



Suprema Corte
de **Justicia**
de la Nación

Resultados de los Diagnósticos Realizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Equidad de Género 2008- 2009

**Coordinación General del Programa de Equidad de
Género del Poder Judicial de la Federación**

**Dirección de Equidad de Género de la Suprema Corte
de Justicia de la Nación**

- I** Contexto
- II** Objetivo
- III** Estrategia
- IV** Metodología
- V** Hallazgos
- VI** Conclusiones
- VII** Acciones en proceso

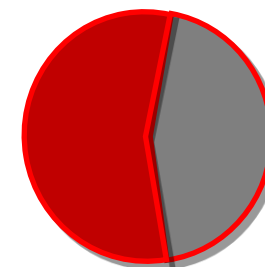


I. Contexto

1 Personal de la SCJN por ámbito y sexo.

Del total de las **3,017 personas** que laboran en la SCJN, el **95.8%** corresponde al ámbito **administrativo** y el **4.2%** al ámbito **jurisdiccional**.

En cuanto a sexo, el **54.7%** son **hombres** y el **45.3%** son **mujeres**.



La paridad numérica **no implica** Igualdad de oportunidades

2 Personal de la SCJN por edad.

La **edad promedio** de las personas que laboran en la Corte es de **41 años**.

El **42%** del personal tiene entre **31** y **40 años** de edad, **27%** tiene entre **41** y **50 años** y el **17%** es **mayor** de **51 años**.

La **mayoría** del personal se encuentra en **edad reproductiva** y/o asumiendo las responsabilidades asociadas con la **crianza** y el **cuidado de** los **infantes**.

3 Composición del personal de la SCJN por escolaridad.

El **nivel de escolaridad** es **mayor** al promedio nacional de **8.1 grados** ya que, en **promedio**, el personal de la SCJN cuenta con estudios de **licenciatura**.

El grado de escolaridad muestra un personal potencialmente **abierto** al **debate académico** y al conocimiento de **nuevos paradigmas**.

Primaria	2.2%
Secundaria	9.3%
Bachillerato	25.8%
Licenciatura	39.5%
Especialidad	8.1%
Maestría	12.7%
Doctorado	2.0%



II. Objetivo

- 1** Obtener información específica para conocer el **estado actual** de la SCJN en términos de equidad de género.
- 2** Definir una estrategia para **introducir la perspectiva de género** en la SCJN.
- 3** Orientar con mayor precisión **las tareas y actividades** de la Coordinación General y de la Dirección de Equidad de Género de la SCJN.



III. Estrategia

- 1** Revisar la **normativa interna** de la SCJN para ubicar posibles obstáculos a la equidad de género.
- 2** Realizar un **estudio cualitativo** para conocer las actitudes y experiencias del personal administrativo y jurisdiccional en términos de género.
- 3** Realizar un **estudio cuantitativo** a través de una encuesta de opinión para documentar las percepciones y opiniones del personal administrativo y jurisdiccional en torno al ambiente laboral, medidas de igualdad sustantiva y criterios al juzgar.



IV. Metodología

Revisión de la normativa interna para determinar si:

- 1** Favorece la **participación** de las **mujeres** en los **ámbitos de decisión;**
- 2** Incluye **medidas de acción afirmativa;**
- 3** Respeta los principios de **“trabajo igual, salario igual”** y “salario igual, por trabajo de igual valor”;
- 4** Fomenta la **equidad** en el ejercicio de las **responsabilidades familiares;**

Cualitativo

5 grupos de enfoque: **3** con mujeres y **2** con hombres del personal administrativo de la SCJN.

10 entrevistas en profundidad a personal jurisdiccional.

Cuantitativo

1,294 cuestionarios: **1,202** al personal administrativo y **92** al personal jurisdiccional.

7 entrevistas semi-estructuradas a personal de ambas áreas.

Los resultados de los estudios fueron **analizados** con **perspectiva de género**.

Ésta contempla las dimensiones sociales y legales, partiendo de la **distinción conceptual** entre sexo y género, y considera seriamente la **división sexual** del trabajo y las **relaciones de poder** existentes entre los géneros.

Sexo es lo determinado biológicamente.

Género es la asignación diferenciada de **roles** en virtud del sexo.

