

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, NECESARIA EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR

Sumario: I. Algunos conceptos. II. Antecedentes. III. Transversalidad de género. IV. Algunos casos específicos. V. Integración de la actual Legislatura. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía.

I. ALGUNOS CONCEPTOS:

Considero importante conocer sobre algunos conceptos que aplican al presente ensayo, a saber:

Acciones afirmativas: Constituyen una medida compensatoria para revertir escenarios de desigualdad histórica y de facto que enfrentan ciertos grupos humanos en el ejercicio de sus derechos, y con ello, garantizarles un plano de igualdad sustancial. Se caracterizan por ser temporales, proporcionales, razonables y objetivas¹.

Equidad de género: La defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad siendo así, un derecho de los ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres para tener acceso a cargos de elección popular, estandarizando las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. (Federación, s.f.)

Paridad: Es igualdad (Alfonzo, s.f.)

Transversalidad de género: Es una estrategia que busca promover la igualdad de género.

II. ANTECEDENTES:

Previo a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de junio de 2002 (Diario Oficial de la Federación, 2002), no existía disposición alguna que señalara porcentaje máximo de candidatos propietarios de un mismo género. Es con esta reforma que en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (CIFIPE) se incluyen, el artículo 175-A que determinaba: “...en ningún caso se incluirán más de setenta por ciento de candidatos propietarios de un mismo género”, y el diverso 175-B en lo que interesa ordenaba “Las listas de representación proporcional se integrarán por segmentos de tres candidaturas. En cada uno de los tres primeros segmentos de cada lista habrá una candidatura de

¹ Jurisprudencia 30/2014 del Tribunal Electoral de Poder Judicial de la Federación, bajo el rubro: ACCIONES AFIRMATIVAS. NATURALEZA, CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVO DE SU IMPLEMENTACIÓN. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/b6ac220a9462104.pdf>

género distinto...”. En el caso de que no se cumpliera con lo establecido en dichos artículos había diversos requerimientos por parte de la autoridad, con sanciones como la amonestación pública y de reincidir, incluso la negativa del registro; sin embargo, había dos excepciones, la primera cuando las candidaturas de mayoría relativa fueran determinadas por proceso de elección mediante voto directo (proceso interno) y la segunda, respetando la normatividad interna y los procedimientos de selección de cada partido político para el caso de candidaturas de representación proporcional.

En la reforma electoral de 2008, se publicó el nuevo Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, en cuyos artículos 219 a 221 se consideran disposiciones semejantes a las de 2002, con las siguientes salvedades: a) Habla de que de la totalidad de solicitudes de registro de candidaturas deberán integrarse con **al menos el cuarenta por ciento** de candidatos propietarios de un mismo género, **procurando llegar a la paridad**. b) Las listas de representación proporcional ahora se integrarían por segmentos de **cinco** candidaturas, dentro de los cuales habría **dos** candidaturas de género distinto y de manera alternada.

En el año de 2011, derivado de lo que se conoce como el caso “Juanitas”, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación emitió sentencia a partir de la cual era necesario que las fórmulas que se registraran fueran del mismo género y existiera alternancia en las listas de representación proporcional.

Con la reforma electoral constitucional de 2014, se incluye en el artículo 41 de la Carta Magna, la obligación de establecer las reglas para **garantizar la paridad entre los géneros** en candidaturas, paridad que lleva a por lo menos un cincuenta por ciento de cada género. Norma que se vio replicada en el artículo 232 numeral 3, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (que sustituye al COFIPE), que a la letra establece: “3. *Los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros, en la postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión, los Congresos de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal*”. Asimismo, se contempló en la legislación en cita, la obligación de que las fórmulas de las candidaturas fueran del mismo género (artículos 14, 232 y 234).

III. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:

La OXFAM México² (México, 2018), la define como una estrategia institucional y de política pública para lograr la equidad y la justicia, con intervención de manera diferenciada con una visión que reta la desigualdad de género en las acciones, procesos y decisiones que se toman como organización, para promover los derechos de las mujeres teniendo en cuenta las preocupaciones de género y la construcción de capacidad y responsabilidad de género en todos los aspectos de

² Es parte de un movimiento global que trabaja con 94 países para construir un futuro libre de injusticia y pobreza. <https://www.oxfamexico.org/acerca>

las políticas y actividades de una organización (incluyendo desarrollo e implementación de políticas y programas; cultura y asignación de recursos), contribuyendo así a una profunda transformación organizacional.

María de Lourdes Ávila Santa Cruz³, refiere en su trabajo "*Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas*", entre otras cosas, que la transversalidad obliga a reconocer diferencias entre mujeres y hombres, así como que existen desigualdades de género que producen discriminación; que se trata de un problema multifactorial y multicausal, por lo que requiere atenderse de manera integral. Asimismo, señala que el reto es lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, así como eliminar la violencia contra las mujeres a través de un cambio de cultura donde las personas se reconozcan y respeten como pares, en una sociedad inclusiva y participativa.

En el artículo intitulado "*Qué es la Transversalidad de Género*"⁴, se definen como sinónimo de *mainstreaming* de género o enfoque integrado de género, para referirse a la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la Igualdad entre mujeres y hombres; con una política en la que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

IV. ALGUNOS CASOS ESPECÍFICOS:

En el proceso electoral de 2014-2015, el concepto de paridad se enfrentó a su primer reto, en el caso de que la legislación se refería únicamente a su aplicación en las legislaturas, pero no se hablaba de ayuntamientos, esto obligó a que en algunas entidades federativas se ordenara modificar sus candidaturas para lograr tanto la paridad vertical, como la horizontal (ejemplos: Baja California Sur y Querétaro), incluso en Tabasco se ordenó la suspensión de las campañas; en otros estados en cambio, se determinó que si bien era procedente dicha medida, ésta se aplicaría hasta el proceso electoral siguiente.

Como casos a destacar en el proceso electoral de 2017-2018, siguiendo con la aplicación de acciones afirmativas, está el precedente en favor del género femenino en el Estado de México, en cuyo proceso electoral se permitió por resolución judicial del Tribunal Local⁵, que las fórmulas de candidaturas cuyo propietario fuera hombre, pudiera tener suplente mujer aun cuando la legislación determina de manera expresa que las fórmulas de las candidaturas deben ser del mismo género.

En la misma entidad federativa se permitió que hubiera más candidaturas registradas de mujeres, si bien no se aplicó la paridad, se hizo también en pro de una acción

³ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/115034/INMUJERES-Lourdes_vila_Santacruz.pdf

⁴ https://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad/

⁵ http://www.teemmx.org.mx/docs/sentencias/Sentencias_2018/RA/RA062018.pdf

afirmativa cuya intención era tender a otorgar beneficios al género femenino, que históricamente se ha visto vulnerado.

Otro caso, es el que se dio en Chiapas, donde 51 mujeres (diputadas o regidoras) que habían obtenido el triunfo en el proceso electoral de 2018, renunciaron a su cargo con el evidente propósito de dejar sus lugares a varones; al respecto, el Instituto Nacional Electoral⁶ determinó ejercer la facultad de atracción para establecer un criterio que evite que esa situación se volviera a presentar, avalando puntos como que si existieren vacantes o cancelación de fórmulas, se tendrá que dar a la siguiente pero del mismo género; si no alcanzaren las candidaturas del género que corresponda, deben distribuirse entre los demás que tengan derecho, pero respetando el género al que le tocaría y de ninguna manera a un género distinto; así como la posibilidad de iniciar procedimientos de responsabilidades y sanciones a los partidos que incurran de manera reiterada en algún tipo de vulneración al principio de paridad, presumiendo la responsabilidad de dicho instituto político por la propia reiteración.

