeres en esta entidad fronteriza.

En este artículo,¹ se analizan las acciones recientes del gobierno del Estado de Baja California en el marco de la AVGM, así como un caso de violencia institucional que inicia con la acción ilegal e intimidatoria de la policía municipal en Tijuana contra una mujer y sus dos hijas adolescentes. A partir de este análisis, se identifican las violencias de género, las prácticas de revictimización, las omisiones y la falta de coordinación interinstitucional. Al evidenciar las manifestaciones y modalidades de

¹ El análisis presentado deriva de la participación de las autoras en las Mesas Regionales de análisis para identificar nuevas manifestaciones y modalidades de violencia contra las mujeres, con el objetivo de integrar el “Diagnóstico Nacional de las Violencias 2018-2023” por parte del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

la violencia contra las mujeres en este caso en particular y las acciones del Estado, nos proponemos los siguientes objetivos: 1) profundizar en el conocimiento de la violencia institucional contra las mujeres en un contexto de alta violencia; 2) identificar los elementos procedimentales que darían lugar a la reparación del daño y la garantía de no repetición; y 3) delinear políticas públicas que permitan la transición de un enfoque centrado en la seguridad pública hacia uno enfocado en el ejercicio pleno de la seguridad humana y ciudadana.

A manera de conclusión, se proponen algunas recomendaciones para prevenir y erradicar la violencia institucional que pueden complementar las medidas de la declaratoria de la AVGM en Baja California. Tales propuestas parten de un enfoque de seguridad humana que coloca como prioritarios a los derechos humanos y al principio de justiciabilidad.

Desigualdad y violencia feminicida en el contexto fronterizo de Baja California

La violencia de género contra las mujeres en la frontera norte de México está influenciada tanto por procesos nacionales como internacionales y, por lo tanto, la frontera en sí misma se convierte en un dispositivo regulador de los derechos de las mujeres (Schmidt, 2007). La compleja dinámica fronteriza también está constituida de una violencia estructural que potencia las formas extremas de violencia de género y la impunidad. Las condiciones geopolíticas, económicas, culturales, de seguridad y migratorias de Tijuana que agravan las desigualdades y vulnerabilidades, hacen que este territorio se convierta en un contexto de violencia feminicida. A continuación, presentamos algunos elementos clave para comprender la situación de vida de las mujeres en este municipio.

De acuerdo con datos de la Secretaría de Economía e innovación (2024), Baja California ocupa el quinto lugar a nivel nacional de desempeño en la manufactura, el cuarto con mayor generación de empleos y atrae una importante inversión extranjera estimada en 1,472.8 MDD. A pesar de que lo anterior muestra un estado aparentemente próspero, como lo desarrollaremos más adelante, el crecimiento económico no ha

logrado traducirse en seguridad o equidad para las mujeres, evidenciando graves carencias en el bienestar social, particularmente en términos de violencia de género e impunidad.

En el censo más reciente (INEGI, 2020), la población de Tijuana fue de 1,922,523 habitantes (50.4% hombres y 49.6% mujeres). La participación laboral en el Estado de Baja California fue de 60.7% (40.8% mujeres y 59% hombres), mientras que 2.7% de la población se encontraba desocupada. Entre la población en edad de trabajar, 48% de las mujeres y 74% de los hombres son económicamente activas y activos. Si bien el salario mensual promedio en el Estado es de \$7,320 pesos, los hombres ganan más (\$7,770) que las mujeres (\$6,660), esto implica una brecha del 15% en los ingresos mensuales (Data México, s. f.). Por lo tanto, aunque haya una alta tasa de participación laboral, la igualdad de género sigue siendo un desafío, ya que las mujeres enfrentan obstáculos estructurales para acceder a trabajos dignos y bien remunerados.

Baja California es de las entidades federativas con menor índice de rezago social, según los datos del Consejo Nacional para Evaluar la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2022, se encontraba en el lugar 26 de los 32 estados de la República Mexicana, considerado con un índice bajo. El 30.4% de la población tenía un ingreso inferior a la línea de pobreza por ingresos, la variable con mayor prevalencia en el Índice de rezago social fue la población con educación básica incompleta, que afecta al 24.6%.

Entre los municipios con menor desigualdad social se encuentran Tijuana, Tecate y Mexicali. Respecto a los niveles de pobreza, 1.86% de la población se encuentra en pobreza extrema y 21.8% en pobreza moderada. En 2020, las principales carencias sociales de Tijuana fueron por el acceso a la seguridad social, a los servicios de salud y rezago educativo, siendo estas las que más afectan a las mujeres en Baja California con un 36.9%, 21.2% y 16%, respectivamente. En este Estado, las mujeres no solo enfrentan la pobreza y la desigualdad de género, sino que también lidian con otras formas de opresión, como el acceso limitado a servicios esenciales y a la educación.

Dada su ubicación, Baja California es un territorio en el que la movilidad humana constituye su realidad geopolítica y social. De acuerdo con datos del INEGI (2020), se estima que este Estado tiene una población de 269,985 personas migrantes, las cuales se dividen en migrantes estatales (78.3%), internacionales (15.8%) y municipales (5.9%), y habitan mayoritariamente en Tijuana (59.6%). La población transfronteriza en el Estado se divide en 33.5% mujeres y 66.5% hombres, mientras que se estima que la población en los refugios para personas migrantes está representada por 40% de mujeres y 60% de hombres (Secretaría de Gobernación, 2022). Estos datos muestran una distribución por sexo desigual, lo que sugiere que, si bien las mujeres conforman una parte significativa de la población en movimiento, los hombres predominan en estos flujos migratorios. Esta diferencia de género puede influir en las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres migrantes en el Estado, incluyendo mayores tipos de vulnerabilidad y exposición a diferentes formas de violencia y discriminación en comparación con los hombres, así como la falta de acceso a oportunidades de desarrollo económico. A lo anterior, se suman las vulnerabilidades derivadas del crimen organizado y del desplazamiento forzado interno, que hacen necesario un enfoque intercultural y perspectiva de género para atender la movilidad humana en la región (Secretaría de Gobernación, 2022).

Respecto a la seguridad pública, los resultados de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública [ENVIPE] (INEGI, 2024) señalan que el 68.8% de la población en el Estado considera la inseguridad como la mayor problemática social, y que la incidencia delictiva en los hogares en Baja California fue de 25.7%. Por otro lado, esta misma encuesta muestra que la tasa de víctimas es de 24,481 para mujeres y 23,043 para hombres, lo que implica que la victimización de mujeres es aproximadamente un 6.2% más alta que la de los hombres. Esto evidencia que las mujeres están en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la delincuencia debido a factores sistémicos, como la violencia de género, la discriminación estructural y la insuficiencia o ineficacia de los recursos de protección que deberían proveer las instituciones. Estas condiciones perpetúan un entorno que no solo si tolera, sino que a menudo reproduce la violencia contra las mujeres.

En la entidad, 32.4% de hombres perciben seguridad, en contraste con 24.2% de mujeres que tiene la misma percepción. Esta brecha de 8.2% en la percepción de seguridad entre hombres y mujeres en Baja California, puede ser un reflejo de factores sociales, culturales y estructurales, como roles de género, experiencias de victimización, espacios públicos y políticas de seguridad, que contribuyen a que las mujeres vivan cotidianamente en y desde el miedo. Solo 6.9% de la población refirió tener mucha confianza en la policía, mientras que 27.1% dijo tener mucha desconfianza. Por otro lado, la población manifestó tener mucha confianza en el Ministerio Público y Procuradurías (9.2%), las y los jueces (12.3%) y la Policía Federal (33.2%). En el mes de mayo de 2024, la mayor cantidad de denuncias se hicieron por robo (2,660), violencia familiar (1,340) y daño a la propiedad (879) (Data México, s. f.). De enero a junio de 2024, la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Baja California (Seguridad Ciudadana del Estado de Baja California, 2024), contabiliza un total de 59,096 delitos en el Estado, concentrándose la mayoría, 26,361 en Tijuana. Durante 2024, se han registrado 1,739 homicidios (SESNSP, 2024a), y en los últimos diez años, hay un total de 1,959 personas desaparecidas (27.1% mujeres y 72.8% hombres) (Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas, s. f.).

Como lo muestran los datos anteriores, la desconfianza hacia las autoridades, las instancias impartidoras de justicia y al Estado es un sentimiento presente entre una ciudadanía que convive de manera cotidiana con la violencia. El Índice de impunidad por entidad federativa, que mide las capacidades instaladas y las políticas puestas en marcha por los estados con el fin de castigar los delitos, situó a Baja California en 2022, en el grupo que tiene un grado muy alto de impunidad, ascendiendo al lugar 31 de 32 entidades federativas con un índice de 69.4, frente al 74.55 que tuvo el conjunto del país (IGI-MEX, 2022).

Este contexto de desigualdad socioeconómica, desconfianza en las instituciones públicas e inseguridad agrava la vulnerabilidad de las mujeres frente a diversas formas de violencia. En la Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2022), se reporta que 69.2% de mujeres de Baja California han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, siendo la sexual (49.7%) y la

psicológica (44.4%) las que cuentan con mayor incidencia. La prevalencia de violencia en el Estado reportada por esta misma encuesta —en el ámbito comunitario (44.7%), laboral (34.4%), escolar (28.6%), de pareja (27.9%) y familiar (8.6%)— denota las graves obstaculizaciones y violaciones a los derechos humanos de las mujeres. En su informe de incidencia de violencia de género de enero a marzo, la Fiscalía General del Estado de Baja California registró 4,966 delitos, en los que la violencia familiar (64.8%), las lesiones (14%) y el abuso sexual (8.1%) son los más frecuentes (Fiscalía General del Estado de Baja California (2024).

Los datos presentados nos permiten observar que las mujeres en Baja California no solo enfrentan retos económicos y sociales significativos, sino que también están expuestas a altos niveles de vulnerabilidad de género que reflejan una violencia estructural vinculada a la impunidad y protección estatal e institucional insuficiente. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2024), en su artículo 21, define esta violencia como violencia feminicida:

Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

El panorama de una entidad con altos niveles de inseguridad y criminalidad que señalamos, en conjunto con los indicadores de desigualdad de género para las mujeres, nos pone ante un contexto social de alta violencia y de violencia feminicida. Esto último entendido en el sentido que la LGAMVLV propone como un conjunto de condiciones que potencian o propician los actos feminicidas derivados de una sistemática violación a sus derechos humanos.

La incidencia de violencias de género contra las mujeres que ya hemos mencionado, son indicadores de la presencia de violencia feminicida en el Estado y de su impacto en la vida y los cuerpos de las mujeres. El feminicidio, como la expresión extrema de la desigualdad estructural, muestra la gravedad de la situación. Del año 2015 al 2024, en Baja California, se registran 198 feminicidios (SESNSP, 2024a). De enero a junio de 2024, el municipio de Tijuana ocupó el segundo lugar a nivel nacional en la incidencia de este delito (10 registros), después de Juárez, Chihuahua (13 registros), otra ciudad fronteriza, mientras que Baja California ocupa el segundo lugar en homicidios dolosos de mujeres (189) y el decimosexto en culposos (57) (SESNSP, 2024b). La emisión de la AVGM en Baja California se suscita, precisamente, como una respuesta urgente para erradicar la violencia feminicida en la región.

En el Informe del Grupo de Trabajo para atender la solicitud de AVGM en Baja California (CONAVIM, 2021a), en Tijuana se identifica una tendencia de encontrar los cuerpos de mujeres asesinadas con mayor frecuencia en la vía pública, de un mayor uso de armas de fuego en el delito y de un uso de la fuerza excesivo. Este mismo informe destaca un vacío en el registro de la información por parte de las autoridades sobre las víctimas y los perpetradores. Este señalamiento es sumamente significativo para la comprensión de Tijuana como un contexto de violencia feminicida pues, gracias a datos como la relación entre la víctima y el victimario y las características del delito, se han construido tipologías del feminicidio. La propuesta de Monárrez (2009), por ejemplo, incluye al feminicidio íntimo, feminicidio sexual sistémico, feminicidio por ocupaciones estigmatizadas y feminicidio sin especificar. A partir de las tendencias observadas, en Tijuana, podría presentarse una violencia feminicida en la que el vínculo entre el ámbito doméstico-familiar y las dinámicas del crimen organizado, o el cruce entre lo íntimo y lo sistémico, es un sello distintivo.

El contexto de violencia feminicida en Baja California y en Tijuana, en particular, va más allá de una cuestión de criminalidad e índices delictivos, es un reflejo sociocultural y estructural de la región, que requiere de una respuesta integral y multidimensional para dismantelar las causas profundas y los efectos de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Violencia institucional contra las mujeres y acciones estatales en tiempos de la AVGM

En el Capítulo IV de la LGAMVLV (2024), se define como violencia institucional contra las mujeres:

Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

La violencia institucional tiene diversas formas y situaciones de expresión, lo cual hace que su visibilización y análisis sea una tarea compleja. El interjuego entre las instituciones estatales como entidades simbólicas, jurídicas y de poder y las personas servidoras públicas que les dan vida y funcionamiento, complejiza los procesos de reparación, no repetición, sanción y erradicación. Las mujeres víctimas de esta violencia se enfrentan a una grave violación de sus derechos humanos. La inaccesibilidad a la justicia y la revictimización, recrudecen la violencia y configuran un contexto de impunidad, el cual perpetúa condiciones de reproducción de las violencias sociales y de género.

El ejercicio de la violencia institucional, entendida como una expresión más de la violencia estructural contra las mujeres, tiene factores políticos, económicos, sociales y culturales. Esta multifactorialidad, de acuerdo con Rubio-Rodríguez y García (2022), contribuye a su “normalización” en diversos ámbitos institucionales. De fondo, hay una aceptación implícita y prácticas discriminatorias derivadas del no cuestionamiento de la desigualdad de género. Aquí sugerimos que un contexto social de alta violencia y de violencia feminicida, como ocurre en Tijuana, permea las relaciones sociales y las prácticas culturales, propiciando la reproducción y mantenimiento de la violencia institucional en razón de género contra las mujeres.

Además de su expresión interpersonal en la interacción directa entre las mujeres y las autoridades, la violencia institucional en razón de

género se manifiesta en políticas públicas, la falta de asignación de presupuesto, la poca o nula capacitación en perspectiva de género y en mecanismos poco efectivos de denuncia y protección de las víctimas. Esta complejidad la hace un fenómeno difícil de aprehender en términos objetivos o cuantificables, ya que sus efectos pueden presentarse incluso antes de que las mujeres acudan a las fiscalías, debido a la desconfianza y el miedo a las autoridades (Bejarano y Arellano, 2014).

Otras formas de violencia, como la comunitaria, laboral y feminicida, se cruzan y potencializan con la violencia institucional (Bejarano y Arellano, 2014). Estamos ante un panorama en el que las mujeres no solo enfrentan violencia en un ámbito específico, sino que la violencia se presenta en sus vidas de manera acumulativa y multifacética. En estos contextos sociales de alta violencia en la frontera norte de México, donde se sitúa este análisis, por tanto, se crean situaciones de vulnerabilidad acrecentadas que merman la autonomía e integridad de las mujeres. Lo anterior, se expresa también en la desconfianza hacia las instituciones y la percepción de inseguridad constante: el miedo se comparte colectivamente por las mujeres en estos territorios.

Es imperativo abordar la violencia institucional desde una perspectiva de género, pues esta mirada ofrece herramientas para generar una transformación profunda y multidimensional de las estructuras y prácticas institucionales. Una perspectiva de género va más allá de un marco normativo que, si bien es necesario, podría ser reduccionista a luz de la experiencia de las mujeres. Por ello, para colocar en el centro a las víctimas y sus necesidades, es fundamental desarrollar una estrategia integral que promueva un cambio cultural y estructural en las instituciones (Rubio y García, 2022).

Un punto de inicio en la prevención y erradicación de la violencia institucional contra las mujeres debe incluir formación constante en perspectiva de género para las personas servidoras públicas, mecanismos de rendición de cuentas y transparencia y la creación de espacios seguros para que las mujeres hagan su denuncia y tengan protección. Por otro lado, es esencial la participación activa de las mujeres en la creación e implementación de políticas públicas. Una implementación

efectiva de la perspectiva de género requiere de la escucha activa de las voces y experiencias de las víctimas.

En el Informe del Grupo de Trabajo Conformado para Atender la Solicitud de AVGM (CONAVIM, 2021) en Baja California, se identificó como un componente del contexto de violencia feminicida en Baja California distintas situaciones de desatención, maltrato y negligencia en las instituciones de los gobiernos municipales y estatal para atender a mujeres y personas víctimas de violencias o en busca de atención en ventanillas de los servicios gubernamentales. Por lo que se plantearon las siguientes medidas en la declaratoria de AVGM emitida en la entidad (CONAVIM, 2021b):

Segunda medida de prevención

Fortalecer la implementación de las herramientas de evaluación de riesgo de violencia contra las mujeres, así como su vinculación con las instituciones encargadas de brindar protección y seguimiento, a fin de garantizar la seguridad, integridad, replanteamiento y/o cese del riesgo identificado.

Segunda medida de seguridad

Diseñar e implementar un modelo único de atención integral para las mujeres víctimas de violencia, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos de las mujeres. Dicho modelo habrá de establecer la actuación coordinada de cada una de las instancias estatales y municipales que proporcionan servicios a mujeres víctimas de violencia y asegurar que ésta se realice con debida diligencia.

Quinta medida de justicia

Crear un mecanismo especializado que atienda las quejas y denuncias de las mujeres que son víctimas de violencia institucional, en términos de la Tercera Conclusión del Informe que contiene el análisis e investigación de la solicitud de AVGM.

Cuarta medida de reparación de daño

Definir los mecanismos de supervisión y sanción a servidoras y servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de violencia de género. El gobierno del Estado de Baja California deberá dar continuidad a los procesos iniciados por posibles omisiones de éstos en la integración de carpetas de investigación de conformidad con el artículo 26 fracción III, inciso b) de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Quinta medida de reparación de daño

Establecer un programa anticorrupción dirigido a la investigación, detección y sanción de redes de corrupción, así como de casos cometidos de manera individual; dicho programa habrá de contener acciones de prevención, sanción, seguimiento y evaluación con el objeto de recobrar la confianza de las personas en las instituciones y en la legitimidad de las autoridades estatales y municipales.