El diagnóstico visibiliza la **discriminación por resultado**, es decir aquella producida por el **impacto diferenciado** de normas que son en apariencia **neutrales** en los **hombres** y en las **mujeres**.



V. Hallazgos

a. Igualdad de género en el ámbito laboral

1 Perspectiva de género en la normativa interna.

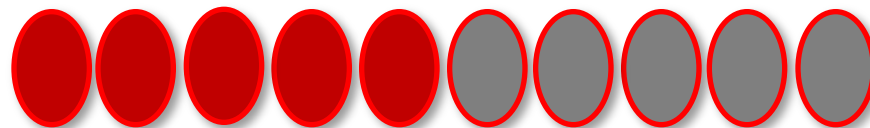
La normativa interna de la SCJN **NO contiene disposiciones discriminatorias** por razón de **SEXO**.

En tanto **tampoco incorpora** forma explícita la **perspectiva de género**, se detectaron **áreas de mejoría**.

2 Sesgos de género en el lenguaje normativo.

Denominación en **masculino** de todos los cargos salvo el de **“Secretaria”**.

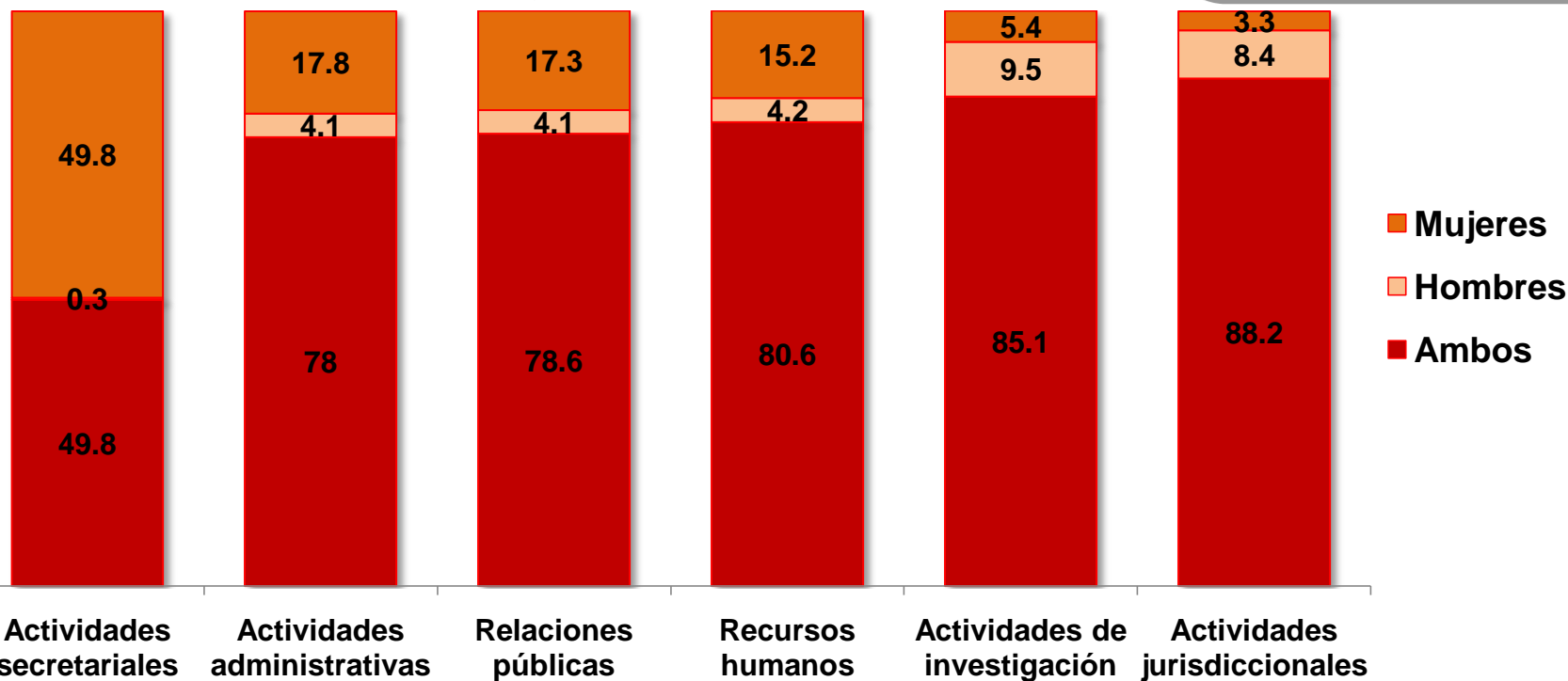
5 de cada **10** personas encuestadas considera que las **mujeres** tienen **mayor habilidad** para las actividades **secretariales** que los **hombres**.