Incluso, el determinar que, de no existir candidaturas de mujeres para repartir en la representación proporcional del partido, podría recurrirse a candidatas de un partido que no fuera ganador, con la condición, entre otros aspectos, es que fuera de la misma circunscripción.

V. INTEGRACIÓN DE LA ACTUAL LEGISLATURA:

Derivado del proceso electoral federal pasado (2017-2018) en el que se implementó la paridad en el registro de candidaturas, la Cámara de Senadores quedó integrada por 63 senadoras y 65 senadores; en tanto que la Cámara de Diputados se conforma por 131 diputadas y 369 diputados.

VI. CONCLUSIONES:

Resulta innegable el hecho de que ha sido necesaria la aplicación de acciones afirmativas en favor de las mujeres para tener mayores y mejores oportunidades para el acceso a los cargos de elección popular, ello ha resultado en determinaciones jurisdiccionales y reformas normativas a nivel constitucional y legal, lo que podríamos decir sería la transversalidad de paridad de género; esto es, que a través de diferentes medidas, se ha caminado en búsqueda de un trato igual entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en el caso concreto, para acceder a ocupar un cargo de elección; pero considero que el cambio debe ser más allá de palabras escritas en una norma o en una sentencia, debiera ser, como lo sostuvo María de Lourdes Ávila Santacruz, un cambio cultural en el que se logre un respeto a las personas por el simple hecho de ser personas, sin importar el género al que pertenezcan.

⁶ <https://centralector.ine.mx/2018/09/12/define-ine-criterios-salvaguardan-la-paridad-genero-puestos-eleccion/>

Así, en ese orden de ideas, un cambio cultural verdadero haría innecesaria la creación de acciones afirmativas en favor de la mujer, acciones que como su propia naturaleza determina conforme al criterio jurisprudencial, deben ser temporales y proporcionales, pues de no ser así, se corre el riesgo de invertir los papeles y después tener que aplicarlas en favor de los varones.

En el ensayo incluyo la actual integración del Congreso de la Unión, sólo como un referente, si bien hay igualdad no existe totalmente entre los géneros, vemos como en el caso del Senado, se aproxima casi a la exacta paridad, existe la diferencia de uno; en la de Diputados la diferencia es mayor, pero desde mi punto de vista no se trata de que haya exactamente la mitad, pues los mecanismos no están diseñados para eso pero sí para que se tenga igualdad de oportunidades en la postulación, con la fortuna de contar con la libertad de elegir la opción que mejor te parezca al momento de ejercer tu voto, sin imposiciones de género.

Ahora bien, no debemos perder de vista, en el caso particular de las mujeres, que no basta con ser del género femenino para acceder a los cargos de elección popular o a cualquier puesto, o creer que somos merecedoras de beneficios sólo por ser de ese género, si bien luchamos contra una cultura e inercia preponderantemente de “un mundo de hombres”, esto no nos exime de la gran responsabilidad de demostrar que existen capacidades, que hay responsabilidad y compromiso con la ciudadanía que confía en las mujeres, y con las tareas que conllevan cada nombramiento que en un momento dado se otorga.

El profesionalismo, la responsabilidad y el éxito no son cuestiones de género sino de personas, de ahí la importancia de trabajar de manera integral para lograr sólo la paridad, sin apellidos de femenino o masculino, paridad que lleve a la igualdad y respeto de personas como pares.

VII. BIBLIOGRAFÍA:

Alfonzo, L. B. (s.f.). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf
Diario Oficial de la Federación. (2002). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/cofipe/COFIPE_ref10_24jun02.pdf
Federación, T. E. (s.f.). *Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación*. Obtenido de <https://www.te.gob.mx/front/glossary>
México, O. (2018). *Oxfam México*. Obtenido de https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Manual%20Justicia%20de%20Ge%CC%81nero_2018-reduc.pdf