Posteriormente, en un estudio realizado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) titulado: “Análisis regional y fortalecimiento de políticas públicas para prevenir y erradicar la violencia de género a través de los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios de las AVGM” (CONAHCYT, 2022), en el que se incluyó a Baja California, se plantea como recomendación al gobierno estatal considerar como prioritarias a siete de las 39 medidas que contiene la declaratoria, dos de ellas relacionadas con la violencia institucional: la segunda medida de prevención y la quinta medida de justicia. Con estos antecedentes, podemos entender la necesidad de una atención especial a la violencia institucional, la cual, si bien no es necesariamente característica de Baja California, sí es un efecto en buena medida del contexto social de alta violencia y de violencia feminicida que prevalece en la entidad.

El Estado de Baja California ha emprendido diversas acciones para atender la violencia institucional. A partir de los *Informes de cumplimiento*

de las medidas de prevención, seguridad, justicia y reparación del daño en atención a la declaratoria de alerta de violencia de género contra las mujeres en Baja California y de notas en las redes sociales que ha emitido el gobierno del Estado, podemos identificar ciertas acciones encaminadas al cumplimiento de las medidas de la declaratoria de AVGM mencionadas y que se relacionan con esta dimensión de la violencia de género. Mencionaremos las más relevantes, al mismo tiempo que presentamos un análisis sobre su impacto e implicaciones para el acceso de las mujeres a la justicia desde una perspectiva de género.

En primer lugar, el Instituto Estatal de la Mujer, junto con la CONAVIM, realizó el foro “Somos tu red de apoyo”, en julio de 2023, con la finalidad de conocer los vacíos en la implementación operativa de los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de Baja California y de otras entidades de la República, a través del análisis de casos. Sin embargo, hace falta conocer los resultados del foro y los programas o acciones que se deriven de este ejercicio.

En segundo lugar, destacamos que para dar respuesta a la quinta medida de reparación del daño de la declaratoria de AVGM, en el Plan Estatal de Desarrollo, se plantea que se tendrá un Programa Anticorrupción elaborado por la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción. En este sentido, es necesario un diagnóstico y análisis de las formas en que prácticas de corrupción afectan a las instancias de atención a los casos de violencia contra las mujeres y que devienen la perversión de la función de brindar seguridad y justicia a las mujeres.

En tercer lugar, como parte de los servicios de la Defensoría Pública de la Consejería Jurídica del Estado de Baja California, se implementó la “Ventanilla Violeta”, esta iniciativa se suma a los programas de asesoría y atención integral a mujeres víctimas de violencia de género, al brindar un lugar seguro, con acompañamiento integral a todas las mujeres.

En cuarto lugar, desde las acciones del municipio de Tijuana, se ha desarrollado la aplicación móvil “Botón Violeta”, para fortalecer los mecanismos de respuesta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, junto con la creación de un *Triage* que se utilizará para clasificar las llamadas

de urgencia según el nivel de riesgo del solicitante de ayuda. Mientras que el Instituto Municipal de la Mujer de Tijuana ha estado elaborando el “Protocolo de actuación policial” y el “Protocolo de atención de acuerdo con el estándar de competencia ECO 539”. Algunos de los elementos que tendrían estos protocolos serían los siguientes: recepción de llamadas, forma de llegada al lugar de los hechos, atención prioritaria y especializada a la víctima, derivación de la víctima, contacto con la persona generadora de violencia, plan de seguridad para la víctima, principios de la escucha activa para la atención de la víctima.

Por parte del Instituto Municipal de la Mujer de Mexicali, se elaboró el diseño de la estrategia de Estación de la Justicia para las Mujeres en Mexicali, que busca la reconstrucción del tejido social, a través de acciones de contexto y considerando las percepciones de las mujeres sobre la inseguridad, para tener las condiciones que permitan la generación de capital social y de cohesión comunitaria, así como la configuración de redes de protección, con la participación ciudadana. Esta acción respondería a la segunda medida de prevención citada, y que además se está implementando como proyecto piloto en una zona de alto riesgo en el municipio de Mexicali.

Desde una perspectiva de género, en la implementación de estas acciones se puede observar la promoción de la escucha de las experiencias de las mujeres y de su participación, una especial atención a la corrupción para promover una transformación al interior de las instituciones de justicia, la construcción de espacios seguros para la no revictimización, el uso de las nuevas tecnologías para procurar la accesibilidad y una aproximación comunitaria en la atención a la violencia. Es decir, se trata de estrategias que exceden lo normativo, para apostar por cambios estructurales y simbólicos. No obstante, como áreas de oportunidad, la evaluación, el seguimiento, el diagnóstico y el análisis situados son fundamentales para aprehender el impacto positivo en el acceso de las mujeres a la justicia y a una vida libre de violencia.

Un caso reciente de violencia institucional

El caso que presentamos destaca y puede ser paradigmático para comprender prácticas profundamente arraigadas por las instituciones

del Estado, específicamente, que denotan una perversión de las instancias de seguridad pública y sus efectos en la vida de las mujeres. La información que analizamos deriva del testimonio que expuso la propia víctima en un noticiero local a finales de 2023.

Lucía² es una mujer tijuana, casada, madre de dos hijas y tiene formación como profesional en el área de atención a la salud. La madrugada del 23 de septiembre de 2023 en Tijuana, ella y sus dos hijas adolescentes estaban en su casa, cuando policías encapuchados con armas largas invadieron su hogar. Al forzar las puertas para tratar de ingresar al domicilio, los policías hicieron movimientos con sus linternas que llamaron la atención de un escuadrón de la Guardia Nacional que circulaba cerca y que, al aproximarse al domicilio, causó que el grupo de policías se diera a la fuga. Los agentes de la Guardia Nacional vieron a tres policías encapuchados subirse a una patrulla que estaba sola y estacionada, y brindaron apoyo a Lucía y sus hijas para ir a la Fiscalía a hacer una denuncia por lo acontecido. Si bien el delito fue reconocido como allanamiento de morada, y posteriormente clasificado como allanamiento de morada con violencia e intimidación, la violencia institucional experimentada por ella no solo es observable en las acciones violentas cometidas contra ella, sus hijas y su domicilio por parte de policías municipales.

En cuanto Lucía llegó a la Fiscalía, la revictimización comenzó con un agente de la policía que, con una actitud que denotaba molestia, le dijo que ni le iban a creer, ni tenía pruebas. Han sido múltiples las omisiones y acciones directas que han violentado y revictimizado institucionalmente a Lucía: uno de los policías que invadió su casa dio un nombre falso, la Fiscalía no ha avanzado en la investigación de su caso y el gobierno estatal no le ha dado seguimiento más allá de una llamada (hasta ahora, a casi un año del acontecimiento).

Si bien, todas estas situaciones constituyen una grave violación a los derechos humanos de la víctima a partir de la respuesta institucional,

² Hemos utilizado un seudónimo para proteger la identidad de la víctima.

la acción destacable como una bisagra que permite una red de obstáculos para que Lucía y sus hijas accedan a la justicia, son las primeras declaraciones del Secretario de Seguridad y Protección Ciudadana Municipal de Tijuana, al negar el allanamiento y comentar que el grupo de policías se encontraba en un operativo.

Entre el entramado de prácticas institucionales violentas que hemos descrito, en el camino de su búsqueda por justicia, verdad y reparación, Lucía ha encontrado apoyo de la Sindicatura del municipio, instancia que también realiza una investigación. Por otro lado, ella misma ha destacado el papel de la Guardia Nacional al apoyarla aquella noche en la que se encontraba en pánico. Una víctima que recibe atención y acompañamiento adecuado y pertinente marca el primer paso para el acceso a la justicia. Esta forma de atención no es una “buena práctica”, es la responsabilidad de los servidores públicos y representa el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. No obstante, cada institución tiene limitaciones acotadas, precisamente, por su carácter institucional, como lo hemos expuesto en este caso.

Resultado de este cúmulo de violencias ejercidas por las instituciones de seguridad pública e impartición de justicia, Lucía y sus hijas se han visto desplazadas, huyeron de México para encontrar seguridad en el país vecino. Lucía, quien era profesional de la salud en Tijuana, ha tenido que renunciar a su carrera y adaptarse a nuevas condiciones laborales para cuidar de sus hijas. Cabe destacar que la posibilidad de Lucía de migrar de manera segura no es algo generalizado para todas las mujeres en la frontera, sin embargo, muchas personas participan de los intercambios cotidianos y sistemáticos entre ambos lados de la frontera, generando una dimensión socioespacial transfronteriza entre Tijuana y San Diego. En el caso de Lucía podemos observar esta relación transfronteriza, por el hecho de que sus hijas (seguramente ciudadanas)³ lograron instalarse rápidamente en el otro lado de la frontera. De todas maneras, consideramos apropiado catalogar la movilidad de Lucía

³ Una práctica recurrente entre la población tijuanaense es cruzar para que las madres den a luz en clínicas del otro lado, y así lograr que sus hijas e hijos tengan la ciudadanía estadounidense de nacimiento.

como desplazamiento forzado derivado de la experiencia de violencia vivida en Tijuana, ya que esta movilidad no fue voluntaria e implicó un punto de inflexión en su trayectoria profesional y de vida, al tener que abandonar en muy corto tiempo casa y trabajo.

Las hijas de Lucía también deben ser consideradas como víctimas directas de lo sucedido. A partir de lo narrado, sus hijas estuvieron presentes en el momento del allanamiento con violencia, es decir, vivieron de primera mano las acciones violentas directas de la policía municipal. Como afecciones indirectas o efectos de esta violencia, se encuentra la separación familiar y de su cotidianidad a la que se vieron expuestas como una medida para buscar su protección, así como su invisibilización como una expresión de violencia institucional en este caso. Estas situaciones identificadas son violatorias de los derechos humanos de la niñez y, por lo tanto, requieren de un enfoque de género y sensible a su condición como adolescentes para su reparación.

Lucía tiene miedo, no se siente escuchada, pero sí muy observada por el revuelo que ha causado su caso en la policía, institución vista con desconfianza y temor por la ciudadanía tijuana. En lo que ha transcurrido de la actual administración municipal, más de 1,700 policías han sido denunciados ante la Sindicatura Procuradora (Lepe, 2024), por otro lado, se han llegado a registrar 528 carpetas de investigación por delitos cometidos por policías en Baja California (Investigación ZETA, 2022). Dentro de la policía municipal de Tijuana, se ha documentado la presencia y normalización de conductas indebidas vinculadas al estigma ocupacional que viven las fuerzas policiales y a creencias culturales que llevan a racionalizar y justificar la corrupción (Pérez-Floreano y González, 2010). Estamos ante un panorama social adverso que, a su vez, convive con una cultura organizacional policiaca que no solo impide el acceso de las mujeres a la seguridad y la justicia, sino que las violenta directamente.

Tal como señala Bodelón (2014), la dimensión institucional de la violencia contra las mujeres, por acción y omisión, se entiende si consideramos que los estados y sus instituciones se integran de personas que han interiorizado el orden social de género —derivado del patriarcado—

y otros sistemas de opresión (racismo, clasismo, homofobias y otros), que no tienen una formación en género, igualdad y derechos humanos sólida que evite acciones de revictimización y vulneración de las mujeres. A esto se suma otra particularidad de Tijuana como un contexto social de alta violencia que el caso analizado nos permite observar, y que se vincula a la vulneración ejercida directamente por las instancias estatales de seguridad y protección contra las mujeres.

La complicidad entre los agentes de seguridad y la negativa de altos funcionarios a reconocer y abordar el problema indican una falla grave de las estructuras dentro de las instituciones que deben proteger y servir a la ciudadanía. La falta de rendición de cuentas y la impunidad perpetúan un entorno donde la violencia de género no solo es posible, sino que también es tolerada y en algunos casos, fomentada.

Este caso pone de manifiesto la gravedad de la violación de los derechos humanos que las mujeres pueden sufrir a manos de las instituciones que deberían protegerlas. La negación de acceso a la justicia y la perpetuación de un estado de impunidad afectan no solo a Lucía, sino también a la percepción pública y la confianza en las instituciones de seguridad y justicia.

Las dinámicas violentas indirectas y directas que observamos en la experiencia de Lucía son: 1) un contexto de miedo y desconfianza en la policía municipal y el funcionariado que afecta especialmente a las mujeres; 2) el uso desproporcionado de la fuerza y abuso de poder;⁴ 3) desacreditación y minimización de las experiencias de las víctimas que se acompaña de la burocratización de la justicia; 4) desplazamiento forzado y obstaculización del desarrollo personal de las víctimas; y 5) nulo reconocimiento de las hijas adolescentes como víctimas directas. En el caso que presentamos, los principales factores que contribuyen a la expresión y operación de esta violencia son la impunidad, la falta de debida diligencia, la normalización de la violencia y la falta de mecanismos de protección efectivos para las víctimas y su acceso a la justicia y la reparación del daño.

⁴ Se menciona que el grupo de policías estaban encapuchados y armados.

Es fundamental visibilizar estos casos y trabajar en la reforma y responsabilidad de las instituciones para garantizar que todas las mujeres puedan vivir una vida libre de violencia y con pleno acceso a sus derechos humanos. Asimismo, consideramos necesario transitar de una perspectiva de la seguridad pública defensiva y centrada en las fuerzas públicas del orden a otro paradigma, el de la seguridad humana y ciudadana. El enfoque de seguridad pública tradicional, centrado en el control y el uso de la fuerza, es muy limitado en la actualidad y, en muchos casos, perjudicial para las víctimas de violencia de género. Esta perspectiva no solo falla en proteger a las mujeres, sino que a menudo exacerba la violencia institucional y perpetúa un ciclo de impunidad.

Por otro lado, la seguridad humana pone en el centro la protección de los derechos humanos y el bienestar de todas las personas, especialmente de las más vulnerables. A partir de una ética del cuidado, aboga por una política integral de atención, prevención, protección y empoderamiento que acerca a las mujeres a una vida autónoma y libre de violencia. Mientras que en el paradigma complementario de seguridad ciudadana se integra la colaboración de la sociedad civil y se enfatiza la seguridad de las personas en lugar de la seguridad del Estado, lo que incluye la eliminación de las violencias institucionales.

Propuestas de intervención

En principio, proponemos que es necesario y oportuno darle seguimiento puntual a la implementación de las medidas de la declaratoria de AVGM de Baja California citadas anteriormente: Segunda medida de prevención, Segunda medida de seguridad, Quinta medida de justicia, Cuarta medida de reparación de daño y Quinta medida de reparación de daño.

El caso presentado permite contribuir a la construcción de una ruta de atención que asegure la reparación del daño y la garantía de no repetición, en la que se integre a las víctimas a una red de apoyo ciudadano y gubernamental. Por ello, nos permitimos señalar algunos elementos para el diseño de esta ruta:

1. *Protocolos y formación de un cuerpo policiaco confiable y orientado a la seguridad humana*

Si reconstruimos la situación, en primer lugar, el grupo de policías no siguió un protocolo con perspectiva de género ni cuenta con una visión de la seguridad humana, que implica reconocer y garantizar los derechos humanos de las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

2. *Promoción del Botón Violeta y ampliación de funciones del Escuadrón Violeta*

La víctima pudo utilizar el Botón Violeta, pero posiblemente no lo conocía. Además, si bien tuvo acompañamiento por un hecho casual (la presencia de la Guardia Nacional), es necesario que el Escuadrón Violeta u otra instancia pudiera intervenir con acompañamiento y una atención completa, que permita revertir el miedo y la desconfianza que se generó por el evento.

3. *Atención psicológica y jurídica a las víctimas*

Las víctimas tuvieron que recibir atención psicológica para recuperar la confianza y manejar los efectos de un acto de violencia institucional como es el uso indebido y desproporcionado de la fuerza policial. Fortalecer el programa *Ventanilla Violeta* de la defensoría pública e implementarlo en otras instancias, como en la sindicatura.

4. *Aplicación de herramientas de evaluación del riesgo*

Desarrollar herramientas para la evaluación del riesgo a la integridad física y/o psicológica o a otros tipos o modalidades de violencia; contar con lineamientos para un trabajo interinstitucional ante la valoración de riesgo de violencia contra las mujeres; y con una guía para la elaboración de un Plan de Seguridad específico para las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

5. *Reparación del daño*

Compensación económica y disculpa pública.

6. *Garantía de no repetición*

Transparencia de la investigación e información pública de la situación de las personas involucradas, activación de protocolos para investigar redes de trata y redes de corrupción en las corporaciones policiacas.

Es importante resaltar que la investigación hacia la actuación del grupo de policías y la comunicación de los resultados a la ciudadanía son fundamentales, no solamente como un ejercicio de transparencia, sino como una acción urgente para modificar la percepción de desconfianza y el miedo de las mujeres. Asimismo, en el caso de Tijuana, se requiere conocer, analizar y transformar a los cuerpos policiacos, ya que ante la necesidad de ofrecer seguridad a la ciudadanía la incorporación de una nueva ética en el servicio público de estas instancias aliada al paradigma de la seguridad humana.

Finalmente, consideramos que se requieren más investigaciones sobre la violencia institucional en razón de género, incluyendo estudios comparativos, en la entidad y con otros contextos.

Referencias

Anzo-Escobar, M. (2022). *Del dolor a la esperanza: constelación de emociones en el activismo feminista contra el feminicidio en contextos sociales de alta violencia en México* [Tesis de doctorado, El Colegio de la Frontera Norte]. Disponible en: «<https://posgrado.colef.mx/tesis/20191523/>».

Bejarano, M. y Arellano, M. del C. (2015). Violencia institucional contra las mujeres en el noroeste de México. *Acta Sociológica*, (65). Disponible en: «[https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70238-5](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70238-5)».

Bodelón, E. (2015). Violencia institucional y violencia de género, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (48), pp. 131-155. Disponible en: «<https://doi.org/10.30827/acfs.v48i0.2783>».

CONAHCYT. (2022). *Análisis regional y fortalecimiento de política pública local para prevenir y erradicar la violencia de género a través de los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios de las AVGM*. Disponible en: «<https://conahcyt.mx/pronaces/pronaces-seguridad-humana/analisis-regional-de-las-alertas-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres/resultados/>».