3 Percepción de las tareas según sexo.

Aunque minoritaria, existe la tendencia de asignar tareas conforme a estereotipos de género.

Se percibe a los hombres más aptos para las tareas jurisdiccionales y a las mujeres más aptas para las relaciones públicas.



b. Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

1 Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

Los **hombres** perciben **mejores** salarios y **prestaciones** y detentan posiciones con **mayor** capacidad de decisión.

El **15%** de los encuestados atribuye la **diferencia salarial** a las **limitaciones físicas** de las mujeres.

2 Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

La **baja participación** de las mujeres en los **ámbitos de decisión**, se traduce en un diferente acceso a la **remuneración salarial**.

Del total de **nombramientos de confianza**, el **61%** corresponde **a hombres** y el **39%** a **mujeres**.

Ello implica mayor **estabilidad laboral** para las mujeres. Sin embargo, en la **mayoría** de los casos están ubicadas en puestos **operativos** con **escasas** posibilidades de **ascenso** y **poder** de **decisión**.

3 Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

En el ámbito **administrativo**:

47% de los **mandos medios** son mujeres.

37% de los **mandos superiores** son mujeres.

25% de las **Direcciones Generales** están encabezadas por mujeres.

4 Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

Los **altos cargos** en la SCJN están ocupados por hombres en su totalidad, salvo **una Secretaría Ejecutiva.**

5 Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

En el ámbito **jurisdiccional**:

42% de las **Secretarías de Estudio y Cuenta** adscritas a las **Ponencias** están ocupadas por una **mujer**.

18% de las **Ministraturas** son **mujeres**. Es decir **2** de **11**.

La **Presidencia** de la SCJN **nunca** ha sido **encabezada** por una **mujer**.

6 Existencia de techos de cristal.

La **menor cantidad de mujeres conforme aumenta el rango y el nivel de** decisión de los cargos, permite mostrar la existencia de **techos de cristal**.

Los **“techos de cristal”** son las **normas no escritas**, que **dificultan o impiden** a las **mujeres acceder** a **puestos de decisión** en el ámbito público y privado y que son **invisibles** al no provenir de una ley o política expresa.

7 Modelo del trabajador ideal.

8 de cada **10** miembros del **personal** encuestado de la SJCN afirma que “**dedicarle más tiempo al trabajo**”, es la **primera razón** para **merecer** un **ascenso**.

Éste es un elemento del **paradigma del trabajador ideal**.

El “**trabajador ideal**” es aquella persona que dedica la **mayor parte** de su tiempo al trabajo **sacrificando** su vida **privada** y **familiar**.

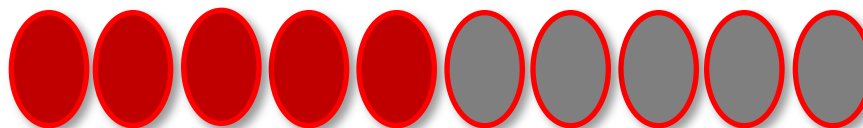
8 Modelo de trabajador ideal.

El paradigma del **trabajador ideal** es **incompatible** con las personas que ejercen los **roles de cuidado** y con las que tienen las **responsabilidades familiares**, las cuales son mayoritariamente **mujeres**.

Este paradigma genera **discriminación por resultado**; pues si bien la **postergación** de la vida familiar para obtener un **ascenso** parece una “exigencia” **neutral**, tiene efectos **diferenciados** para **hombres** y **mujeres**, perjudicando sobre todo a estas **últimas** y complicando sus posibilidades de ascenso laboral.

9 Modelo de trabajador ideal.

El **50%** del personal encuestado considera que la **brecha salarial** entre hombres y mujeres es **consecuencia** de que las responsabilidades familiares **impiden** a las mujeres **dedicar más tiempo y/o esfuerzo** al trabajo.



