

La transversalización de género en la formación judicial: trascendencia y buenas prácticas

Baltazar, Y. C.¹³

<https://doi.org/10.56643/Editorial.LasalleOaxaca.22.c122>

Cómo citar:

Baltazar, Y. C. (2025) La transversalización de género en la formación judicial: trascendencia y buenas prácticas. *Memorias del Congreso Estatal de Género y Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación 2024*. 77-88. Editorial Universidad La Salle Oaxaca.
<https://doi.org/10.56643/Editorial.LasalleOaxaca.22.c122>

Resumen

La transversalización de género en la formación judicial es crucial para garantizar la igualdad y eliminar sesgos discriminatorios en el sistema de justicia. En el Poder Judicial del Estado de Oaxaca (PJEEO), se han implementado diversas prácticas de formación, como programas específicos y de sensibilización para fomentar una administración de justicia más equitativa y justa. Estas iniciativas no solo promueven la equidad de género, sino que también aseguran una respuesta judicial sensible a las necesidades de todos, atendiendo a mandatos internacionales y nacionales, que fortalecen la legitimidad y eficacia del sistema judicial. Este estudio tuvo por objetivo identificar las prácticas efectivas de transversalización de género en la formación judicial de 2020 a 2023.

¹³ Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Oaxaca

Fecha de recepción: 13/03/2024 | Fecha de aceptación: 14/10/2024 | Fecha de publicación: 03/2025

Los resultados muestran que el PJEO capacitó a 950 trabajadores, dedicando el 50% de las capacitaciones a temas de género. Las modalidades de formación incluyeron conferencias (67%), cursos (24%), diplomados (6%) y talleres (3%), acumulando un total de 302 horas. El 88% de los participantes provenían de un perfil administrativo, con una representación femenina del 58%. Este enfoque ha fortalecido la eficiencia y sensibilidad en la administración de justicia en Oaxaca, promoviendo una cultura inclusiva y mejorando el monitoreo de la perspectiva de género en la formación judicial. La Escuela Judicial del PJEO ha jugado un papel fundamental en la implementación de estas prácticas, destacando la creación de programas específicos de formación y promoción de una cultura inclusiva. Estos esfuerzos han contribuido significativamente a la sensibilización y a la capacitación del personal judicial, asegurando una aplicación justa y equitativa de la ley. Por lo que, la transversalización de género en la formación judicial es un componente esencial para mejorar la calidad y equidad de la justicia en Oaxaca.

Palabras clave: transversalización, formación judicial, género

Introducción

Las escuelas judiciales son instituciones académicas dedicadas a formar, capacitar y actualizar al profesional de los poderes judiciales, así como a aquellos que aspiran a integrarlos. Su función incide en el perfil del juzgador, lo que representa una decisión fundamental de política pública judicial. Estas escuelas representan una ruta estratégica de excelencia para mejorar la calidad de la justicia, a través del desarrollo de las habilidades específicas en caminadas a la consolidación de un sistema judicial comprometido con el estado de derecho.

En este contexto tan particular, la formación judicial permite establecer una correlación entre las necesidades de capacitación y el desarrollo de las capacidades del personal judicial, al tiempo de promover el intercambio de opiniones y perspectivas entre los funcionarios en formación; por lo que la calidad de la impartición de justicia se ve reflejada en la aplicación de distintos niveles de esta enseñanza. De igual manera, la formación judicial juega un papel fundamental en la construcción y consolidación de sistemas judiciales justos, equitativos y sensibles a las diversas realidades sociales. Por lo que, la transversalización de género en los programas académicos de formación judicial adquiere una trascendencia indiscutible para la promoción de la igualdad y la justicia social.

Como señala la Organización de las Naciones Unidas, la transversalidad de género implica la integración sistemática de la perspectiva de género en todas las etapas y niveles del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres (ONU,2023). Esta perspectiva en el ámbito judicial, integra a la formación de los juzgadores, un cambio cultural que desafía estereotipos arraigados y promueve una mayor sensibilidad hacia las distintas formas de discriminación que afectan a mujeres y hombres en el acceso a la justicia (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018). En este sentido, el desarrollo de la transversalidad de género en una Escuela Judicial no solo constituye un imperativo ético y jurídico en aras de la igualdad de derechos, sino también una estrategia clave para fortalecer la democracia y el estado de derecho en la entidad.

El desarrollo de este eje en los programas académicos es trascendente, particularmente en un contexto en el que es crucial garantizar la equidad en el acceso a la justicia y la promoción de sociedades más inclusivas.

En este tenor, las prácticas efectivas de transversalización de género permiten:

- 1) programas específicos de formación en género para sensibilizar sobre las desigualdades de género en el sistema judicial, 2) incorporación de contenidos de género en el currículo de manera sistemática, 3) promoción de una participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las actividades de formación, así como en los equipos docentes de la escuela judicial, 4) fomento de la recopilación de datos desagregados para identificar las brechas de género en el sistema judicial y diseñar acciones específicas para abordarlas, 5) sensibilización del personal judicial a través de campañas de promoción de una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación, 6) monitoreo y evaluación con perspectiva de género sobre las acciones implementadas.