CONAVIM. (2015). *Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM de alerta de violencia de género contra las mujeres para el estado de Baja California*. Disponible en: «<https://www.gob.mx/conavim/documentos/solicitud-de-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-en-el-estado-de-baja-california-28275>».

CONAVIM. (2021a). *Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM 02/2020 de alerta de violencia de género contra las mujeres para el estado de Baja California*. Disponible en: «<https://www.gob.mx/conavim/documentos/solicitud-de-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-en-el-estado-de-baja-california-2?state=published>».

CONAVIM. (2021b). *Resolución de la Secretaría de Gobernación respecto a la solicitud de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres para el estado de Baja California*. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/753809/24._Declaratoria_AVGM_BC_25-06-21.pdf».

CONEVAL. (2022). *Informe de pobreza y evaluación 2022. Baja California*. Disponible en: «https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_pobreza_evaluacion_2022/Baja_California.pdf».

Data México. (s. f.). *Tijuana, municipio*. Disponible en: «<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/tijuana?occupationSelectorGender1=gender2#economy>».

Fiscalía General del Estado de Baja California. (2024). Disponible en: «<https://www.fgebc.gob.mx/images/violenciagenero/violenciadegenero.pdf>».

IGI-MEX. (2022). *Estructura y función de la impunidad en México. Universidad de las Américas*. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: «<https://issuu.com/webudlap/docs/igi-mex-2022-udlap>».

INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>».

INEGI. (2022). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. Disponible en: «<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>».

INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE). Principales resultados Baja California*. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2024/doc/envipe2024_bc.pdf».

Investigación ZETA. (2022). *Criminales con placa, ZETA*. Disponible en: «<https://zetatijuana.com/2022/10/criminales-con-placa/>».

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (LGAMVLV, 2024). Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>».

Lepe, V. (2024). “Policías concentran la mitad de quejas en Sindicatura”, *El Sol de Tijuana*. Disponible en: «<https://www.elsoldetijuana.com.mx/local/policias-concentran-la-mitad-de-quejas-en-sindicatura-11627960.html>».

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (reformada 2024). Disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>».

Monárrez, J. (2009). *Trama de una injusticia. Femicidio sexual sistémico en Ciudad Juárez*. El Colegio de la Frontera Norte-Miguel Ángel Porrúa.

Pérez-Floreano, L. y González, J. (2010). El efecto de valores de corrupción y estigma ocupacional en comportamiento corrupto y desempeño en policías mexicanos. DOI: 10.13140/RG.2.1.3050.9523.

Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas (s. f.). Disponible en: «<https://versionpublicarnpdno.segob.gob.mx/Dashboard/ContextoGeneral>».

Rubio-Rodríguez, G. A. y García, V. C. (2022). Atención a mujeres víctimas de violencia institucional basada en género. *Informes Psicológicos*, 22(2), pp. 237-252. Disponible en: «<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v22n2a14>».

Schmidt, A. (2007). “La ciudadana x. Reglamentando los derechos de las mujeres en la frontera México-Estados Unidos”, en Monárrez J. y Tabueca, M. (coords.), *Bordeando la violencia contra las mujeres en la frontera norte de México*, El Colegio de la Frontera Norte-Miguel Ángel Porrúa, pp. 19-48.

Secretaría de Economía e Innovación. (2024). *Panorama económico de Baja California*. Disponible en: «<https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/economia/panorama-economico.pdf>».

Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Baja California. (2024). *Estadística Estatal y Municipal*. Disponible en: «<https://www.seguridadbc.gob.mx/contenidos/estadisticas2.php>».

Secretaría de Gobernación. (2022). *Diagnóstico de movilidad humana en Baja California*. Disponible en: «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/732107/Diagn_stico_de_la_Movilidad_Humana_en_Baja_California.pdf».

SESNSP. (2024a). *Incidencia delictiva*. Disponible en: «<https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/incidencia-delictiva-299891?state=published>».

SENSP. (2024b). *Información sobre violencia contra las mujeres (Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1)*, junio de 2024. Disponible en: «<https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/informacion-sobre-violencia-contra-las-mujeres-incidencia-delictiva-y-llamadas-de-emergencia-9-1-1-febrero-2019>».

El derecho humano al autocuidado como un acto de vida

The Human Right to Self-Care as an Act of Life



Tania González Kazén*

* Licenciada en Derecho con mención honorífica por la Universidad Nacional Autónoma de México. Interesada en estudios de género con enfoque interseccional e intercultural. Correo electrónico «taniagk98@gmail.com».



- **Resumen:** El presente artículo tiene la finalidad de analizar las implicaciones específicas del autocuidado como un acto de vida que resulta indispensable para sostener la existencia de todas las mujeres, específicamente, de quienes dedican una mayor cantidad de su tiempo a cuidar de otras personas, en ocasiones a costa de su propio bienestar general y calidad de vida. Asimismo, se indicarán los principales derechos que se relacionan con el derecho humano al autocuidado, entre ellos, el derecho de las mujeres a ejercer su libre desarrollo de la personalidad y autonomía para tomar decisiones sobre el uso de su tiempo destinado a realizar actos de autocuidado.

Palabras clave: Derecho al cuidado; autocuidado; perspectiva de género; proyecto de vida; corresponsabilidad.

- **Abstract:** The purpose of this article is to analyze the specific implications of self-care as an act of life that is indispensable for sustaining the existence of all women, specifically those who dedicate a greater amount of their time to caring for others, sometimes at the expense of their own general wellbeing and quality of life. Likewise, the main rights related to the human right to self-care will be indicated, among them, the right of women to exercise their free development of their personality and autonomy to make decisions on the use of their time to perform acts of self-care.

Keywords: Right to care; self-care; gender perspective; life project; co-responsibility.

*Para mi madre, mis abuelas y
para todas las mujeres que cuidan.*

Introducción

Los actos de cuidado sostienen la vida y garantizan el bienestar tanto individual como colectivo de todas las personas, no hay historia humana sin la historia de los cuidados y su organización (Pautassi, 2023, p. 3). Los cuidados son tan indispensables para garantizar la supervivencia del ser humano que sin ellos las y los bebés recién nacidos no podrían subsistir en el mundo; las infancias no tendrían los medios para aprender, comer y jugar; las personas adultas no podrían atender sus trabajos, profesiones o actividades remuneradas; y las personas mayores o personas con discapacidad que lo requieren por sus circunstancias, no tendrían los medios para desenvolver su vida de manera autónoma.

La relevancia de los cuidados o labores de reproducción social —como también son denominados—, ha sido comúnmente ignorada y menospreciada por el sistema capitalista, que brinda una mayor relevancia a las labores catalogadas como aquellas que producen ganancias económicas. A pesar de ello, en realidad los cuidados sí generan un alto valor social y humano, aunque no sean comúnmente remunerados.

Además, las labores de cuidado han sido histórica y socialmente delegadas, —casi de manera exclusiva— a las mujeres. Circunstancia que ha generado una situación de desigualdad de género que adquiere un impacto diferenciado cuando también influye la condición económica, migratoria, racial, nivel educativo o cualquier otra característica de la diversidad de mujeres que existen en el mundo (Pautassi, 2023, p. 3).

Asimismo, la desigual distribución de los cuidados genera múltiples consecuencias en los cuerpos y vidas de las mujeres. Impactos con dimensiones diversas de acuerdo con el contexto, circunstancias e identidad de las mujeres, pues en la desigual distribución de los cuidados también influye la clase social, la condición socioeconómica, el origen étnico, entre otras características (Delgado Ramírez, 2023, p. 172).

Es decir, los impactos de la desigual distribución de los cuidados no los vive de la misma manera una mujer con mayores privilegios e ingresos que tiene la posibilidad de pagar a una trabajadora del hogar para realizar tales tareas; a los que experimenta una mujer que vive en zonas rurales, en contexto de pobreza y que viaja a la ciudad para realizar trabajos de cuidados (OXFAM México, 2022, p. 9).

Ahora bien, entre las afectaciones más comunes que experimentan las mujeres, se encuentran las dobles o hasta triples jornadas que se ven obligadas a sostener, para atender tanto los cuidados de las personas que integran sus familias como los trabajos del mercado productivo con los que generan ganancias económicas.

Algunas de las consecuencias de tales jornadas se reflejan en costos de oportunidad relacionados con el desarrollo profesional o en la adquisición de bienes, pues su dedicación desproporcionada a labores domésticas, de crianza o de cuidados, generan afectaciones en su obtención de ingresos, estabilidad laboral, en la posibilidad de ascender de puesto o de construir un patrimonio propio. Impactos que ya han sido explorados por la doctrina de la compensación económica desarrollada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Si bien la figura de la compensación económica ha resultado relevante para atender las afectaciones que genera la desigual distribución de los cuidados en el ámbito laboral, profesional y económico de las mujeres, el presente estudio pretende explorar la afectación específica que se ve reflejada en la esfera del autocuidado de las mujeres, pues, la poca disponibilidad de tiempo con la que cuentan por realizar dobles o triples jornadas también genera un impacto específico en su bienestar integral, lo cual incluye el ámbito físico, emocional, mental, cultural, recreativo, o cualquier otro relacionado con su autocuidado.

En ese sentido, el presente estudio será desarrollado en las siguientes secciones: (1) el reconocimiento del derecho humano al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado; (2) el autocuidado como un acto de vida; (3) el autocuidado como un derecho humano y (4) conclusiones.

1. El reconocimiento del derecho humano al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado

Los cuidados son aquellas actividades que se realizan de manera cotidiana, que toda persona requiere sin excepción para gozar de bienestar y poder sobrevivir en el mundo. Se trata de actos indispensables que sostienen la vida y existencia misma del ser humano, como son: la preparación de alimentos para nutrir el cuerpo y darle la energía necesaria para realizar sus funciones vitales; la limpieza de los hogares para crear espacios adecuados en donde descansar, refugiarse y coexistir; la educación, formación y cuidado de niñas y niños para que puedan desarrollar y gozar de un bienestar integral al crecer; o las medidas de apoyo proporcionadas a personas mayores, enfermas, con alguna discapacidad o con alguna necesidad que no les permita cuidar de sí mismas por su situación particular (Fraga Utges, 2018, p. 2).

En esencia, los cuidados nos recuerdan que todas y todos necesitamos de otras personas para vivir en el mundo. Asimismo, nos recuerdan nuestra naturaleza vulnerable como seres humanos, pues a lo largo de los diferentes ciclos de la vida, desde que nacemos hasta que morimos, necesitamos de actos de cuidado que nos ayuden a crecer, desarrollarnos y existir con libertad, integridad y tranquilidad.

De ahí que los cuidados también requieren de establecer vínculos y relaciones de interdependencia y cooperación (Villalobos Nájera, 2023, p. 79), pues en ocasiones los contextos o circunstancias que atravesamos —como pueden ser enfermedades, lesiones, la edad, o tener alguna discapacidad—, nos colocan en una situación que requiere de la presencia de otras personas que brinden medidas de apoyo para garantizar nuestro bienestar.

Ahora bien, a pesar de que los cuidados conciernen a todas las personas sin excepción, en realidad se encuentran distribuidos de forma desigual en la sociedad. Pues históricamente se ha asignado a las mujeres como las principales encargadas de cuidar a las y los miembros de sus familias, a realizar las tareas domésticas de otros hogares, e incluso, a cuidar de personas enfermas o con alguna discapacidad.

La desigual distribución de los cuidados se debe a estereotipos de género enraizados en el orden social. En un principio, debido a la separación simbólica en donde el espacio privado y, por tanto, los cuidados se consideran inherentes a lo femenino, mientras que el espacio público se asocia con lo masculino (Fraga Utges, 2018, p. 13).

Asimismo, debido a la división sexual del trabajo, que asigna actividades y cualidades de acuerdo con el sexo. Por una parte, a las mujeres se les asignan rasgos emocionales o cualidades naturales para justificar el cuidado de otras personas como algo normal y como un mandato basado en el servicio o los afectos (Villalobos Nájera, 2023, p. 79). En tanto que, a los hombres se les asigna el rol de ser los principales proveedores de las necesidades económicas familiares (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2023a, párr. 59).

Además, los cuidados han sido históricamente excluidos del dominio económico y del concepto de trabajo (Batthyány, 2021, p. 38), pues los análisis económicos tradicionales los han menospreciado como actividades que no contribuyen al desarrollo económico y social. Perspectiva limitada que ignora la importancia de los cuidados para sostener la subsistencia y bienestar de la sociedad.

Dicha distribución desigual de los cuidados ha sido identificada por los gobiernos de la región y mujeres académicas especialistas en la materia como uno de los nudos estructurales que mantiene y reproduce la desigualdad de género (Fraga Utges, 2018, p. 10). Circunstancia que impacta de forma desproporcionada en diversos ámbitos de la vida de las mujeres. Pues, aunque actualmente las mujeres también ocupan los espacios públicos y participan en los mercados laborales remunerados, el orden social aún espera que cumplan con el cuidado de sus familias o de otras personas como un mandato sociocultural de la feminidad y por la creencia de que sus vidas son para las y los otros (OXFAM México, 2022, p. 15).

Por lo anterior, la promoción de la igualdad de género tiene como una de sus estrategias centrales la transformación de la división sexual del trabajo, al ser reconocida como el fundamento de la subordinación económica, social y política de las mujeres (Batthyány, 2021, p. 38).

Una de las propuestas encaminadas a llevar a cabo tal transformación, radica en redefinir el concepto de trabajo para que incluya a los cuidados, los cuales exigen tiempo, esfuerzos y conocimientos. En ese sentido, al considerar a los cuidados como parte de la fuerza laboral, se amplían los límites tradicionales del mercado y se reconoce su valor para el sostenimiento y reproducción de la vida (OXFAM México, 2022, p. 12).

Por otra parte, para transformar la injusta distribución de los trabajos de cuidados, resulta fundamental reconocerlo como un derecho humano, pues permite situar al Estado como principal proveedor de los cuidados a través de políticas públicas o sistemas integrales, además de distribuir su organización desde una perspectiva de corresponsabilidad, que incluya al sector privado, a las familias y a la comunidad en general (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021, p. 6).

El camino hacia el reconocimiento de los trabajos de cuidados como un derecho ha sido impulsado por diversos esfuerzos colectivos. Desde Conferencias Regionales que han señalado la importancia de reconocer a los cuidados como un asunto público y de adoptar sistemas integrales para garantizarlos; hasta su reconocimiento como un derecho en documentos de *soft law*, tales como el Compromiso de Buenos Aires adoptado en la XV Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe o la Ley Modelo Interamericana de Cuidados.

Los esfuerzos mencionados de la comunidad internacional han sido un reflejo de movimientos impulsados por colectivos integrados por aquellas personas que cuidan. Como la asociación “Yo cuido”, la cual fue fundada en Chile con el objetivo de visibilizar y transformar la realidad de las personas cuidadoras, y cuyo movimiento se extendió posteriormente a otros países como Perú, Colombia y México (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México [CDHCDMX], 2023, p. 14).

En cuanto a nuestro país, el reconocimiento de los trabajos de cuidados como un derecho también lo han impulsado grupos organizados de mujeres. Por ejemplo, por la Red de Cuidados en México, integrada por organizaciones, colectivos, activistas, académicas especialistas y

cuidadoras, creada con la finalidad de impulsar la redistribución de los cuidados, visibilizar las desigualdades sociales, valorar y monitorear las acciones orientadas a hacer efectivo el derecho al cuidado, así como desarrollar propuestas de política pública.

Los esfuerzos anteriores se han visto reflejados en el reconocimiento del derecho al cuidado en la Constitución de la Ciudad de México y en reformas a los artículos 4 y 73 constitucionales, aprobadas por la Cámara de Diputados en 2020 y en espera de ser discutidas por la Cámara de Senadores (INTERSECTA *et al.*, 2023, p. 33).

En ese sentido, resulta relevante mencionar el amparo directo 6/2023, resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asunto en donde se reconoció por primera vez el derecho al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado. Precedente que también reconoció la necesidad de distribuir dichas labores, de tal forma que no se reproduzcan estereotipos de género y que el Estado tenga un papel principal para brindarlos en condiciones dignas (Saucedo y Ochoa Martínez, 2024).

Adicionalmente, el precedente toma en cuenta la importancia de los cuidados para sostener la vida y cómo su injusta distribución en la sociedad genera graves afectaciones en las mujeres. Las cuales no se limitan únicamente a impactos en su desarrollo laboral o profesional, sino que también se ve afectada la posibilidad de realizar actos de autocuidado, dimensión que abordaré como enfoque central del presente artículo.

2. El autocuidado como un acto de vida

Debido a que la responsabilidad de realizar trabajos de cuidados ha sido históricamente feminizada, su distribución desigual en la sociedad impacta de manera diferenciada en diversos aspectos de la vida de las mujeres. En ese sentido, quizá uno de los ámbitos más afectados y significativos, es la dificultad que encuentran las mujeres cuidadoras de utilizar su tiempo de forma libre y autónoma para llevar a cabo otras actividades que no se encuentren relacionadas con los trabajos de cuidados.

Resaltar dicha afectación es fundamental, pues la posibilidad que tiene cada persona de utilizar su tiempo de acuerdo con sus necesidades, responsabilidades, convicciones y proyecto de vida, es un instrumento fundamental para exponer relaciones de poder asimétricas en la sociedad (Fraga Utges, 2018, p. 12). Por ello, cuando se trata de mujeres que se dedican a los trabajos de cuidados, es necesario señalar que la afectación que resienten en el uso de su tiempo genera consecuencias en otros ámbitos de su existencia que las coloca en una posición de desigualdad.

Para comprender dicha problemática, primero haré referencia a diversos datos cuantitativos que ayuden a visibilizar que las mujeres dedican una mayor cantidad de su tiempo para realizar trabajos de cuidados, comparado con el tiempo que suelen dedicar los hombres a nivel mundial, regional y nacional. Lo cual las coloca en una situación de desigualdad respecto al uso de su tiempo.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha indicado que las mujeres realizan tres cuartas partes de los trabajos de cuidado, lo cual equivale a un 76,2% del total de horas dedicadas al mismo. Asimismo, las mujeres dedican entre 4 horas y 25 minutos al día para realizar tales trabajos, mientras que los hombres dedican 1 hora y 23 minutos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022, pp. 1 y 3). Desde una perspectiva regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha indicado que las mujeres dedican hasta 19.6% de su tiempo a realizar trabajos de cuidado, mientras que los hombres dedican solamente 7.3% de su tiempo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022, p. 15; SCJN, 2023a, párr. 85).