10 Trabajo por horario y por objetivos.

En el **ámbito jurisdiccional** se manifiesta un **entorno laboral favorable** que promueve **calidad de vida** para los Secretarios y Secretarías de Estudio y Cuenta.

En el **ámbito administrativo** existen grandes diferencias entre las áreas. Algunas tienen **largas jornadas de trabajo** que inciden negativamente en la calidad de vida del personal en general, y particularmente de las **mujeres con familia e hijos**.

11 Trabajo por horario y por objetivos.

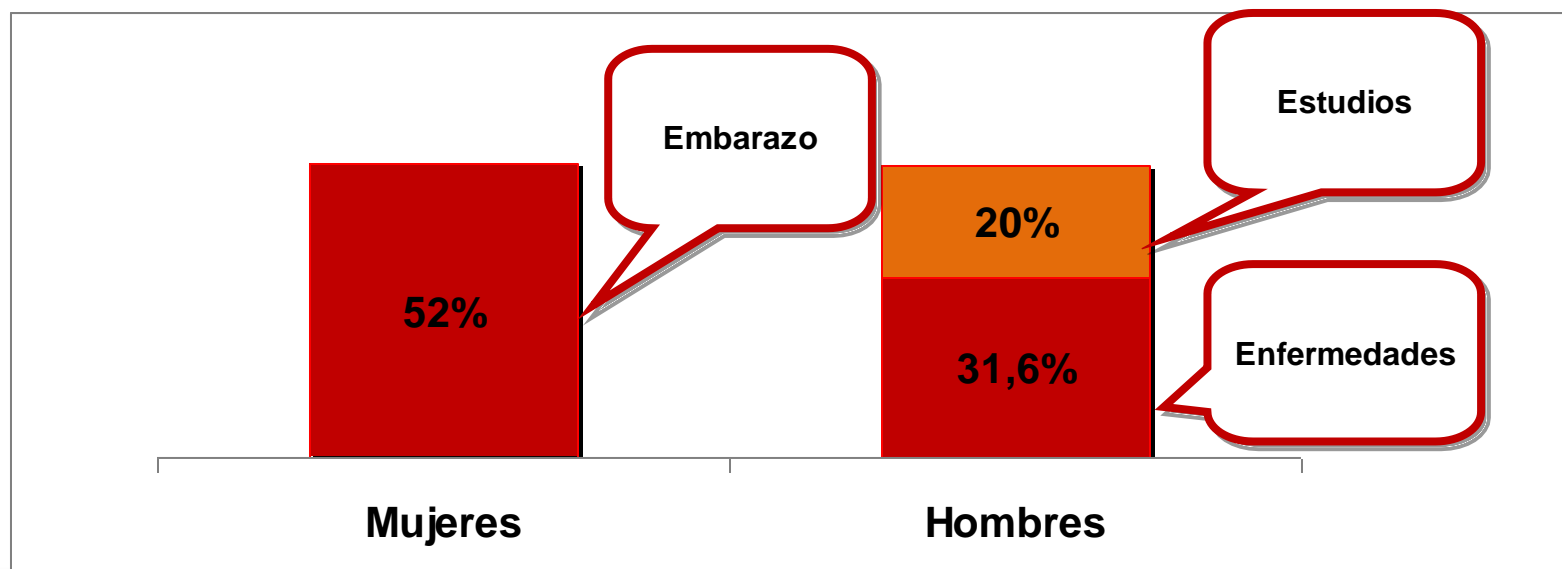
Existe una clara percepción entre el **personal jurisdiccional** de que un sistema de trabajo organizado por **objetivos**, en **oposición** a un sistema de trabajo por **horario extendido**, resulta **más amigable**. Lo cual **beneficia** particularmente a las personas dedicadas a las **responsabilidades familiares**; particularmente a las **mujeres**.

12 Trabajo por horario y por objetivos.

Los esquemas de trabajo por **metas, objetivos y resultados** propician que todas las personas tengan **igual acceso** a las oportunidades laborales y disfruten de la vida privada y familiar **sin distinciones.**

13 Equidad de género y maternidad/ paternidad.

Según la encuesta, la **principal** causa de **interrupción** de la carrera laboral de las **mujeres** es el **embarazo (52%)**, mientras que para los **hombres** son las **enfermedades (31.6%)** y los **estudios (20%)**.