Esta perspectiva desarrollada en la capacitación se advierte como una estrategia que permite fortalecer una administración de justicia equitativa que garantice el respeto y la protección de los derechos de todas las personas en independencia de su género.

Objetivo General

Identificar las prácticas efectivas de transversalización de género en la formación judicial de 2020 a 2023.

Metodología

Este estudio emplea un diseño descriptivo transversal que permite analizar las prácticas efectivas de transversalización de género en la formación judicial del Poder Judicial del Estado de Oaxaca durante el período 2020-2023. La muestra intencional estuvo conformada por trabajadores del PJEO, tanto administrativos como jurisdiccionales que fueron seleccionados en base a su participación en los programas de capacitación relacionados con la transversalización de género durante el período mencionado, y la experiencia mínima de 2 años en el ámbito judicial. Se utilizaron registros documentales de las capacitaciones, incluyendo temas sobre derecho de acceso a la justicia, reparación integral, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, y violencia y discriminación por razón de género. Los datos se midieron a través de frecuencias absolutas y relativas, y se analizaron utilizando estadística descriptiva para evaluar las prácticas implementadas. Se garantizó el cumplimiento de los estándares éticos mediante el consentimiento informado de la institución, el manejo anónimo de los datos y el respeto a los derechos de autor de los documentos revisados.

Resultados y discusión

Los resultados de este estudio, muestran los datos sobre el desarrollo de la capacitación de los trabajadores del Poder Judicial del Estado de Oaxaca (PJEO) durante el período 2020-2023, respecto a las prácticas efectivas de transversalización de género desarrolladas. Dentro de los hallazgos de la muestra de

950 trabajadores capacitados, se pudieron observar datos que refieren un compromiso institucional sustancial con el desarrollo profesional y la sensibilización en temas que fortalecen la equidad en la justicia. La formación en estos aspectos, fortaleció la capacidad institucional interna hacia una administración de justicia más inclusiva y eficiente en el tema.

De manera específica, en el análisis de las modalidades de formación utilizadas, se observó el uso de conferencias con el 67% del total de la oferta de capacitación. Esto sugiere un enfoque orientado hacia la transmisión de conocimientos teóricos amplios y la actualización continua a través de eventos de difusión. Los diplomados, que representaron el 6% de la formación, permitieron ofrecer una capacitación más profunda y especializada, aunque dirigida a un número más limitado de participantes y con roles específicos. Por su parte, el 24% fue a través de cursos y 3% con talleres, complementando así, una estrategia de formación que integra conocimientos prácticos y habilidades aplicables en el ámbito judicial.

Destaca que el 50% de las temáticas abordadas en la agenda de capacitación sean en materia de género. Lo que permite advertir su trascendencia en el ámbito judicial como un área indispensable para la promoción de la igualdad y la justicia equitativa. Respecto al 50% de participación femenina encontrada en los procesos de capacitación, refuerza el avance en acciones de inclusión y equidad dentro del sector judicial; así como el avance en la creación de un entorno judicial más igualitario y equitativo.

En relación a los perfiles judiciales capacitados, los datos muestran una predominancia del perfil administrativo con un 88%, seguido por los perfiles de

apoyo judicial (8%) y jurisdiccionales (4%). Esta predominancia administrativa muestra el fortalecimiento de las áreas clave en la gestión y operación dentro del PJEO. En tanto que en la capacitación de los perfiles de apoyo judicial y jurisdiccionales, aunque se halló menor proporción, el impacto se orienta hacia generar cohesión y eficacia en los diferentes niveles y funciones del sistema judicial. En lo relativo a la participación, la masculina reporta un 42%, en tanto que la de mujeres muestra el 58%, lo que permite constatar que la representación equitativa y la inclusión genuina están presentes en la formación judicial. El análisis de 302 horas de capacitación en temáticas relativas a género muestra una inversión sólida en el desarrollo de competencias que contribuyen a la administración de una justicia más inclusiva y efectiva.

De manera general, el estudio da evidencia de que la capacitación del PJEO en el periodo analizado fue exhaustiva, multifacética y con un notable énfasis en la transversalización de género. Este abordaje muestra, una formación profesional de los trabajadores judiciales en materia de género y un aporte a la construcción de un sistema judicial más inclusivo y sensible.

Conclusiones

La transversalización de género en la formación judicial es un componente indispensable para promover la igualdad y la justicia. Por lo que, la implementación de buenas prácticas en este campo fortalece la inclusión y equidad desde la aplicación de una perspectiva de género en el trabajo diario, alineándose así, con los principios de la Agenda 2030 de la ONU.