Asimismo, en el ámbito nacional, las Encuestas Nacionales del Uso del Tiempo realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y retomadas en el amparo directo 6/2023, indicaron que las mujeres mexicanas dedican semanalmente un promedio de 39.7 horas para realizar labores de cuidado, mientras que los hombres dedican hasta 15.2 horas (2019) (SCJN, 2023a, párr. 87).

Por otra parte, recientemente el INEGI llevó a cabo la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022, en la cual se identificó que 75.1% de las mujeres brindan los cuidados en el hogar, a diferencia del 24.9% de los hombres. Asimismo, la Encuesta indicó que las mujeres dedican hasta 38.9 horas semanales para realizar tales tareas, mientras que los hombres dedican 30.6 horas semanales (2022).

De acuerdo con los datos anteriores, es evidente que las mujeres se encuentran en una posición de desigualdad respecto del uso de su tiempo, pues al dedicar más cantidad de horas para realizar trabajos de cuidados, se encuentran en una situación que las expone a relaciones asimétricas de poder e impacta diversos ámbitos de su vida, tal como explicaré a continuación.

Desde la teoría económica tradicional, la valoración del uso del tiempo suele distribuirse en dos dimensiones (Calero, *et al.*, 2015, p. 3):

- I. El tiempo que dedica una persona al mercado laboral remunerado.
- II. El tiempo denominado como de “improductividad” o de “descanso”, el cual incluye todas las actividades que puede realizar una persona más allá del trabajo en el mercado remunerado. En este rubro, es común que se incluya el tiempo para dormir, comer, asearse, utilizar transportes para movilidad y para satisfacer necesidades individuales.

En ese sentido, es relevante mencionar que los estudios económicos suelen colocar a los trabajos de cuidados en la dimensión de “descanso” o de “improductividad” del uso del tiempo, clasificación que resulta problemática por diversas razones. Por una parte, es necesario reafirmar que, los trabajos de cuidados en realidad son actividades que sí generan valor, no solo por hacer posible las actividades consideradas por la sociedad capitalista como “productivas”, sino también, por ser indispensables para sostener la vida misma (Rodríguez Enríquez, 2015).

Por otra parte, los trabajos de cuidados difícilmente podrían clasificarse en el uso de tiempo de “descanso” o “improductividad”, pues

requieren de grandes esfuerzos mentales, físicos y emocionales por parte de las personas que los realizan, además de que muchas veces se realizan a costa del desgaste en la salud e integridad de las personas que los asumen.

Ahora bien, una de las afectaciones que experimentan las mujeres que se dedican en mayor medida a realizar labores de cuidado, se refleja en que no puedan emplear la misma cantidad de tiempo que dedican los hombres al mercado laboral remunerado. O bien, tal como reconoció la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia, algunas realizan hasta dobles o triples jornadas, experimentan afectaciones en su desarrollo profesional, se ven obligadas a buscar trabajos informales cuyos horarios les permitan cumplir con las labores de cuidados, generan menores ingresos económicos y tienen menos opciones de empleo (SCJN, 2023b, párr. 112).

La problemática anterior también es conocida como los costos de oportunidad que asumen las mujeres, pues el tiempo que invierten en mayor medida para realizar trabajos de cuidados, es el que también pudieron dedicar a realizar otras actividades, como son las relacionadas con el ámbito laboral remunerado. Problemática que ya ha sido analizada de forma amplia por diversos precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la figura de la compensación económica (SCJN, 2023b, párr. 112).

En ese sentido, la compensación económica es un medio para reparar a las personas que, durante un matrimonio o concubinato, se dedicaron en mayor medida a realizar trabajos domésticos y de cuidados. Pues brinda la posibilidad de reclamar un porcentaje del patrimonio acumulado, el cual también se integra por los trabajos de cuidados, al ser bienes inmateriales que aportan significativamente al nivel de vida de la familia (SCJN, 2013, párr. 63; Rubio Rufino, 2024, pp. 25 y 26).

De esa forma, la compensación económica reconoce que la persona cónyuge o concubina que asumió en mayor medida los trabajos de cuidados, experimentó un impacto diferenciado en las posibilidades de desarrollarse en el mercado laboral remunerado. A diferencia de la

persona cónyuge o concubina que no se involucró en las labores domésticas y pudo dedicar todo su tiempo a su desarrollo profesional y laboral (SCJN, 2009, p. 37; Rubio Rufino, 2024, p. 26).

Ahora, si bien son relevantes los esfuerzos jurisdiccionales anteriores, lo cuales tienen la finalidad de visibilizar y reparar las afectaciones que resienten las mujeres al no poder dedicar un mayor uso de su tiempo al mercado laboral remunerado; por otra parte, también es necesario visibilizar las afectaciones que experimentan en el uso del tiempo que tienen la posibilidad de dedicar a las actividades relacionadas con el autocuidado.

Desde una perspectiva limitada, los actos de autocuidado son aquellos destinados a mantener la salud, cuidar el cuerpo y garantizar el bienestar. La Organización Mundial de la Salud también ha señalado que el autocuidado implica la capacidad de cada persona de promover su propia salud, prevenir enfermedades y poder atenderlas sin el apoyo de un proveedor de atención médica (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2015).

Sin embargo, se debe entender al autocuidado desde una perspectiva integral y amplia, pues más allá de un aspecto de salud, se trata de actos que tienen la finalidad de preservar la vida misma y el bienestar, que pueden ser de naturaleza física, mental, emocional o espiritual. Asimismo, las prácticas de autocuidado son esenciales en sí mismas, pues ayudan a mantener el bienestar del propio cuerpo, mente y corazón, así como a respetar los procesos, deseos y existencias propias (Villalobos Nájera, 2023, pp. 83 y 84).

De forma similar, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha indicado que el autocuidado incluye aquellas decisiones que tienen el propósito de mejorar la calidad de vida (2022, p. 12). Por tanto, puede relacionarse con la posibilidad de una persona de realizar actividades físicas saludables, mantener relaciones sociales con otras personas, reconocer y valorar las emociones o necesidades propias, permitirse descansar, entre otras que puedan mantener su bienestar general (Villalobos Nájera, 2023, pp. 83 y 84).

Asimismo, todo acto de autocuidado es un acto de vida que realiza cada persona a favor de sí misma. Pues hace posible salvaguardar la calidad de vida propia, prevenir enfermedades y mantener la salud, mejorar la relación y conciencia de una persona consigo misma, mejorar la autoestima, tomar decisiones a favor del bienestar personal y establecer límites que sean congruentes con ello (Villalobos Nájera, 2023, p. 87).

Por otra parte, los actos de autocuidado pueden ser de carácter individual, pero también de carácter colectivo, cuando los miembros de la familia, grupos o comunidades generan espacios físicos, sociales, afectivos y solidarios para que puedan llevarse a cabo tales actos (Iniciativa Spotlight, 2023, p. 8; UNICEF, 2022, pp. 16 y 17).

Al considerar lo anterior, es posible afirmar que el autocuidado se debe entender de manera integral y no limitarse únicamente a los actos encaminados a mantener un estado de salud específico. Pues si bien el cuidado del propio cuerpo es un aspecto fundamental de tal concepto, en realidad las personas requieren de otros actos de diversa naturaleza que se complementan y son interdependientes entre sí mismos, con la finalidad de sentir bienestar en su vida.

De esa forma, la esencia o naturaleza de los variados actos de autocuidado que pueden existir, dependen de las necesidades, proyectos y contextos específicos de cada ser humano. Ya que cada vida es distinta y, por lo tanto, lo que implica el bienestar físico, mental, emocional o espiritual, será diverso para cada persona.

Por ejemplo, mientras algunas personas requieren de actividades deportivas o culturales para sentir plenitud, otras requieren de fomentar relaciones o redes de apoyo para existir en comunidad, o bien, incluso de espacios de silencio para encontrarse consigo mismas o simplemente para descansar del mundo.

Además, es importante reconocer que los actos de autocuidado no son simplemente actividades que una persona realiza a favor de sí misma, de forma aislada de la sociedad con la que interactúa todos los días. Dado que la posibilidad de realizar actos de autocuidado depende en

gran medida del apoyo y medios que ofrecen los espacios construidos de forma colectiva.

En síntesis, los actos de autocuidado son fundamentales y necesarios para sostener la existencia propia y preservar la vida misma. Asimismo, son revolucionarios especialmente en sociedades capitalistas, en las que únicamente se consideran como productivas las actividades que generan un valor económico y en donde se explotan los cuerpos, mentes y emociones de las personas.

Es así como en una sociedad que prioriza la producción sobre el bienestar propio, los actos de autocuidado son una herramienta política valiosa. Pues, cuando una persona utiliza su tiempo para cuidar de sí misma y seguir un ritmo de vida propio, también desafía el orden social capitalista a favor de su autonomía, desarrollo, tiempo y existencia en el mundo (Villalobos Nájera, 2023, p. 76).

Debido a que el autocuidado es un acto de vida, en una sociedad ideal todas las personas deberían tener la oportunidad de acceder al tiempo, los recursos, medios y la capacidad de realizar tales actos a favor de su bienestar integral. Sin embargo, debido a que vivimos en una sociedad compleja —atravesada por la desigualdad sustantiva, el orden patriarcal y de género— en realidad no es cierto que todas las personas tengan a su alcance la posibilidad de ejercer el autocuidado.

Al respecto, la académica Sandra Villalobos Nájera (2023, p. 83) ha señalado que el sistema capitalista pretende representar el autocuidado como un éxito individual, resultado de los esfuerzos y logros de cada persona. O bien, como una elección individual que depende únicamente de la estima y responsabilidad que tiene una persona por sí misma.

Sin embargo, la perspectiva anterior ignora los contextos de desigualdad que experimentan y enfrentan algunas personas para poder ejercer actos de autocuidado. Respecto a la situación específica de las mujeres que dedican una mayor cantidad de tiempo de su vida para cuidar de otras personas, es común que encuentren mayores dificultades

para acceder a los espacios, medios, recursos y especialmente al tiempo necesario para cuidar de sí mismas.

Pensemos, por ejemplo, en las mujeres que viven en la periferia, que se dedican a realizar labores de cuidado en sus hogares y que adicionalmente tienen trabajos en el centro de la ciudad, ubicado a varias horas en transporte público. Mujeres que tienen que cumplir con hasta dobles y triples jornadas: las que dedican al mercado laboral remunerado; las que transcurren en el transporte público; y las que, al volver a casa, requieren dedicar tiempo al cuidado de sus hijas e hijos o familiares, desde ayudar con las tareas escolares, cocinar la comida pendiente, arreglar uniformes escolares o incluso brindar apoyo emocional.

O bien, pensemos en aquellas mujeres que no tienen un trabajo formal remunerado y se dedican desde hace muchos años a realizar trabajos de cuidado en sus hogares, aunado a trabajos informales que realizan para generar ingresos. Dichas mujeres dedican la mayoría de sus esfuerzos mentales, físicos y emocionales para gestionar actividades de cuidado, como pueden ser: el mantenimiento del hogar, cocinar, limpiar estancias, lavar ropa, preparar listas de alimentos, comprarlos, preparar comida, encargarse de llevar a sus hijas o hijos a la escuela, recogerlos, ayudar con las tareas, entre otras (Espinosa Pérez, 2021, p. 12).

Asimismo, pensemos en las mujeres que son trabajadoras del hogar y que a pesar de las reformas llevadas a cabo en la Ley Federal del Trabajo o la Ley del Seguro Social, al enfrentar jornadas de hasta 12 horas, o un ingreso menor al salario mínimo (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2020). Aunado a que, al regresar a casa, también realizan las labores de cuidado de su propio hogar o de sus familiares.

Asimismo, reflexionemos sobre las mujeres trans que tienen mayores dificultades para encontrar trabajos formales por la discriminación que experimentan con base en su identidad o expresión de género. Mujeres que se ven involucradas en los mercados laborales informales, sin seguridad social y sin un ingreso fijo, y que, en ocasiones, tampoco tienen una red de apoyo familiar o un lugar en donde puedan vivir con

tranquilidad (Almas Cautivas, 2019, pp. 108 y 109). O bien, pensemos en aquellas mujeres que se encuentran privadas de libertad en centros penitenciarios y que tienen la responsabilidad de cuidar a sus hijas e hijos o personas dependientes a ellas, o bien, que son jefas de hogares monoparentales (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 2022).

Las situaciones mencionadas no son las únicas que experimentan las mujeres, pues en su gran diversidad y existencia, las circunstancias de desigualdad que enfrentan son diferentes y únicas. Sin embargo, es posible advertir, desde una perspectiva del principio de interdependencia, una vulneración múltiple a diversos derechos humanos de las mujeres que se dedican en mayor medida a realizar trabajos de cuidados, y que, al mismo tiempo, son trabajadoras del hogar, tienen trabajos informales de diversa naturaleza, o se encuentran en una situación de vulnerabilidad específica cuando se trata de mujeres trans y mujeres privadas de libertad.

Algunos de tales impactos se reflejan en el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad y sin discriminación, en su derecho de acceder a la seguridad social, o incluso en el acceso a servicios básicos o medidas especiales para garantizar una vida digna cuando se encuentran privadas de libertad. Derechos que, de ser reivindicados, pueden impactar de forma beneficiosa en la creación de condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer actos de autocuidado.

Por otra parte, otra situación de desigualdad que enfrentan las mujeres se relaciona con la poca disponibilidad de tiempo con la que cuentan para realizar actos de autocuidado, aunado a la ausencia de recursos económicos o medios para ejercerlos. Afectación que no ha sido del todo visibilizada, a pesar de que la ausencia del autocuidado genera impactos de diversa naturaleza en la vida y desarrollo personal de las mujeres, como pueden ser las siguientes:

- **Aspecto de salud:** las sobrecargas de la desigual distribución de los cuidados, la ausencia de tiempo para descansar o para realizar una actividad distinta como es el deporte, genera

que las mujeres puedan experimentar problemas físicos, como dolor de cabeza, sensación de malestar, falta de apetito, dolores intestinales, entre otros. O bien, afectaciones mentales y emocionales, como agotamiento, alteraciones en el estado de ánimo, frustración, ansiedad, trastornos de sueño, desesperación, entre otros (Gobierno de México [SEGOB], 2022).

Para visibilizar la afectación anterior en términos cuantitativos, es posible retomar los datos reunidos por la Encuesta Nacional de Cuidados realizada en 2022, en la que se señaló que 39.1% de las mujeres que brinda actos de cuidados siente cansancio, 31.7% disminuye su tiempo de sueño, 16.3% siente depresión, 12.7% ha visto afectada su salud física y 5.3% ha desarrollado alguna enfermedad o se le ha agravado (INEGI, 2022).

- **Aspecto social:** debido a que las mujeres tienen dificultades para utilizar su tiempo “de descanso”, es común que enfrenten obstáculos para establecer relaciones personales más allá de las que mantienen con su núcleo familiar o con las personas que cuidan. Asimismo, la ausencia de tiempo, recursos o medios también genera que encuentren mayores dificultades para realizar actividades culturales y recreativas, tener un pasatiempo o practicar algún deporte para cuidar su bienestar físico, mental y emocional.

Para visibilizar la afectación anterior en términos cuantitativos, es posible retomar nuevamente los datos reunidos por la Encuesta Nacional de Cuidados, en la que se señaló que 15.9% de las mujeres cuidadoras experimentan afectaciones en su tiempo libre, 10.1% en su posibilidad de estudiar un oficio o carrera, 6.6% en la convivencia que mantienen con sus parejas, o incluso, en poder encontrar una pareja afectiva y casarse, así como el 7.8%, en la convivencia que pueden mantener con amistades o compañeros de trabajo (INEGI, 2022).

- **Aspecto económico:** de acuerdo con la activista Margarita Garfías Hernández, madre de un hijo con discapacidad múltiple y epilepsia fármaco resistente, así como una defensora

reconocida de los derechos de personas con discapacidad múltiple y de quienes las cuidan e integrante de la Red de Cuidados en México, ha señalado que las mujeres que se dedican a realizar en mayor medida trabajos de cuidado también experimentan diversos impactos económicos. Por ejemplo, al adquirir alguna enfermedad, las mujeres pueden encontrar dificultades para acudir a instituciones públicas de salud por los horarios que no coinciden con las labores de cuidados que requieren cumplir. Por lo tanto, se ven orilladas a acudir a instituciones privadas que sean flexibles con sus horarios, lo cual genera un costo adicional que requieren cubrir (CDHCDMX, 2023, p. 15).

Como es posible observar, las mujeres que dedican la mayor parte de su tiempo a realizar trabajos de cuidados debido a su desigual distribución, o las que no tienen a su alcance los recursos o medios necesarios para ejercer su autocuidado de acuerdo con sus necesidades y circunstancias, experimentan diversos impactos diferenciados.

Desde afectaciones a su descanso, estabilidad y salud física, mental, emocional y/o espiritual, su estabilidad económica debido a los gastos adicionales que requieren realizar para atender sus propias necesidades de acuerdo con sus circunstancias personales, hasta la dificultad de poder crear un proyecto de vida propio que incluya no solo aspectos relacionados con una cuestión laboral, profesional o académica; sino también, la posibilidad de formar relaciones personales y afectivas para crear redes de apoyo diversas a la familiar, así como de tener pasatiempos o actividades recreativas que nutren el desarrollo humano.

Al respecto, tal como señala la reconocida académica Laura Pautassi, “cada acto de cuidado se produce a expensas del tiempo, bienestar, salud y oportunidades laborales de las mujeres” (Pautassi, 2018, p. 724). Por lo tanto, asumen un costo de oportunidad muy elevado, que afecta su propio autocuidado y, por ende, su existencia misma.