14 Equidad de género y maternidad/ paternidad.

Las **mujeres** que laboran en la SCJN tienen **garantizada** la **protección de sus derechos laborales** durante el embarazo, parto y puerperio.

Cuentan con una licencia de maternidad de **90 días**, que corresponden a la **incapacidad física** relacionada con el evento biológico y a un corto periodo para cuidados maternos.

Los **hombres** sólo cuentan con un periodo de **3 a 10 días** de licencia para los **cuidados paternos**.

15 Equidad de género y maternidad/ paternidad.

Las **mujeres** que laboran en la SCJN consideran un **gran privilegio** contar con el **CENDI**.

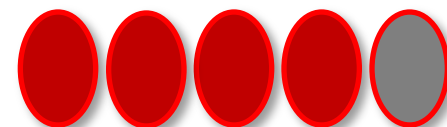
Existe un acceso **preferencial** de las mujeres al **CENDI**, ya que para los **hombres** está sujeto a **casos** y **situaciones extremas** como la **viudez** o la **incapacidad total de la pareja**.

16 Equidad de género y maternidad/ paternidad.

Otorgar **licencias de maternidad/paternidad** para gozar de un tiempo de adaptación después del **nacimiento o adopción** de un hijo o hija tiene un **alto nivel de aceptación** entre el personal de la SCJN.

Las licencias de **maternidad/paternidad** son una medida de **igualdad sustantiva** que ayuda a combatir la **discriminación** contra las mujeres basada en la idea de que ellas son las **responsables** de la **crianza** y el **cuidado** de los infantes.

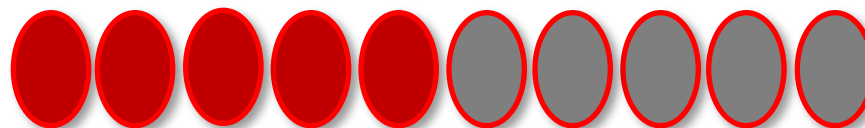
4 de cada **5** encuestados las considera una **medida adecuada** para la promoción de la **equidad de género**.



C. Estereotipos de género

1 Roles de género.

El **55%** de las **mujeres** que labora en la SCJN **no** atribuye al hombre el rol de **proveedor principal** de la familia.

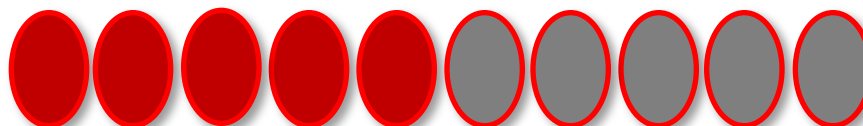


El **49%** de los **hombres** opina lo mismo.

2 Roles de género.

7 de cada **10** hombres encuestados **rechaza** que el **trabajo de tiempo parcial** les sea aplicable para **compartir las responsabilidades familiares**.

En contraste, **5** de cada **10** mujeres encuestadas está **de acuerdo** con que los hombres recurran a **horarios de medio tiempo**.



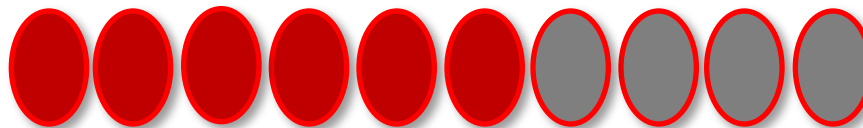
3 Roles de género.

Lo anterior implica que, al parecer, existe **mayor apertura** por parte de las **mujeres** a **intercambiar el rol masculino** o de proveedor, **que por parte de los hombres** a adoptar el **rol femenino** o de cuidado familiar.

4 Roles de género.

Las **mujeres** en la SCJN muestran **ambiciones profesionales** muy **similares** a las de los **hombres**.

En ambos casos, el **60%** afirmó que dentro de **tres años** se ve trabajando en un **mejor puesto**.



5 Roles de género.

Derivado de las entrevistas y los grupos de enfoque, es posible afirmar que las mujeres en la SCJN están **orgullosas** y **satisfechas** de ser económicamente **independientes**.