Los datos analizados del periodo 2020 - 2023 muestran un compromiso institucional hacia la equidad, respondiendo a la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las prácticas y políticas organizacionales, como lo sugiere ONU Mujeres (2022). Por su parte la diversidad de las modalidades de formación, da evidencia de la necesidad de enriquecer y diversificar el proceso de aprendizaje, que promueva una comprensión más profunda y práctica de los contenidos, como destaca Comesaña (2004).

Del mismo modo, se obtuvieron datos que dan evidencia de que la participación de hombres y mujeres es equitativa en las capacitaciones, lo que se considera significativo para lograr una administración de justicia sensible al género. De manera más específica, la transversalización de género en los perfiles administrativos muestra ser una práctica efectiva para mejorar la eficiencia organizacional y garantizar la aplicación de políticas de igualdad.

En esta misma línea, resalta la cantidad de horas de capacitación destinadas al tema, lo que subraya el compromiso con la mejora profesional de los servidores judiciales. No obstante, es necesario reforzar los programas académicos que incluyan temas de género, a fin de asegurar que ese conocimiento se integre en la práctica judicial. Por lo que se sugiere, una revisión constante del contenido y la metodología de los programas académicos, así como su actualización permanente para abordar las nuevas realidades y los desafíos emergentes.

Se considera importante que de manera permanente se promueva una participación equitativa de los trabajadores en todas las actividades de formación, así como fortalecer la recopilación de datos desagregados por género, y mejorar el

diseño y uso de los sistemas de monitoreo y evaluación. Asimismo, intensificar campañas de sensibilización en estos temas, a fin de consolidar una cultura organizacional más inclusiva y libre de discriminación.

Para finalizar, es importante agregar que el desarrollo de prácticas efectivas de transversalización de género en la formación judicial, son un imperativo ético que representa un pilar esencial en la construcción de un sistema judicial más equitativo y sensible a las realidades de género. Por lo que, la adopción de buenas prácticas y continuar con la implementación de estrategias integrales abonará a una sociedad más justa y equitativa para todos.

Referencias

- Abarca, F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, XI, 87-109
- Comesaña, G. (2004). La ineludible metodología de género. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 8, pp. 1-13
- Crenshaw, K. (1989). Desmarginación de la Intersección de la Raza y el Sexo: Una crítica feminista negra de la doctrina contra la discriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas. *Foro Legal de la Universidad de Chicago*, 1, pp. 139-167
- Espinar, E. y Vigueras, J. (2020). El aprendizaje experiencial y su impacto en la educación actual. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3). Epub 01 de octubre de 2020. <https://tinyurl.com/2p9azxds>
- Fondevila, G., y Mejía, A. (2014). Género y ocupación en la justicia federal. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(40), 135-164. <https://tinyurl.com/ycy2r9kf>
- INMUJERES. (2020). Impactos diferenciados y respuestas para la vida de las mujeres, adolescentes y niñas. En *Perspectiva de género en la respuesta a la pandemia del COVID-19*, 14, INMUJERES.
- Zavaleta, R. y Brito, R. . (2023). La perspectiva de género para enfrentar los desafíos de la lucha contra la desigualdad. *Revista Exlegibus*, 18, 121-150
- Buttner, T. y Jung, I. (1997). *Hacia una pedagogía de género*. Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2018).

¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

Naciones Unidas. (2021). Desafíos globales Igualdad de género. Naciones Unidas.

<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

ONU MUJERES. (2022). Sin igualdad de género hoy, no podremos tener un mañana

sostenible e igualitario. ONU MUJERES. <https://bit.ly/3C3auHj>

Rangel,D. y Vela, E.. (2022). *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia*

administrativa. Suprema Corte de Justicia de la Nación

Rutledge, C. (2005). Masculinidades. Universidad Nacional Autónoma de México

Ruvalcaba G., García, F. y Herrera, A. (2020). Las escuelas judiciales en el Estado

democrático ¿Hacia dónde va la Escuela Judicial Electoral? Tribunal Electoral

del Poder Judicial de la Federación

Santamaría, B. y Sarmiento, M. (2017). Incorporación de la perspectiva de género:

conceptos básicos. Cámara de diputados/LXIII Legislatura

Silva, J. (2012). Género y educación: aportes para la discusión jurídica, SCJN-

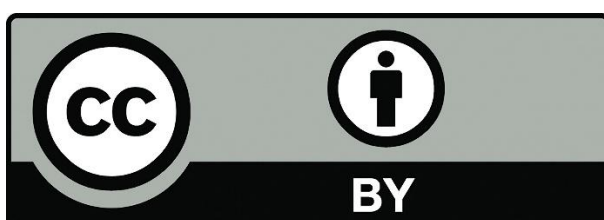
Fontamara

Pérez, K. y Alfonso,D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados

superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2). Epub 30 de

agosto de 2023. <https://bit.ly/3lzmD9L>

Derechos de Autor © 2025 por Yolanda del Carmen Baltazar Hernández



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Usted es libre para Compartir —copiar y re-distribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de: Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.