La problemática planteada nos permite comprender que mientras las mujeres cuidan de otras personas, su desarrollo y bienestar integral se

ven invisibilizados, disminuidos y afectados. Lo cual incluso puede generar consecuencias en su existencia a un corto, mediano y largo plazo, pues como fue mencionado, los actos de autocuidado son un acto de vida que sostienen la existencia propia.

Al respecto, la académica Sandra Villalobos Nájera ha señalado que los cuerpos de las mujeres seguirán siendo un espacio de explotación y de violencia mientras no sea reconocido su derecho a ser cuidadas por su familia, Estado y comunidad, así como su derecho a tomar decisiones destinadas a su propio autocuidado (Villalobos Nájera, 2023, p. 82).

Para erradicar dicho impacto diferenciado que las mujeres experimentan en su autocuidado, es posible atenderlo a partir de dos enfoques. El primero se relaciona con el modelo de las 5 “R”, construido por diversas académicas expertas en cuidados. Dicho modelo propone (OIT, 2023, p. 4):

- I. Reconocer los trabajos de cuidados como fundamentales para sostener el bienestar social y humano;
- II. Reducir la sobrecarga de trabajos de cuidados que asumen las mujeres;
- III. Redistribuir los cuidados de forma equilibrada;
- IV. Recompensar los trabajos de cuidados, y
- V. Representación de quienes ejercen trabajos de cuidados.

La aplicación del modelo anterior puede ser útil para promover servicios, políticas, infraestructura y servicios de cuidados de calidad, licencias de trabajo que permitan redistribuir los cuidados entre hombres y mujeres, así como para regular las condiciones de empleo y garantizar remuneraciones o prestaciones que hagan posible la distribución justa de los trabajos de cuidados, entre otras medidas (OIT, 2023, p. 4).

En ese sentido, el reconocimiento de los trabajos de cuidados como vitales para sostener la vida y las medidas diseñadas para repartirlos desde un enfoque de corresponsabilidad promueve la creación de condiciones para que las mujeres puedan disponer de manera libre y autónoma de su tiempo, tanto el que dedican a labores remuneradas

como el que es denominado como tiempo “de descanso”. Es decir, al construir una distribución igualitaria de los trabajos de cuidados en la sociedad, es posible que las mujeres tengan mayores posibilidades de llevar a cabo los actos de autocuidado que consideren necesarios y adecuados a sus contextos, a favor de su bienestar general.

Ahora bien, el segundo enfoque interrelacionado para erradicar el impacto diferenciado que experimentan las mujeres relacionado con su autocuidado, es el de reconocer a los trabajos de cuidados como un derecho humano. Lo anterior con la finalidad de reconocer al Estado como el principal responsable de garantizar su ejercicio, a través de los medios, recursos económicos, sociales y políticos que realmente lo hagan posible.

3. El autocuidado como un derecho humano

De acuerdo con Laura Pautassi, los cuidados requieren reconocerse como un derecho de todas y todos, al ser indispensables para sostener el bienestar y desarrollo humano. Asimismo, al concebirse como tal, el Estado adquiere la responsabilidad de ofrecer cuidados de buena calidad para quienes lo requieren, de forma independiente a los vínculos familiares o posibilidades económicas de las familias. Lo anterior también promueve que las personas puedan elegir qué tanto se quieren involucrar en trabajos de cuidados y en qué medida.

Ahora bien, como fue mencionado anteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció por primera vez en el amparo directo 6/2023 el derecho humano al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado, el cual si bien en la actualidad no se encuentra reconocido de manera expresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende y relaciona estrechamente con otros derechos sí reconocidos e interdependientes entre sí mismos, de los cuales se destacan los siguientes (SCJN, 2023a, párr. 113):

- El derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación (artículo 1).
- El derecho a la igualdad ante la ley entre mujeres y hombres (artículo 4).

- El derecho a una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad (artículo 4).
- El derecho a la cultura física y a la práctica de un deporte (artículo 4).
- El derecho de las mujeres embarazadas de acceder a licencias de descanso para su autocuidado (artículo 123, apartado A, fracción IV).
- El derecho a la salud (artículo 4).
- El derecho a un empleo digno (artículo 123).

Además de los derechos anteriores reconocidos en la Constitución Política, la Primera Sala de la Suprema Corte (SCJN, 2023a, párr. 99) también advirtió que la construcción del derecho al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado, se desprende de tratados internacionales de los cuales México forma parte, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la que se establece que los Estados deben asegurar el pleno desarrollo de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres y en todos los ámbitos de su vida (artículo 2, incisos b, e y f).

Aunado a otros tratados internacionales relacionados principalmente con personas con discapacidad y adultos mayores, como es la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de personas mayores, la cual señala en su artículo 12 el Derecho de las personas mayores de recibir servicios de cuidado. Así como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, la cual establece la obligación de garantizar su integración a la sociedad por medio de servicios, programas, transporte, vivienda, recreación, educación, deporte, entre otros (SCJN, 2023a, párr. 102) (artículo III).

Asimismo, la Primera Sala resaltó que documentos relevantes de *soft law* han contribuido a promover e impulsar su reconocimiento, como es la Ley Modelo Interamericana de Cuidados, la cual establece que todas las personas deben poder acceder y disfrutar del derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado (artículo 5). Aunado al rol garante que

tiene el Estado para la redistribución, reducción, regulación y provisión de los cuidados como un servicio esencial (artículo 6).

La Ley Modelo Interamericana de Cuidados también indica diversos principios y directrices que fueron retomados por el amparo directo 6/2023, entre los que se encuentra el principio de corresponsabilidad, el cual se refiere a la responsabilidad que comparten tanto el Estado como el sector privado, la comunidad, hombres y mujeres, así como cualquier persona para involucrarse en redes de cuidado (artículo 5).

Por otra parte, resultan de gran relevancia los principios de interseccionalidad, interculturalidad, territorialidad y universalidad, pues si bien todas las personas tienen el derecho al cuidado, a ser cuidados y al autocuidado, siempre se requiere considerar su identidad personal y situaciones de vulnerabilidad por las que atraviesan o los lugares en donde transcurre su vida cotidiana, con la finalidad de adecuar la garantía de ese derecho a sus necesidades y circunstancias específicas (artículo 14).

Como es posible observar, la construcción del derecho al cuidado, a ser cuidado y al autocuidado, deriva de diversos instrumentos internacionales de carácter vinculante para México (ya sea de manera expresa o implícita), de documentos de *soft law* que reconocen su existencia, así como de diversos derechos humanos reconocidos expresamente en la Constitución Política que son interdependientes de forma estrecha.

De ahí que, al considerar el fundamento desarrollado en párrafos anteriores, es posible llegar a las siguientes consideraciones relacionadas específicamente con el derecho humano al autocuidado:

De acuerdo con el principio de corresponsabilidad, las labores de cuidado requieren redistribuir entre el Estado, el sector privado, las mujeres, los hombres y la comunidad en general. Asimismo, el Estado es el principal garante del autocuidado de las mujeres, por lo que debe asegurar que tengan acceso a los medios o recursos necesarios para ejercerlo de forma plena, a favor de su bienestar general y en condiciones de igualdad con los hombres.

Por otra parte, para garantizar el derecho al autocuidado, el Estado requiere considerar las necesidades específicas de las mujeres de acuerdo con su identidad, así como los obstáculos particulares o situaciones de vulnerabilidad que enfrentan a raíz de su contexto social, geográfico y económico, o de los recursos y medios con los que cuentan.

De igual forma, las mujeres mayores y quienes tienen alguna discapacidad requieren tener acceso a servicios públicos o programas que les permitan acceder a las actividades de autocuidado de su elección, como pueden ser culturales, de recreación, educación o deporte físico, con la finalidad de garantizar su bienestar general físico, emocional, social y mental.

Por último, es fundamental que las mujeres que dedican mayor parte de su tiempo a realizar labores de cuidado para otras personas puedan acceder en igualdad y no discriminación, a una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, a la cultura física y deporte, a tiempo de descanso y a cualquier actividad que contribuya a su autocuidado. Asimismo, de encontrarse embarazadas, requieren acceder a licencias de descanso, con la finalidad de garantizar su bienestar general y existencia plena.

Adicionalmente, considero que la esfera específica del derecho humano al autocuidado también se relaciona íntimamente con otros derechos, como son el derecho a la dignidad, al libre desarrollo de la personalidad y a la autonomía de las mujeres, por los motivos que explicaré a continuación.

En primer lugar, el derecho a la dignidad humana reconocido en el artículo primero de la Constitución Política, al ser un bien jurídico circunstancial del ser humano, es un principio que permea en todo el ordenamiento jurídico y un derecho fundamental de toda persona a ser tratada como tal y no como un objeto, humillada o degradada (*Seminario Judicial de la Federación*, 2016).

Por lo tanto, al ser inherente a todo ser humano por el simple hecho de serlo (Mañón Garibay, 2021), la dignidad es el fundamento de todos los

demás derechos, entre los que se encuentran el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y psíquica, el honor, el estado civil, privacidad, entre otros (*Semanario Judicial de la Federación*, 2009).

Ahora bien, la dimensión externa del libre desarrollo de la personalidad implica que las personas tengan la libertad de actuar y de realizar cualquier actividad que consideren necesaria para el desarrollo de su vida. Mientras que su dimensión interna, protege a las personas de intromisiones externas que puedan limitar su capacidad de tomar decisiones por medio de la autonomía personal (*Semanario Judicial de la Federación*, 2019).

En ese sentido, el derecho al libre desarrollo de la personalidad implica que toda persona pueda tener la libertad de tomar decisiones congruentes con sus valores, ideas, gustos, metas u objetivos que den sentido a su existencia. De ahí que tal derecho protege la forma particular y diversa en la que cada persona desea vivir, caminar y existir en el mundo, lo cual se ejerce por medio de decisiones autónomas y únicas (*Semanario Judicial de la Federación*, 2009).

Como es posible observar, la autonomía personal se encuentra íntimamente relacionada con el libre desarrollo de la personalidad. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia ha reconocido que, en algunas situaciones, la autonomía personal se aprecia en las acciones que realiza una persona, mientras que, en otras, se observa más claramente a través de las decisiones que adopta para ejercer su desarrollo de la personalidad (*Semanario Judicial de la Federación*, 2019).

Asimismo, la autonomía se refiere a la posibilidad que tiene todo ser humano de tomar las decisiones encaminadas a materializar sus deseos, aspiraciones con la finalidad de construir un proyecto de vida congruente con su existencia, sin que existan interferencias ilegítimas por parte del Estado o de la comunidad (SCJN, 2021, párrs. 45 a 47). De ahí que la Constitución Política otorga una amplia protección a la autonomía de las personas y a la garantía de ciertos bienes indispensables para la elección y materialización de los planes de vida que las personas se proponen (SCJN, 2019, párr. 6).

Aunado a lo anterior, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia ha indicado que el libre desarrollo de la personalidad implica que una persona: “sea quien sea, pueda elegir en forma libre y autónoma, su proyecto de vida, la manera en que logrará sus metas y objetivos que, para él [o ella], son relevantes” (SCJN, 2019, párr. 10).

De ahí que el ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad y a la autonomía personal, hacen posible que cada persona pueda tomar decisiones encaminadas a realizar un proyecto de vida único y diverso. Al respecto, el concepto de proyecto de vida resulta en sí mismo complejo de definir por su amplitud y diversidad, pues en realidad depende de las convicciones, aspiraciones y deseos individuales de cada ser humano.

El concepto de proyecto de vida se ha desarrollado de forma más amplia en materia de reparación integral del daño a víctimas de violaciones a derechos humanos. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia ha indicado que la reparación al proyecto de vida abarca las expectativas que una persona tenía relacionadas con su empleo, educación o prestaciones sociales (SCJN, 2020, párr. 147), o bien, con otras pérdidas de oportunidades de diversa naturaleza (SCJN, 2021, párr. 24).

En ese sentido, es necesario aclarar que el proyecto de vida no se debe observar únicamente desde una perspectiva hegemónica. Es decir, que solo abarque ámbitos laborales, educativos o profesionales de las personas. De acuerdo con Contreras Ruvalcaba y Valgañón Salazar (2022, pp. 71 y 72) existen concepciones de proyectos de vida que desafían la comprensión convencional de la sociedad y la perspectiva capitalista en la que se entiende la vida: como un camino exclusivamente relacionado con la acumulación de mayor capital, grados de escolaridad, puestos de trabajo o casas más grandes.

En realidad, todo lo que incluye un proyecto de vida requiere analizarse desde un enfoque con una mayor amplitud, que no se limite únicamente a cuestiones monetarias, productivas o capitalistas. Pues si bien el proyecto de vida incluye cuestiones laborales, educativas o la acumulación monetaria y de bienes, no se debe olvidar que se construye a

partir de los sueños, esperanzas o expectativas de cada persona, pues: “el desarrollo de la vida no se limita a un solo ámbito, sino que consiste y se nutre de la interconexión que tienen diferentes rubros en la vida cotidiana” (Contreras Ruvalcaba y Valgañón Salazar, 2022, p. 73).

De ahí que el proyecto de vida también puede englobar actividades recreativas y culturales, el deseo de generar redes de apoyo y establecer relaciones afectivas, tener tiempos de descanso y de ocio, realizar algún deporte o tomar decisiones que permitan cuidar del propio cuerpo, mente y emociones, o cualquier otro acto de vida encaminado a construir un bienestar general y desarrollar una existencia plena.

De acuerdo con lo anterior, para que las mujeres puedan ejercer su derecho al autocuidado, resulta necesario que existan las condiciones necesarias para ejercer su libre desarrollo de la personalidad y autonomía, lo cual implica que puedan tener la libertad de tomar decisiones sobre la distribución y uso de su tiempo, sobre sus recursos y espacios, o sobre cómo desean involucrarse en los trabajos de cuidado destinados a otras personas.

Asimismo, las mujeres deben tener la libertad de decidir involucrarse o llevar a cabo cualquier actividad relacionada con su autocuidado, con la finalidad de desarrollar su personalidad, identidad y un proyecto de vida propio. Al respecto, es relevante señalar que tales actividades no solo se relacionan con cuestiones profesionales o académicas, pues los actos de autocuidado que forman parte de un proyecto de vida se componen de los intereses y necesidades de cada mujer.

Los actos de autocuidado que las mujeres ejercen de manera libre, en ejercicio de su derecho al libre desarrollo de la personalidad y la autonomía, pueden adoptar diversas formas y estar orientados a garantizar su bienestar integral. Estas actividades pueden incluir prácticas recreativas, culturales o deportivas; la construcción de relaciones sociales y afectivas; la formación de redes de apoyo; la inversión de tiempo para el descanso; y cualquier otro acto que busque cuidar de su ser, mente, cuerpo y emociones.

En conclusión, para que las mujeres puedan ejercer su derecho al autocuidado, resulta necesario que puedan tomar decisiones de forma autónoma de acuerdo con sus propias convicciones, ideas, gustos y metas, a favor de su propia existencia y como un acto de vida a favor de su autocuidado.

4. Conclusiones

Todas las personas necesitamos de actos de cuidado para existir en el mundo, crecer y desarrollarnos. Sin los cuidados, los seres humanos no podemos realizar nuestras actividades cotidianas ni productivas, o encontrar un bienestar general en la vida cotidiana, de ahí su relevancia como un bien social fundamental.

A pesar de ser indispensables para sostener la vida, los cuidados han sido históricamente invisibilizados, menospreciados y delegados a las mujeres. Por lo que su distribución desigual en el orden social ha impactado de forma diferenciada en diversos ámbitos de su vida.

En ese sentido, quizá una de las afectaciones más evidentes que experimentan las mujeres debido a la distribución desigual de los cuidados es el poco tiempo que tienen disponible para realizar otras actividades que no se encuentren relacionadas con dichas labores, como son los actos relacionados con el autocuidado.

Al respecto, es importante concebir al autocuidado como un acto de vida, pues se trata de actividades destinadas no solo mantener la salud o cuidar del propio cuerpo; sino también, a preservar la vida misma desde todos sus ámbitos posibles, como puede ser el bienestar físico, mental, emocional, espiritual o cualquiera a favor de la propia existencia en el mundo.

Asimismo, la posibilidad de realizar actividades de autocuidado no depende de los esfuerzos, éxitos, deseos o logros individuales. Pues en realidad, algunas personas experimentan situaciones de desigualdad para poder ejercer tales actos de vida, como sucede con las mujeres

que dedican mayor tiempo de su vida a cuidar a otras personas o que no cuentan con los medios y recursos necesarios para ello.

Con la finalidad de erradicar la situación de desigualdad que enfrentan las mujeres relacionadas con la posibilidad de ejercer actos de autocuidado, resulta necesario reconocer a los trabajos de cuidados como esenciales para sostener el bienestar general, recompensarlos de forma justa e implementar medidas para redistribuirlos en la sociedad. Asimismo, es necesario reconocer al autocuidado como un derecho humano, lo cual ya fue establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 6/2023.

En ese sentido, el derecho al autocuidado se encuentra relacionado estrechamente con otros derechos, como es a tener una alimentación nutritiva, suficiente y de calidad, a la cultura física y al deporte. Asimismo, el autocuidado también se relaciona con el derecho al libre desarrollo de la personalidad y a la autonomía personal, pues las mujeres deben tener la posibilidad y acceder a las condiciones necesarias para tomar decisiones que les permitan cuidar de sí mismas y poder construir un proyecto de vida de acuerdo con su propia existencia y necesidades.

Considerando que el Estado es el principal garante del derecho al autocuidado de las mujeres, resulta necesario que con base en los principios de interseccionalidad, interculturalidad, territorialidad y universalidad, se considere la identidad, necesidades específicas y situaciones particulares de las diversas mujeres que se dedican en mayor medida a los trabajos de cuidado, con la finalidad de crear las políticas públicas o programas de seguridad social idóneos para que puedan ejercer las actividades de autocuidado que coincidan con su proyecto de vida (Organización de los Estados Americanos, Ley Interamericana de cuidados, artículo 8).

Por otra parte, el Compromiso de Buenos Aires también indica que el Estado requiere adoptar los marcos normativos, políticas, programas y sistemas integrales de cuidados con perspectiva interseccional e intercultural, con la finalidad de proteger los derechos, tanto de quienes reciben los cuidados, como de quienes los brindan.