Han **abandonado** el tradicional sentimiento de **“culpa”** de **dedicar menos tiempo** a sus hijos a causa del **trabajo**, sin dejar de reconocer los **costos** asociados con el trabajo remunerado como:

“cansancio”,

“dobles jornadas”,

“riesgo de crisis en su relación”.

6 Roles de género.

El 20.6% de las personas encuestadas opina que **el derecho penal** es la **única** especialidad en la que los **hombres** muestran un **mejor desempeño** que las **mujeres**.

7 Roles de género.

Esta opinión se basa, de acuerdo con el estudio cualitativo, en la **percepción** de que las **mujeres** son “**más sensibles**”, por lo que la “**frialdad**” y “**racionalidad**” que exige el derecho penal, **NO** es **apropiada** para ellas.

Asociar ciertas características tanto a **hombres** como a **mujeres** por su **SEXO** significa adoptar **estereotipos de género**.

d. Discriminación laboral y violencia de género

1 Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

De acuerdo con la encuesta, existe **gran orgullo** por la Institución y se considera un **privilegio** trabajar en ella.

Existen buenas **prestaciones** y oportunidades de **desarrollo profesional**.

Se considera **afortunado** trabajar en una instancia **trascendental** en la vida del país.

Pertenecer a la SCJN permite estar cerca de quienes **definen el destino del país** y son la **máxima autoridad judicial**.

2 Discriminación laboral.

Sin embargo, se documentan casos de **discriminación** por **rango** o **nombramiento**, seguido por el **nivel de escolaridad** y **edad**.

1 de cada **10** personas encuestadas se ha sentido **discriminada** por razón de **sexo**:

“Sólo a las **mujeres** nos pide que saquemos fotocopias”.

“Cuando supo que estaba **embarazada**, se enojó”.

3 Hostigamiento y acoso sexual.

Entre las personas encuestadas, existe **ambigüedad** sobre lo que es **hostigamiento** y **acoso sexual**.

La **normativa interna no define** hostigamiento y acoso sexual.

e. Medidas de acción afirmativa

1 Medidas de acción afirmativa.

65% del personal **jurisdiccional** encuestado considera como medida **prioritaria** implementar **políticas laborales** que **equiparen los derechos** de **hombres y mujeres**.

45.7% considera **“arbitraria”** la incorporación de **cuotas de género** en la designación de **Ministros(as), Magistrados(as) y Jueces(zas)**.

Las **medidas de acción afirmativa** son estrategias legislativas o de política pública de **carácter temporal** para **incrementar la participación** de las mujeres en los ámbitos de decisión y remediar la **discriminación histórica**.

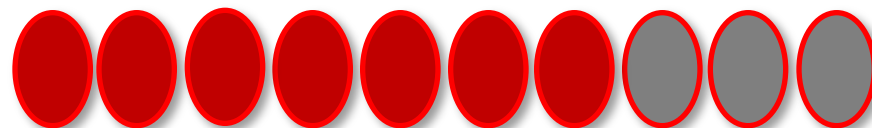
2 Medidas de acción afirmativa.

Para la mayoría de los entrevistados, las **cuotas de género no atienden al mérito profesional**, “provocan **discriminación** hacia los **hombres**”, “no respetan la **igualdad de oportunidades**” y “**no resuelven** el problema de fondo, sólo sus **consecuencias**”.

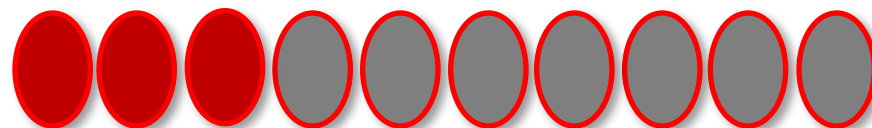
f. Análisis jurídico con perspectiva de género

1 Perspectiva de género en el análisis jurídico.

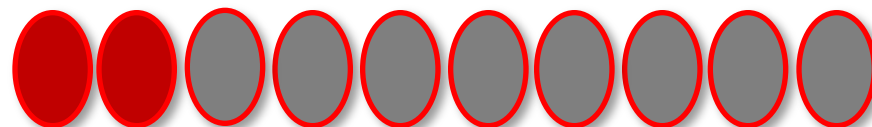
7 de cada **10** valora positivamente la importancia de incluir la **perspectiva de género** en el análisis de los **asuntos jurisdiccionales**.