Asimismo, resulta fundamental redistribuir los cuidados a partir de un sistema integral de cuidados, con la finalidad de evitar que las mujeres realicen estas labores en mayor medida y existan las condiciones necesarias para que puedan ejercer su derecho al autocuidado, lo cual implica tener la posibilidad de decidir cómo utilizar su tiempo para llevar a cabo los actos de autocuidado que consideren congruentes con su existencia.

Por último, al crear las políticas públicas, programas y sistemas integrales destinados a garantizar el derecho al autocuidado, el Estado requiere escuchar y atender las concepciones particulares y diversas de lo que las mujeres entienden por autocuidado, lo cual puede incluir actos que desafían concepciones capitalistas del uso del tiempo.

Las mujeres tienen derecho de ejercer actos de autocuidado que impliquen desde actividades recreativas diversas, hasta tener la posibilidad de decidir descansar y solo existir, lo cual también es una forma simbólica de reparar y restituir el tiempo que históricamente han dedicado al cuidado de otras personas, incluso a veces a costa de su propia existencia y bienestar integral.

Referencias bibliográficas

Almas Cautivas (2019). *La situación de acceso a derechos de las personas trans en México: problemáticas y propuestas*. México: Embajada de los Estados Unidos en México. Disponible en: «<https://almascautivas.org/wp-content/uploads/2019/02/la-situacion-de-acceso-a-derechos-de-las-personas-trans-en-mexico.-investigacion-completa.pdf>».

Batthyány, K. (n. d.). *Políticas del cuidado*. México: CLACSO. Disponible en: «<https://clacso.edu.ar/PoliticasyCuidado.pdf>».

Calero, A., et al. (2015). *Uso del tiempo y economía del cuidado*. Argentina: Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo. Disponible en: «https://www.timeuse.org/sites/ctur/files/public/ctur_report/9888/dt_09_uso-del-tiempo_2015.pdf».

- Cáceres Sofía, R., et al. (2022). *Manual de autocuidado*. El Salvador: Fundasil, Iniciativa Spotlight. Disponible en: «<https://www.unicef.org/elsalvador/media/5036/file/Manual%20de%20Autocuidado.pdf>».
- CEPAL. (2021). *Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible* (LC/MDM.61/3). Santiago. Disponible en: «<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d1fb9b2a-5e17-4a75-9c2b-f3ed1a554c90/content>».
- CEPAL. (2022). *Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030* (LC/CRM.15/4).
- CDHCDMX. (2023). *El derecho al cuidado*. Ciudad Defensora, 23(3). Disponible en: «https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Ciudad-Defensora-23_digital.pdf».
- Corte IDH. (2022). *Opinión Consultiva 29/22: Enfoques diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad*. Disponible en: «https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_esp.pdf».
- CONAPRED. (2020). *Ficha temática: Discriminación en contra de trabajadoras del hogar remuneradas*. México: CONAPRED. Disponible en: «http://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/02/FT_TDH_Noviembre2023.pdf».
- Contreras Ruvalcaba, G., y Valgañón Salazar, A. (2022). *¿Cómo se repara integralmente el daño con perspectiva de género? Elementos útiles para la estimación de lucro cesante y del proyecto de vida*. Determinación y reparación del daño con perspectiva de género. México: Fiscalía General de la República. Disponible en: «<https://>

www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/727507/Serie_5_Final_ISBN_978-607-7502-9.pdf».

Espinoza Pérez, L., et al. (2021). *Diccionario de cuidados: un enfoque universal e incluyente*. México: OXFAM México, Red de Cuidado en México.

Fraga Utges, C. (2018). *Cuidados y desigualdades en México: una lectura conceptual*. México: OXFAM. Disponible en: «<https://oxfam-mexico.org/wp-content/uploads/2018/07/Investigacion-CeciliaFraga.pdf>».

Intersecta et al. (2023). *El derecho al cuidado y la justicia fiscal feminista. Amicus curiae para la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Disponible en: «https://cdn.prod.website-files.com/64c019456bb62d07dc3af2b9/65f36092650fab602aaf9963_Amicus%20cuidados.pdf».

INEGI. (2019). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*. Disponible en: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf».

Iniciativa Spotlight. (2023). *Autocuidado y cuidado colectivo: conceptos y herramientas*. Disponible en: «<https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/2023-08/Autocuidado%20y%20cuidado%20colectivo.%20Conceptos%20y%20herramientas.%20%281%29.pdf>».

Mañón Garibay, G. (2021). *Dignidad humana como concepto jurídico y filosófico de los derechos humanos*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en: «<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6561/16.pdf>».

Oxfam México. (2022). *Sostener la vida: las redes de cuidado en México*. México: OXFAM. Disponible en: «<https://oxfam-mexico.org/wp-content/uploads/2022/05/Redes-de-cuidados.pdf>».

- OEA. (n. d.). *Ley Modelo Interamericana de Cuidados*. Disponible en: «<https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>».
- OIT. (2022). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente: resumen ejecutivo*. Disponible en: «https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/wcms_633168.pdf».
- OMS. (2015). *Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud*. Disponible en: «https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf».
- Pautassi, L. (2018). “El cuidado como derecho: un camino virtuoso, un desafío inmediato”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 68(272-2), pp. 717-742. Disponible en: «<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67588>».
- Pautassi, L. (2023). *El derecho al cuidado: de la conquista a su ejercicio efectivo*. México: Friedrich Ebert Stiftung.
- Rubio Rufino, I. (2024). *Apuntes sobre igualdad de género: compensación económica*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos. Disponible en: «<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-05/Igualdad-de-genero-Compensacion-economica.pdf>».
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). “Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Nueva Sociedad*, (56).
- Saucedo, R., y Ochoa Martínez, J. (2024, 8 de marzo). Cuidar en igualdad. *IberIConnect*. Disponible en: «<https://www.ibericonnect.blog/2024/03/cuidar-en-igualdad/>».
- SEGOB. (2022, 3 de junio). *Autocuidado y bienestar para personas cuidadoras*. Disponible en: «<https://www.gob.mx/inapam/es/>».

articulosautocuidado-y-bienestar-para-personas-cuidadoras?-idiom=es».

Semanario Judicial de la Federación. (2019). Derecho al libre desarrollo de la personalidad: su dimensión externa e interna (Primera Sala, Jurisprudencia, 2019). Disponible en: «<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2019357>».

Semanario Judicial de la Federación. (2016). Dignidad humana: constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética (Primera Sala, Jurisprudencia, 2016). Disponible en: «<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363>».

Semanario Judicial de la Federación. (2009). Dignidad humana: el orden jurídico mexicano la reconoce como condición y base de los demás derechos fundamentales (Pleno, Tesis aislada, 2009). Disponible en: «<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165813>».

Semanario Judicial de la Federación. (2009). Derecho al libre desarrollo de la personalidad: aspectos que comprende (Pleno, Tesis aislada, 2009). Disponible en: «<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165822>».

SCJN. (2023a). Amparo directo 6/2023. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

SCJN. (2023b). Amparo directo en revisión 613/2023. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

SCJN. (2021). Acción de inconstitucionalidad 106/2018 y su acumulada 107/2018. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

SCJN. (2018). Amparo en revisión 547/2019. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ministra Ponente: Yasmín Esquivel Mossa.

SCJN. (2013). Amparo directo en revisión 2764/2013. Primera Sala, 6 de noviembre de 2013. Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

SCJN. (2009). Contradicción de tesis 39/2009. Primera Sala, 7 de octubre de 2009. Ministro Ponente: Juan N. Silva Meza.

Villalobos Nájera, S. (2023). *Lo personal del cuidado y el autocuidado: prácticas de resistencia ética y política. Estudios del Discurso*, 9(2), pp. 74-89. Disponible en: «<https://esdi.uaem.mx/index.php/esdi/article/view/159/116>».

Juzgar desde la maternidad

Judging from Motherhood



Diana Isabel Ivens Cruz*

* Secretaria adscrita al Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales en el Estado de Chiapas. Tiene estudios como licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana, campus Coatzacoalcos; Maestría en Derecho con mención honorífica por el entonces Instituto de la Judicatura Federal, actualmente Escuela Federal de Formación Judicial; Maestría en Administración de Empresas por ISU Universidad, campus Puebla; asimismo, Doctorado en Derecho con mención honorífica por la Facultad Libre de Derecho de Chiapas.



- **Resumen:** Las mujeres madres que han alcanzado posiciones como titulares de órganos jurisdiccionales merecen un reconocimiento particular. Porque no solo han superado las dificultades de la maternidad, sino que también han derribado barreras de una cultura machista que limita su desarrollo profesional. A continuación, se despliega cuántas mujeres son actualmente juezas federales, se analizarán los obstáculos que enfrentan para acceder a roles de liderazgo y los cambios que la maternidad implica en sus carreras. Además, se ofrecerán ideas para conciliar la vida laboral con la maternidad en la Judicatura, destacando a aquellas mujeres que han sabido equilibrar su vida familiar y profesional.

Palabras claves: Juzgar; maternidad; hijas(o)(e); liderar; juzgadoras.

- **Abstract:** Women who are mothers and have reached leadership positions in judicial bodies deserve recognition. Not only have they overcome the challenges of motherhood, but they have also broken through the barriers imposed by a sexist culture that hinders their professional development. This article will examine how many women currently serve as federal judges, the obstacles they face in attaining leadership roles, and how motherhood impacts their careers. Additionally, it will propose ideas for balancing work and motherhood within the judiciary, highlighting those women who have successfully harmonized their family and professional lives.

Keywords: Judge; motherhood; children; lead; judges.

En 2019, el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) emitió la primera convocatoria exclusiva para mujeres, en la que se concursaban 30 plazas para el cargo de Juezas de Distrito. Solo 25 mujeres resultaron vencedoras en dicho concurso, que fue el primero de su tipo en la historia del Poder Judicial de la Federación (PJF).

De acuerdo con la información emitida por el propio CJF (2019), en el aludido concurso participaron 1,168 mujeres, lo que representa 25% del total de mujeres que han participado en todos los concursos que se han realizado para el cargo de persona Juez de Distrito. Además, la vencedora que obtuvo la calificación más alta se posicionó como la quinta persona mejor calificada en la historia de todas las convocatorias celebradas, aunado a que tuvo la mejor calificación de los últimos nueve años, incluyendo concursos tanto de hombres como de mujeres.

Tal acción afirmativa fue consecuencia de la baja representación de mujeres juzgadoras en el PJF, ya que en 2018 menos de 20% de las personas titulares en los órganos jurisdiccionales eran mujeres (CJF, 2023). Es decir, en ese año solo había 151 mujeres juezas frente a 685 hombres jueces, lo que significaba que las mujeres Juzgadoras de distrito ocupaban únicamente 18% de esos puestos. Asimismo, respecto a las Magistradas de circuito, había solo 135 mujeres en ese cargo, en comparación con los 454 Magistrados hombres que presidían los órganos colegiados (CJF, s.f.).

En 2023, gracias a las diversas acciones afirmativas implementadas por el CJF, especialmente los concursos dirigidos exclusivamente a mujeres, las cifras se incrementaron considerablemente. El total de juzgadoras, incluidas Juezas y Magistradas, se incrementó a 29.5%; no obstante, los jueces hombres representaban 70.5% del total de personas juzgadoras. Es decir, para ese año, el PJF contaba con 262 Juezas y 204 Magistradas, sumando un total de 466 juzgadoras federales. En contraste, había 471 Jueces y 643 Magistrados, alcanzando un total de 1,114 juzgadores hombres.

Lo anterior demuestra que, a pesar de que se han hecho grandes avances en el tema de igualdad de género con la intención de romper el

techo de cristal, aún es necesario implementar mayores acciones para posicionar a las mujeres en puestos de dirección y liderazgo, en este caso, en el ámbito de la justicia.

Por otra parte, a pesar de que los órganos jurisdiccionales están encabezados por Juezas, Jueces, Magistradas y Magistrados, el siguiente peldaño lo ocupan los Secretarios y Secretarías adscritos a juzgados y tribunales. Estos puestos también son superiores dentro de la carrera judicial; sin embargo, en ellos las mujeres tampoco han alcanzado la paridad.

De acuerdo con la estadística presentada por el CJF (2023), en 2023 hubo 3,862 Secretarías frente a 4,459 Secretarios en todos los órganos jurisdiccionales del país, lo que significa que hay 597 Secretarios hombres más.

Dicha cifra no parece lejana en comparación con las mujeres titulares de órganos jurisdiccionales; sin embargo, es importante señalar que hay entidades federativas donde los órganos jurisdiccionales carecen de Secretarías mujeres, como es el caso de los Centros de Justicia Penal Federal en Nuevo León, Sinaloa, Tamaulipas y Baja California Sur. Estos centros no se caracterizan por la paridad de género y no han generado las condiciones necesarias para que alguna mujer pueda acceder a un puesto de Secretaría en ellos.

La diferencia en el número de Secretarios hombres en comparación con las mujeres es significativa, ya que, hasta agosto de 2024, uno de los puestos que permite escalar en la carrera judicial y calificar para participar en los concursos para ser persona Juez de Distrito es la de persona Secretaria de Juzgado o de Tribunal Colegiado.

Por tanto, al haber menos mujeres Secretarías, no se está generando igualdad de condiciones respecto a los hombres para acceder al cargo de persona Juez de Distrito, debido a que, al ser menos las mujeres que pueden concursar para dicho puesto, es evidente que también serán menos las que logren llegar a liderar un Juzgado de Distrito.

Si bien el CJF ha tomado acciones para que más mujeres accedan a puestos en la carrera judicial (actuarias y secretarías), por ejemplo, en 2020 se implementaron medidas para garantizar que los nombramientos en los órganos jurisdiccionales se realizaran de manera paritaria, con el objetivo de que, en algún momento, todos los juzgados y tribunales federales cuenten con una igual cantidad de mujeres y hombres trabajando, especialmente en los altos puestos, lo que ha permitido que más mujeres se posicionen en puestos de liderazgo y, a su vez, tengan la oportunidad de acceder a ser Juezas de Distrito.

Sin embargo, es evidente que aún no se consigue una igualdad real en estos puestos, ya que todavía hay órganos jurisdiccionales sin mujeres Secretarías. Por lo tanto, se requieren más acciones que faciliten el acceso de las mujeres a puestos superiores, para que, posteriormente, logren ser personas titulares de juzgados y tribunales.

Problemas que enfrentan las mujeres para acceder a altos cargos

Como se mencionó, el CJF ha realizado diversas acciones que han permitido a las mujeres acceder en igualdad de condiciones a puestos más altos. Hasta agosto de 2024, estas acciones afirmativas eran necesarias para equiparar las condiciones y, de esta forma, pudieran ejercer, posteriormente, posiciones de liderazgo en Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito.

Sin embargo, tales acciones no han sido suficientes para derribar las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a cargos más altos y de liderazgo, no solo en la labor jurisdiccional, sino en el mercado laboral en general. Para comprender las razones por las cuales muchas mujeres no logran escalar en la carrera judicial, es fundamental analizar las distintas limitantes que enfrentan.

Una de estas problemáticas es la llamada segregación ocupacional por género, que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2013), se puede dividir en horizontal y vertical.

La segregación horizontal se refiere al grado en que hombres y mujeres se concentran en diferentes sectores laborales (OIT, 2013); lo cual refleja la extensión de las obligaciones de cuidado al mundo laboral; es decir, las mujeres tienden a ser relegadas a ocupaciones que requieren menos calificaciones, ofrecen menores oportunidades de desarrollo profesional y están relacionadas con el cuidado de personas, tales como la docencia, la enfermería y el trabajo doméstico. Además, estos trabajos suelen tener niveles de remuneración más bajos.

La segregación horizontal está estrechamente relacionada con la segregación educacional (López, Escot, Fernández y Mateos, 2008), que se refiere a la tendencia de las mujeres a elegir carreras estereotipadas como femeninas (recursos humanos, secretariado, administración, etcétera), mientras que los hombres tienden a optar por carreras consideradas estereotipadamente masculinas (ingenierías).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), en el estudio de Mujeres y Hombres 2021-2022 se puede observar que las mujeres tienen una mayor participación en carreras consideradas feminizadas, tales como Educación (75.4% mujeres y 24.6% hombres), Ciencias de la Salud (69.9% mujeres y 30.1% hombres), y Ciencias Sociales y Derecho (61.2% mujeres y 38.8% hombres). En contraste, en las áreas de Tecnologías de la Información predominan los hombres, tales como Comunicación (23.7% mujeres y 76.3% hombres), Ingeniería, manufactura y construcción (31.9% mujeres y 68.1% hombres), y Agronomía y Veterinaria (45.6% mujeres y 54.4% hombres).

Las estadísticas muestran que, ya sea por estereotipos, la educación recibida o la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar de manera más fácil, el sector femenino sigue eligiendo carreras orientadas o consideradas como de mujeres.

Por otra parte, la segregación vertical (OIT, 2013) se refiere al grado en que hombres y mujeres ocupan diferentes posiciones jerárquicas dentro del mismo sector laboral; es decir, se evidencia la existencia de un techo de cristal que opera como un muro invisible que impide o complejiza el desarrollo profesional de las mujeres. Esto implica que

enfrentan obstáculos para acceder a puestos más altos y de liderazgo en las empresas o sectores laborales en los que se desempeñan.

López, Escot, Fernández y Mateos (2018) señalan que otra de las razones que ha influido en que las mujeres enfrenten mayores dificultades para acceder a puestos de liderazgo es la existencia de una peor calidad en los empleos orientados al sector femenino; es decir, las mujeres absorben casi la totalidad de los trabajos a medio tiempo, ya sea por elección de las propias trabajadoras para compaginar su vida laboral y familiar, o porque los empleadores solo ofrecen ese tipo de puestos a las mujeres.

Por tanto, el ofrecimiento de trabajos que no brindan mayores oportunidades laborales y que se desarrollan en condiciones precarias se traduce en una limitación para su desarrollo profesional, lo que a su vez reduce considerablemente sus posibilidades de ascender a puestos de dirección.

Además, existen otras problemáticas que pueden pasar inadvertidas o que se consideran obstáculos para la promoción de las mujeres a los puestos directivos, tal es el caso de una cultura corporativa masculina y de redes informales entre personas directivas que, por lo general, están integradas por hombres.