3 de cada **10** no tiene **claro** cómo incluirla.

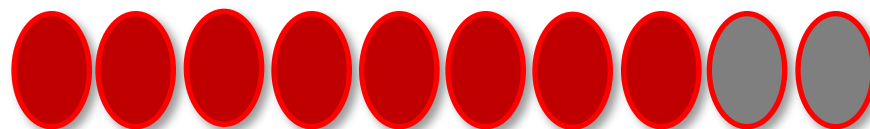


2 de cada **10** personas no sabe qué significa **perspectiva de género**.



2 Perspectiva de género en el análisis jurídico.

El **80%** de los funcionarios **jurisdiccionales** opina que los **tratados internacionales de derechos humanos** deben ser **más utilizados** para fundar las sentencias.



7% de ellos **nunca** utiliza **tratados internacionales** en materia de **derechos humanos** en la elaboración de sus **proyectos de sentencia**.

De ese **7%, todas** son **mujeres**.



VI. Conclusiones

- 1** La **normativa** de la SCJN favorece la **igualdad de oportunidades** y **no** incluye **discriminación** directa.

- 2** La SCJN facilita la **incorporación** de las mujeres al **trabajo** con **prestaciones laborales** como el **CENDI**.

- 3** La buena recepción de la **perspectiva de género** facilita el diseño de un programa integral de **formación** dentro de la SCJN.
- 4** La amplia **aceptación** de las **licencias de paternidad** evidencia una **oportunidad** para **adoptar** esta prestación laboral.

- 5** La distribución en los nombramientos de **confianza** y las razones de **interrupción laboral** provocan **desigualdad de género**.
- 6** La **menor cantidad** en el **número** de **mujeres** en los ámbitos de decisión documenta la existencia de **techos de cristal**.

- 7** **No existe** un mecanismo especializado para **prevenir** y **resolver** el **acoso** y el **hostigamiento sexual**.
- 8** Las **cuotas de género** son **rechazadas** ya que se les percibe como **forma ilegítima** de ocupar un puesto.

- 9 **Predomina** la idea de que **adoptar la perspectiva de género** implica **no hacer distinción** alguna entre **hombres y mujeres**, lo cual **es impreciso**.

- 10 El personal **jurisdiccional** considera que tiene **poca capacidad de influir** para **transformar** la inequidad de género a través de los **criterios jurisprudenciales**.

VII. Acciones en proceso

- 1** Modificar la **normativa** de la SCJN para que contenga **lenguaje incluyente.**
- 2** Propuesta de adecuaciones a los **horarios de trabajo** para hacerlos compatibles con la vida privada y familiar.

3 Evaluación de la **viabilidad** de implementar **licencias de paternidad** en la SCJN..

4 Introducción en la **normativa interna** del concepto de **hostigamiento** y **acoso sexual**.

5

Capacitación del personal **administrativo** en materia de **derechos humanos de las mujeres** y **violencia de género**.

6

Sensibilización del personal **jurisdiccional** en **argumentación** jurídica con **perspectiva de género**, **legislación internacional** de derechos humanos y **jurisprudencia** comparada.

- 7** Establecer un mecanismo institucional **sensible** y **eficaz** de **atención** y **denuncia** de casos de **hostigamiento** y **acoso sexual**.

- 8** Capacitar al personal **administrativo** en materia de **derechos humanos de las mujeres** y **violencia de género**.

9 Creación de una **serie de publicaciones** titulada “**Género, Derecho y Justicia**” que aborde el **debate jurídico** con **perspectiva de género**.

10 Diseño de un **Micrositio** del Programa de Equidad de Género en el Poder Judicial de la Federación.

Mónica Maccise Duayhe

**Coordinadora General del Programa de Equidad de
Género del Poder Judicial de la Federación**

Conmutador: 17193600 Ext. 1070

Edificio Florida

Insurgentes Sur 1888, Florida, Álvaro Obregón. C.P. 01030

México, D.F.

mmaccised@mail.scjn.gob.mx

Adriana Ortega Ortiz

**Directora de Equidad de Género de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación**

Conmutador: 17193600 Ext. 1073

Edificio Florida

Insurgentes Sur 1888, Florida, Álvaro Obregón. C.P. 01030

México, D.F.

aortegao@mail.scjn.gob.mx