Según López, Escot, Fernández y Mateos (2018), la primera de estas problemáticas radica en que históricamente la figura de las mujeres en puestos directivos ha sido casi inexistente. Esta falta de representación, junto con la asociación de las tareas de alta dirección a habilidades masculinas, ha influido negativamente en la decisión de promover a mujeres en puestos de toma de decisión.

De acuerdo con Cuadrado y Morales (en Camarena y Saavedra, 2018), a las mujeres generalmente se les atribuyen rasgos relacionados con lo afectivo, lo emocional y lo tendiente a favorecer las relaciones, mientras que a los hombres se les asocian rasgos afines a la productividad, la eficacia, la autonomía, la independencia y la competencia para el logro de metas.

Esta situación está relacionada con el hecho de que la sociedad históricamente ha otorgado a las mujeres roles vinculados al cariño, el cuidado y la maternidad, entre otros, los cuales muchas personas asocian con “debilidad”. Esto condena a aquellas mujeres que se apartan de estos conceptos, como las que eligen no ser madres, las que deciden dar en adopción a sus hijos(as)(es) o las que optan por abortar, ya que se perpetúa la idea de que “la mujer nació para ser madre”.

Contrariamente, el patriarcado ha permitido que a los hombres se les asocie con liderazgo al ser quienes tradicionalmente proveen en el hogar, lo que los relaciona con independencia y autonomía, ya que no son los encargados del cuidado de los hijos. Por el contrario, aquellos que se desvían de lo convencional –como los que se dedican al cuidado de los hijos(as)(es), los que no proveen económicamente o incluso los que expresan sus emociones– son señalados como “débiles” o “femeninos”.

Además, existen redes informales entre personas directivas, que se establecen a través de comidas, reuniones ejecutivas informales, deportes y pertenencias a clubes, generalmente asociadas a hombres. Estas redes facilitan la promoción a altos puestos directivos.

Como señalan Cuadrado y Morales (en Camarena y Saavedra, 2018), las mujeres que ocupan cargos de mayor responsabilidad a menudo adoptan conductas relacionadas con lo “femenino”, lo que les lleva a otorgar importancia a los intereses comunes de su personal y de la organización. Sin embargo, estas actitudes pueden resultar en devaluaciones, desaprobaciones personales y sanciones sociales, lo que provoca que, en algunos casos, las mujeres eviten ser promovidas por los costos personales que esto implica.

Además, como ha señalado la OIT (en Camarena y Saavedra, 2018), existen reglas visibles e invisibles en el entorno “masculino” que dificultan la adaptación de las mujeres. A menudo, colegas y clientes no consideran instintivamente a las mujeres como iguales a los hombres, lo que las obliga a trabajar mucho más para probarse a sí mismas y demostrar su valía y competencia ante los demás. En ocasiones,

también deben adaptarse a los estilos de trabajo masculinos previamente establecidos, lo que puede resultar en un esfuerzo adicional y en la percepción de que deben conformarse a normas que no les son inherentes.

No obstante, además de las limitantes que enfrentan las mujeres para su desarrollo profesional y crecimiento en los puestos que ocupan, hay otra situación inherente que ha sido una limitante para el crecimiento profesional de las mismas, hablo de la asociación de que las mujeres deben ser quienes se hagan cargo de los hijos(as)(es), de la casa y de la familia en general.

De acuerdo con la OIT (2019), las mujeres se encuentran en considerable desventaja frente a los hombres al momento de desarrollarse profesionalmente. En una encuesta realizada por dicha organización, se advirtió que 76.9% de las empresas entrevistadas coinciden en que, en los puestos directivos o de liderazgo, las personas deben encontrarse disponibles para trabajar en todo momento y lugar.

Sin embargo, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado del hogar, así como la responsabilidad de los hijos(as)(es); lo que pone en una situación bastante incómoda a aquellas que pretenden aspirar a un puesto más alto, especialmente en comparación con sus compañeros hombres, quienes, por lo general, no enfrentan la carga del hogar.

Una encuesta realizada por el *STEM Women Congress* (2019), reveló que, en 2018, 49% de las mujeres encuestadas en España consideraban que la maternidad era el principal obstáculo para ascender a puestos de liderazgo.

De acuerdo con porcentajes presentados en la página del Gobierno de México (2018), la participación de las mujeres en el ámbito laboral disminuye a medida que tienen más hijos(as)(es). Así, la mitad de las mujeres de 15 años y más que tienen un hijo(a)(e) participan en el mercado de trabajo. En contraste, solo 41.4% de las mujeres que tienen entre 3 y 5 hijos(as)(es) se encuentran en el área laboral, y solamente 22.7%

de las mujeres que tienen 6 hijos(as)(es) o más son económicamente activas.

Además, 4 de cada 10 mujeres entre 25 y 49 años, que tienen hijos(as)(es) menores de 3 años participan en el mercado laboral, en comparación con las mujeres sin hijos(as)(es), de las cuales 7 de cada 10 están económicamente activas. Esta situación contrasta notablemente con la de los hombres, ya que 97.9% de los hombres con hijos(as)(es) están activos económicamente.

El colectivo “México ¿cómo vamos?” (2024) también señala que el ingreso mensual promedio de los hombres es de 9,761.70 pesos, mientras que el de las mujeres es de 6,360.30 pesos, lo que indica una diferencia de 34.8% en sus ingresos; es decir, por cada 100 pesos que obtienen los hombres, las mujeres solo ingresan 65.20 pesos a su economía.

Estas brechas económicas entre hombres y mujeres aumentan con la edad, el menor nivel educativo y el número de hijos(as)(es).

Si comparamos a hombres y mujeres sin hijos(as)(es), la brecha salarial es menor, con una diferencia de 20.9%. No obstante, cuando se analiza la diferencia salarial entre hombres y mujeres con hijos(as)(es), las madres perciben 56.6% menos que los padres; aunado a que, en el caso de las mujeres con hijos(as)(es), se observa una reducción en sus ingresos, mientras que los hombres con hijos(as)(es) no experimentan esa misma disminución.

Estas cifras demuestran que, a medida que una mujer tiene hijos(as)(es), no solo disminuye su participación en el sector laboral, sino que también su ingreso personal se reduce considerablemente, lo que la hace cada vez más dependiente, si tiene pareja, de su compañero hombre, limitando así su posibilidad de desarrollarse profesionalmente.

Independientemente de lo anterior, la maternidad también conlleva cambios sumamente importantes en la vida de una mujer, no solo en el ámbito profesional o laboral, sino a nivel personal, físico y mental.

Desde, el momento del nacimiento del bebé, la persona que dio a luz inicia una serie de transformaciones que implican una nueva realidad en su vida.

De acuerdo con información publicada por el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (2015), la persona que dio a luz inicia con la etapa de puerperio o cuarentena, la cual implica cambios físicos, emocionales y afectivos, necesarios para recuperar las características que tenía antes del embarazo. Este periodo dura aproximadamente 6 semanas o 42 días. Durante esta fase transitoria es posible experimentar tristeza, lo que se conoce como “depresión puerperal”, si el estado de ánimo dificulta la vida diaria, debe consultarse a una persona especialista de la salud.

Por su parte, el *National Institute of Mental Health* (2024) señala que las personas que sufren depresión perinatal o depresión posparto sienten tristeza, ansiedad y fatiga extrema, lo que dificulta la realización de sus tareas diarias, incluido el cuidado de sí mismas o de las demás personas.

La depresión posparto presenta diversos síntomas que la persona que gestó debe estar alerta en el caso de que sufra cualquiera de ellos, por ejemplo: estado de ánimo persistente de tristeza, ansiedad o sensación de “vacío” la mayor parte del día, casi todos los días, durante al menos dos semanas; sentimientos de desesperanza o pesimismo; irritabilidad, frustración o inquietud; sentimientos de culpa, inutilidad o impotencia; dificultad para concentrarse, recordar o tomar decisiones; problemas para establecer vínculos o un apego emocional con su bebé; dudas constantes sobre la capacidad de cuidar a su bebé; pensamientos de muerte o de hacerse daño a sí misma o al bebé, o incluso intentos de suicidio, entre otros.

Incluso después del nacimiento del bebé, la persona que dio a luz puede experimentar un estado mental mucho más grave conocido como psicosis posparto, la cual, de acuerdo con el *National Institute of Mental Health* (2024), es una enfermedad mental grave en la que las mujeres

que la sufren pueden tener delirios, alucinaciones, manía, paranoia y confusión.

Si bien cada persona gestante vive de una manera diferente el nacimiento de sus hijos(as)(es), es innegable que los cambios que ocurren al dar a luz no son solo físicos sino también mentales y aun cuando cada una vive su maternidad de manera diferente y bajo su propio método, todas estamos propensas a sufrir algún trastorno mental que pueda impactar nuestro bienestar como madres, como parejas, como profesionistas y como mujeres.

Podrá existir diversos estudios e investigaciones que expliquen la realidad de las mujeres en la maternidad; sin embargo, es a partir de la experiencia personal de cada una que se puede hablar de vivir maternando.

Cada realidad es distinta, ya que cada mujer vive su maternidad a partir de la realidad en la que fue educada, de la comunidad en la que se desenvuelva y de las personas que la rodeen; esto, porque no puede pretenderse que una mujer que vive en el campo y que su realidad social le ha impuesto vivir únicamente realizando las labores del hogar y el cuidado de sus hijos(as)(es) sea la misma realidad social que el de una mujer que se le ha dado la oportunidad de desenvolverse en diversas formas y que se le haya permitido estudiar, trabajar y a su vez llevar un hogar.

Cada una de ellas va a tener sus propias dificultades al momento de maternar, a partir de la forma y el contexto en el que fue educada; sin embargo, también cada una de ellas va a vivir el dolor físico, el cansancio, los cambios emocionales, el estrés y la nueva realidad a su manera, ya sea que lo pueda expresar o no.

Lo cierto es que, con independencia de la forma en que cada mujer decida llevar a cabo su maternidad, muchas de ellas deciden priorizar a sus hijos(as)(es), su cuidado y su educación, lo que las lleva a redefinir su vida y su desarrollo profesional.

Hay madres que eligen vivir su vida a través del cuidado y la educación de sus hijos(as)(es), mientras que hay otras que deciden que el ejemplo que quieren dar a sus pequeños(as)(es) es el de una madre trabajadora que emprende una ardua tarea no solo de trabajar y desarrollarse profesionalmente, sino también de cuidar y educar a sus hijos(as)(es) e, incluso, hasta de guiar las actividades del hogar.

Ahora bien, las problemáticas previamente mencionadas han provocado que las mujeres enfrenten mayores dificultades para alcanzar posiciones de liderazgo en cualquier ámbito laboral en el que se desempeñen. Esto sin tener en cuenta otros factores que también obstaculizan el desarrollo del talento femenino, como el acoso laboral y sexual, así como los diversos estereotipos que, a lo largo de los años, han relegado a las mujeres al hogar y a los hombres en las áreas laborales.

Madres impartiendo justicia

La maternidad implica grandes cambios en las mujeres, tanto físicos como emocionales, y a menudo representa un obstáculo para acceder a puestos de liderazgo. Esto no solo se debe a un sistema laboral mayoritariamente masculino, donde los puestos directivos han sido históricamente ocupados por hombres, sino también a elección personal de muchas mujeres de priorizar su hogar y sus hijos(as)(es) sobre su desarrollo profesional.

Histórica y socialmente, se ha enseñado a las mujeres a priorizar el hogar, la pareja y los hijos(as)(es) sobre su trabajo. Se les han impuesto roles en los que se espera que cuiden, amen y prioricen a sus hijos(as)(es) por encima de sus propias necesidades. Como resultado, muchas mujeres que laboran lo hacen a partir de la culpa, la tristeza y la ansiedad por la separación y el descuido hacia su hogar y sus hijos(as)(es).

Incluso en la actualidad, existen estudios que sugieren que los hijos(as)(es) de las mujeres que trabajan suelen enfrentar más problemas físicos, psicológicos y de aprendizaje. Por ejemplo, una tesis doctoral de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez destaca los efectos negativos en las madres que son sometidas a fuertes presiones laborales, lo que genera prácticas de crianza desadaptativas (García, 2024).

Dicho artículo, con independencia de su objetividad, sustento y metodología, puede generar una desmotivación en las madres que desean avanzar en su desarrollo profesional, especialmente en aquellas que saben que laborar en la Judicatura implica un alto compromiso y entrega al trabajo.

No obstante, también hay artículos que motivan a las mujeres que son madres para continuar con su desarrollo profesional. Por ejemplo, un estudio de la Universidad de Harvard citado en la revista *Expansión* (2019) demuestra que las hijas de madres trabajadoras tienen más probabilidades de tener carreras exitosas; además, los hijos(as)(es) de estas mujeres suelen ser más participativos en las labores del hogar y, a pesar de las circunstancias, reportan niveles de felicidad similares a los de los hijos(as)(es) de madres que no laboran.

Aunque la maternidad es el mayor compromiso que muchas mujeres eligen, algunas deciden combinarla con su vida laboral. A pesar de las dificultades, logran liderar en sus campos profesionales mientras equilibran ambas responsabilidades, como es el caso de las mujeres juzgadoras.

De acuerdo con la información presentada por el Instituto Nacional de las Mujeres (2020), en mujeres nacidas en un rango generacional de 1984 a 1988, la edad promedio para tener su primer hijo(a)(e) es de 21 años. Ahora, con base en la legislación vigente hasta agosto de 2024, para ocupar el cargo de persona Jueza de Distrito se requiere tener al menos 30 años, además de contar con un mínimo de 5 años de experiencia profesional.

Si la edad promedio para que una mujer tenga su primer hijo(a)(e) es de 21 años, es muy probable que aquellas que aspiren a Juezas de Distrito, al cumplir la edad que señala la ley hasta este momento para acceder al cargo, ya tengan al menos un hijo(a)(e). Hasta agosto de 2024, para acceder a cargos más altos en el PJF, como el de persona Jueza de Distrito y de persona Magistrada de Circuito, era necesario realizar una carrera judicial.

El artículo 10 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación¹ establece que la carrera judicial estará integrada por diversos puestos, siendo los dos más altos los de Magistrada o Magistrado de Circuito y Jueza o Juez de Distrito. Otros puestos relevantes incluyen Secretaria o Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de la Sala Superior del Tribunal Electoral del PJF, Secretario o Secretaria de Acuerdos de Sala, Secretario o Secretaria Proyectista de Tribunal de Circuito, Secretario o Secretaria de Juzgado de Distrito, entre otros.

El artículo 9² de la señalada Ley establece que las personas funcionarias judiciales deben contar con un perfil específico que incluye una

¹ Artículo 10. Categorías. La Carrera Judicial está integrada por las siguientes categorías:

- I. Magistrada o Magistrado de Circuito;
- II. Jueza o Juez de Distrito;
- III. Secretaria o Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte o de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- IV. Subsecretaria o Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte o de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- V. Secretaria o Secretario de Estudio y Cuenta de Ministra o Ministro; Secretaria o Secretario de Estudio y Cuenta, así como Instructor o Instructora de la Sala Superior del Tribunal Electoral;
- VI. Secretario o Secretaria de Acuerdos de Sala;
- VII. Subsecretaria o Subsecretario de Acuerdos de Sala;
- VIII. Secretaria o Secretario de Tribunal de Circuito; Secretario o Secretaria de Estudio y Cuenta de las Salas Regionales del Tribunal Electoral;
- IX. Asistente de constancias y registro de tribunal de alzada;
- X. Secretario o Secretaria Proyectista de Tribunal de Circuito;
- XI. Secretario o Secretaria de Juzgado de Distrito;
- XII. Asistente de constancias y registro de Juez de control o Juez de enjuiciamiento; así como los Secretarios o Secretarias instructores, de constancias, de audiencias, de acuerdos, de diligencias y de instrucción de los juzgados laborales;
- XIII. Secretaria o Secretario Proyectista de Juzgado de Distrito;
- XIV. Actuaría o Actuario del Poder Judicial de la Federación, y
- XV. Oficial judicial.

² Artículo 9. Perfil. El perfil de la funcionaria o el funcionario judicial está constituido por el conjunto de capacidades y cualidades personales que permiten asegurar que, en el ejercicio de sus funciones, responderá de manera idónea a las demandas de justicia. Entre las principales características que deberá reunir la funcionaria o el funcionario judicial se encuentran las siguientes:

- I. Formación jurídica sólida e integral;
- II. Independencia y autonomía en el ejercicio de su función y defensa del estado de derecho;

formación jurídica sólida e integral; la capacidad para interpretar y razonar jurídicamente con base en casos concretos y con perspectiva interseccional; la aptitud para identificar los contextos sociales en que se presentan los casos sujetos a su conocimiento, entre otros.

Además, la legislación actual (agosto de 2024) prevé que, para acceder al cargo de Jueza o Juez de Distrito, uno de los puestos más altos en la carrera judicial y un requisito previo para ser Magistrada o Magistrado de Circuito, se deben realizar concursos de oposición. Las personas aspirantes deben contar con al menos 5 años de ejercicio profesional y cumplir con los criterios establecidos en las fracciones III a XIII del artículo 10 mencionado.

Es decir, quienes se encuentran actualmente como personas titulares de órganos jurisdiccionales, previo a desempeñar la función jurisdiccional, debieron pasar por una preparación educativa y profesional, lo cual exige un considerable compromiso de tiempo y esfuerzo. Esto se puede traducir en un sacrificio en su vida personal y, para quienes los tienen, en el cuidado y la crianza de sus hijos(as)(es).

Para acceder a un mejor cargo en el PJF no solo se requiere un desempeño excelente en el trabajo, sino también una dedicación adicional al estudio y la preparación. Esto puede resultar en menos tiempo disponible para la familia y las labores del hogar, generando tensiones y desafíos únicos para las mujeres que buscan avanzar en su carrera judicial.

Sin embargo, aun con los sacrificios y el esfuerzo que implica ser persona Magistrada de Circuito o persona Jueza de Distrito, 466 mujeres

-
- III. El respeto absoluto y el compromiso con la defensa y protección de los derechos humanos;
 - IV. Capacidad de interpretar y razonar jurídicamente a partir de casos concretos y con perspectiva interseccional;
 - V. Aptitud para identificar los contextos sociales en que se presentan los casos sujetos a su conocimiento;
 - VI. Conocimiento de la organización y, en su caso, manejo del despacho judicial;
 - VII. Aptitud de servicio y compromiso social, y
 - VIII. Trayectoria personal íntegra.

han conseguido liderar un órgano jurisdiccional, lo que refleja un avance significativo en la representación femenina en el Poder Judicial. Las acciones afirmativas que han permitido concursos exclusivos para mujeres han sido cruciales para alcanzar estos logros.

Si bien estos concursos han sido fundamentales para posicionar a las mujeres en puestos de liderazgo, es evidente que se necesitan más políticas que les permitan armonizar su vida laboral con su vida familiar. Es decir, aunque los concursos se encuentren dirigidos exclusivamente para mujeres, muchas optan por no inscribirse, a pesar de que, aparentemente, sea más fácil concursar.

Esto se debe a que gran parte de las mujeres que se encuentran en el ámbito laboral disminuyen su participación en el sector económico a partir de que tienen hijos(as)(es), ya que ahora deben hacerse cargo también del hogar y el cuidado familiar.

Entonces, si la Judicatura implica un gran esfuerzo, sacrificios y extenuantes jornadas de trabajo, ¿cómo se puede esperar que las mujeres en este ámbito deseen ser titulares de órganos jurisdiccionales si no encuentran una manera de armonizar su vida profesional con su vida familiar?

Actualmente, las titulares de órganos jurisdiccionales, especialmente las que son madres, desempeñan sus funciones de manera invisibilizada; es decir, asumen un doble papel, el de madres y el de juzgadoras, sin que se implementen acciones concretas para facilitar la conciliación de su vida familiar con la laboral.

Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres tienen la capacidad de liderar, ya sea una empresa o un órgano jurisdiccional, en el contexto del hogar son las mujeres quienes suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades y lo lideran.

Tal como lo señaló el INEGI (2023), las mujeres dedican un promedio de 39.7 horas semanales al trabajo no remunerado en el hogar, frente a las 15.2 horas que los hombres invierten para dicho trabajo.

En lo que respecta al trabajo doméstico, las mujeres destinan un promedio de 30.8 horas a la semana, frente a las 11.6 horas semanales que ocupan los hombres para este tipo de labores. Asimismo, respecto al trabajo de cuidados, las mujeres dedican un promedio de 12.3 horas a la semana, frente a 5.4 horas que los hombres invierten en esta labor.

En un hogar nuclear —donde viven la jefa o el jefe de familia, ya sea con pareja o sin pareja, y con o sin hijos(as)(es)— las personas jefas de familia que son económicamente activas y tienen dependientes dedican un promedio de 41.1 horas a la semana al trabajo no remunerado del hogar. Por otro lado, las personas que son compañeras o esposas y que también son económicamente activas, con dependientes a su cuidado, dedican en promedio 48.6 horas al trabajo no remunerado (INEGI, 2023).

Por tanto, si una jornada laboral en el PJF es de las 9 de la mañana a las 6 de la tarde, con una hora de comida, se traduce en 8 horas efectivas de trabajo diarias, lo que suma un total de 40 horas laboradas a la semana.

Entonces, las mujeres jefas de familia, así como las compañeras o esposas económicamente activas que trabajan en la judicatura, no solo habrán realizado una jornada laboral remunerada de 40 horas, sino que también habrán realizado una jornada semanal de aproximadamente 40 horas de trabajo no remunerado en el hogar.

Por lo tanto, es evidente que las personas Juezas o Magistradas no solo deben liderar un órgano jurisdiccional e impartir justicia, sino que también asumen la responsabilidad de realizar un trabajo no remunerado en el hogar y en el cuidado de los hijos(as)(es).

Es muy probable que quienes han conseguido llegar a ser Juezas o Magistradas cuenten con personal en el hogar que les apoye con el aseo y el cuidado de los hijos(as)(es). Sin embargo, tal situación no desmerece ni minimiza el tiempo y el esfuerzo que le dedican a sus hogares y a la procuración de sus hijos(as)(es). Históricamente se ha impuesto a las

mujeres la idea de que deben cuidar de sus hijos(as)(es) y procurar un hogar, aun cuando trabajen.

Por eso, las acciones afirmativas y las políticas públicas realizadas hasta el momento, en favor de las mujeres juzgadoras y trabajadoras del Poder Judicial, no han sido suficientes, ni han permitido que realmente puedan armonizar su vida laboral con la familiar.

Sin embargo, hoy en día, el CJF no cuenta con estadísticas claras sobre cuántas mujeres juzgadoras son madres, cuántas dirigen un hogar y cuántas tienen una familia monoparental o ampliada. No hay datos concretos que ofrezcan una perspectiva sobre la situación familiar real de las mujeres juzgadoras, lo que dificulta la implementación de acciones afirmativas y la generación de políticas que promuevan la armonización de su vida laboral.

Además, este órgano administrativo no solo carece de cifras precisas y públicas respecto de cuántas mujeres juzgadoras tienen hijos(as)(es), sino que también carece de estadísticas actualizadas sobre las madres que trabajan en el PJF (secretarias, actuarios, oficiales, etcétera).

Esto abona a que no se desarrollen acciones y políticas efectivas que faciliten la presencia de más mujeres en puestos de liderazgo dentro de la Judicatura.

Reflexiones finales: estrategias para fortalecer el desarrollo profesional de madres juzgadoras

Los argumentos antes planteados permiten advertir que en el PJF aún no se han sentado las bases necesarias para que las madres puedan ascender a puestos de liderazgo y para aquellas que ya están ahí tengan la posibilidad de armonizar su vida laboral y familiar. Por tanto, en este artículo se presentan diversas propuestas a modo de sugerencia que pudieran ayudar a que las mujeres con hijos(as)(es), así como aquellas que aspiren a ser madres, puedan seguir desarrollando su carrera profesional.

En primer lugar, es necesario que el órgano de administración de los órganos jurisdiccionales cuente con información suficiente respecto de cuántas mujeres que laboran en el PJF tienen hijos(as)(es). Esta estadística debe analizarse en función de cada uno de los puestos de trabajo en los juzgados y tribunales.

También es importante recopilar datos sobre si se trata de madres jefas de familia monoparental o si viven con su pareja, así como la cantidad de hijos(as)(es) que tienen, si es su primer matrimonio o si se han separado previamente, y si de dichos matrimonios hay hijos(as)(es). Además, sería relevante conocer si, aun viviendo en pareja, mantienen un hogar independiente, así como cualquier información inherente a la realidad familiar y laboral de las mujeres.

Lo anterior es fundamental, ya que a partir de esta información se podrán implementar acciones afirmativas efectivas que posicionen a las mujeres en puestos de liderazgo dentro de los órganos jurisdiccionales. No solo es necesario buscar la conciliación de la vida familiar de las mujeres juzgadoras, sino también analizar el contexto de otras mujeres que aspiran a liderar un órgano jurisdiccional. Esto permitirá que ser persona juzgadora no implique sacrificios familiares, sino que, por el contrario, conlleve una realización profesional en armonía con una vida familiar.

Si las estadísticas señalan que muchas mujeres, al convertirse en madres, deciden disminuir su participación en el mercado laboral o buscar trabajos a medio tiempo, los cuales implican un menor desarrollo profesional, es imprescindible que la oferta laboral permita conciliar el trabajo y la familia. De este modo, las mujeres que son madres podrán optar por su desarrollo profesional sin sentir que deben sacrificar el cuidado de sus hijos(as)(es).

En segundo lugar, son necesarias acciones como la instalación de centros de cuidado tipo guardería en cada circuito judicial. Esto proporcionará a las madres trabajadoras la seguridad de dejar a sus hijos(as)(es) pequeños al cuidado de alguien externo, pero con la tranquilidad de tenerles cerca. Esta medida se traducirá en una mejora en

el desempeño de sus funciones, ya que disminuirá la preocupación sobre quién cuida a sus hijos(as)(es) y su seguridad.

Tal acción también permite armonizar la lactancia materna con la vida profesional porque, aun cuando existen políticas en las que a las mujeres se les otorga una hora de lactancia en los primeros 6 meses de vida de su bebé, la cual se puede extender hasta los 2 años en caso de ser necesario, no es suficiente para generar el vínculo entre madre e hijo(a)(e), porque, al estar en un área laboral, son pocas las mujeres que tienen cerca a sus hijos(as)(es) para lactar cuando lo requieren.

Pero, la Academia Americana de Pediatría (2022) ha señalado que, además de los múltiples beneficios que tiene la lactancia materna, esta también ayuda a fomentar el vínculo entre madre e hijo(a)(e), al crear un lazo especial entre ambos.

De igual forma, el Instituto Europeo de Salud Mental Perinatal (2016) señala que tal vínculo, derivado de la lactancia materna, ayuda a construir la seguridad del bebé y su autoestima a través del calor y las muestras de amor que su madre le proporciona; aunado a que facilita la conexión entre madre e hijo(a)(e), ya que hay vínculos que no se establecen desde el momento del nacimiento.³

De ahí que, la instalación de centros de cuidado cercanos a las mujeres juzgadoras contribuirá a compatibilizar el trabajo con la asistencia a los hijos(as)(es), beneficiando tanto el desarrollo del bebé a través de la lactancia materna como el fortalecimiento del vínculo con su madre.

Incluso, es necesario contar con estadísticas respecto de cuántas madres trabajadoras del PJF lactan a sus hijos(as)(es), si optan por la lactancia materna exclusiva o mixta, y por cuánto tiempo han dado

³ Tal como lo señala la organización Apoyo Internacional Postparto, hay diversos factores que generan que el vínculo entre madre e hijo, no se dé inmediatamente después del nacimiento, por ejemplo, el postparto, crisis de ansiedad, un parto difícil, salud del bebé, expectativas diversas, estrés, entre otros. Información recuperada de: «<https://www.postpartum.net/es/mother-infant-bonding-its-not-always-instant/>».

leche materna a sus bebés e, incluso, si el trabajo o la carga laboral han influido en su decisión de dejar de lactar.

En tercer lugar, es necesario crear redes de apoyo en la maternidad que permitan a las mujeres comprender que lo que enfrentan durante esta etapa de la vida no les ocurre solo a ellas, sino que hay muchas madres trabajadoras que pueden estar atravesando situaciones similares. Estas redes servirán para que las madres se sientan acompañadas, apoyadas y respaldadas, y para brindarles la ayuda necesaria para sobrellevar esta etapa de sus vidas.

Como cuarto punto, se sugiere implementar sesiones terapéuticas dirigidas a las personas que son madres, especialmente a las madres primerizas o a aquellas que recientemente dieron a luz. Estas sesiones podrían ayudarles a sobrellevar los cambios hormonales que conlleva el postparto y la maternidad, así como a gestionar el estrés asociado a llevar tanto la carga laboral como la familiar.

En quinto lugar, se propone organizar actividades físicas inclusivas para las personas que son madres de familia, ya que, debido a la etapa que están viviendo, es probable que no cuenten con el tiempo suficiente para realizar algún tipo de ejercicio o actividad física.

Lo anterior, es relevante porque el ejercicio no solo contribuye a mantener un buen aspecto físico y una buena salud, sino que también es fundamental para la salud mental. Como lo ha señalado la Organización Panamericana de la Salud (s.f.), la actividad física ayuda a reducir los síntomas de ansiedad y depresión, además de mejorar las habilidades de pensamiento, aprendizaje y juicio.

Asimismo, un estudio realizado por la organización Mundial de la Salud (2024) revela una creciente tendencia hacia la inactividad física; toda vez que, en el mundo casi 1,800 millones de personas adultas no realizan algún tipo de ejercicio, es decir, no cumplen con la recomendación de llevar a cabo al menos 150 minutos de actividad física a la semana.

Por tanto, realizar ejercicio físico no solo ayuda a prevenir diversas enfermedades, sino que también ayudaría a las madres a mejorar su salud mental y a sobrellevar la etapa del postparto.

Una vez reflexionado lo anterior, se espera que las propuestas aquí presentadas, puedan sentar bases para que no solo a las mujeres que actualmente son Juezas de Distrito o Magistradas logren armonizar su vida familiar con la laboral, sino también para incentivar a más mujeres a que decidan elevar su desarrollo profesional y logren romper su propio techo de cristal.

Juzgar desde la maternidad es un verdadero reto para quienes han sido gestantes y ahora dedican su vida no solo a criar a su hijo(a)(e), sino también a impartir justicia y a liderar un órgano jurisdiccional.

Por eso, no solo deben implementarse acciones que mejoren la vida familiar de las mujeres y la armonicen con su trabajo, también es necesario reconocer el mérito de cada una de las juzgadoras que han logrado ascender a tan ansiado lugar y romper el techo de cristal. Además, es importante reconocer a todas las mujeres que, desde su maternidad, han conseguido ascender y posicionarse en puestos de poder.

Porque todas esas mujeres que han logrado superar los estereotipos, que han desafiado las estadísticas, que han enfrentado el reto de gestar y dar a luz, y que han demostrado al patriarcado y a la cultura machista que son suficientes y capaces, no solo de ser madres y cuidar, sino también de impartir justicia a quienes lo necesitan, merecen ser reconocidas por su esfuerzo para llegar a ser titulares de un órgano jurisdiccional.

Y, a pesar de que cada vez son menos las mujeres que eligen ser madres, justamente en virtud de todos los sacrificios que conlleva la maternidad, si se implementan políticas públicas adecuadas que permitan a las personas gestantes tener una mejor conciliación entre la vida laboral y la maternidad, es probable que más mujeres, incluso aquellas que tienen el cuidado de hijos(as)(es), logren romper el techo de cristal.

Referencias

- Academia Americana de Pediatría (2022, 17 de octubre), “Buenas razones para amamantar: beneficios para usted y su bebé”. Recuperado de: «<https://www.healthychildren.org/Spanish/ages-stages/baby/breastfeeding/Paginas/why-breastfeed.aspx>».
- Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). “El techo de cristal en México”, *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47). Disponible en: «https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312».
- Consejo de la Judicatura Federal. (2019, 13 de noviembre). “Concurso exclusivo para mujeres, un éxito: 25 nuevas Juezas de Distrito. Igualdad de género significa más mujeres en puestos de decisión dentro del PJF”. Recuperado de: «<https://www.cjf.gob.mx/documentos/Comunicados%20Prensa/docsComunicados-Prensa/2019/comunicado38.pdf>».
- Consejo de la Judicatura Federal (2023). Anexo estadístico del 2023 [Archivo PDF]. Recuperado de: «https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/anexo_estadistico/2023-12/INTRO_2023.pdf».
- Consejo de la Judicatura Federal. (s.f.). “Género. Integración paritaria”. Recuperado de: «<https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=G/integracionParitaria/presenciaMujeresCarreraJudicial>».
- Consejo Económico y Social Comunidad de Madrid. (2008). *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. (1a. ed.). Recuperado de: «<https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-pl2006.pdf>».
- García, J. (2024, 9 de febrero). “Estudia salud mental en hijos de madres trabajadoras”. Recuperado de: «<https://gaceta.uacj.mx/blog/2024/02/09/estudia-salud-mental-en-hijos-de-madres-trabajadoras/#:~:text=Estas%20pr%C3%A1cticas%20de%20>».

crianza%20desadaptativas,se%20dan%20casos%20de%20suicidio».

Howard, J. (2019, 10 de mayo). “Los hijos de madres que trabajan son adultos más exitosos, señala un estudio”. Recuperado de: «<https://expansion.mx/tendencias/2019/05/11/los-hijos-de-madres-que-trabajan-son-adultos-mas-exitosos-senala-un-estudio>».

«<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFc%C3%B3mo-se-expresan-representaciones-g%C3%A9nero-mundo-del-trabajo-actual>».

Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). *Una mirada a la maternidad en México* [Archivo PDF]. Recuperado de: «http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N06%20VoBo%20200720.pdf».

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). “Mujeres y Hombres en México 2021-2022” [Archivo PDF]. Recuperado de: «https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf».

Instituto Nacional de Salud Mental (2024). “Depresión perinatal”. Recuperado de: «<https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression-perinatal>».

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018, 10 de mayo). “Las Madres en Cifras”. Recuperado de: «<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>».

México, ¿cómo vamos? (2024). “Maternidad, un castigo en el ingreso de las mujeres” [Archivo PDF]. Recuperado de: «https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2024/05/20240508_PublicacionMCV_Maternidad_Ingresos.pdf».

Olza, I. (2016, 3 octubre). “La lactancia materna como herramienta fisiológica del vínculo afectivo”. Recuperado de: «<https://saludmentalperinatal.es/2016/10/03/la-lactancia-materna-como-herramienta-fisiologica-del-vinculo-afectivo/>».

Organización Internacional del Trabajo. (2013, 9 de septiembre). “¿Cómo se expresan las representaciones de género en el mundo del trabajo actual?” Recuperado de: «<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFc%C3%B3mo-se-expresan-representaciones-g%C3%A9nero-mundo-del-trabajo-actual>».

Organización Internacional del Trabajo (2019, septiembre). “Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos”. Recuperado de: «<https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#beyond>».

Organización Mundial de la Salud. (2024, 26 de junio). “Actividad física”. Recuperado de: «<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>».

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). “¿Por qué es importante la actividad física?” Recuperado de: «<https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica>».

Secretaría de Salud. (2015, 3 de diciembre). “Señales de Alarma durante el Puerperio o Cuarentena” Recuperado de: «<https://www.gob.mx/salud/cnegsr/acciones-y-programas/senales-de-alarma-durante-el-puerperio-o-cuarentena>».

STEM Women Congres. (2019, 3 de diciembre). “¿A qué obstáculos se enfrentan las mujeres para ascender a puestos directivos?” Recuperado de: «<https://stemwomen.eu/las-mujeres-mantienen-mejor-el-rendimiento-en-las-pruebas-cognitivas-largas-2/>».

La formación editorial de esta obra fue elaborada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis. Se utilizaron tipos Elza de 9, 11, 12, 13, 15 y 22. Diciembre de 2024.

Descarga aquí
la versión digital
de la obra

