



**Instituto**

**Mora**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES  
DR. JOSE MARÍA LUIS MORA**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

***PROYECTO: RUTAS DE ASCENSO Y OBSTÁCULOS EN LAS TRAYECTORIAS  
PROFESIONALES DE SECRETARIAS Y SECRETARIOS DE ESTUDIO Y CUENTA  
DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN***

## **Introducción**

La igualdad de género es un elemento esencial de la democratización y la modernización de la institucionalidad de los poderes del Estado en México. Tanto el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, como el Poder Judicial, han experimentado transformaciones tendientes a favorecer la igualdad de género en donde una proporcionada relación entre hombres y mujeres, que constituyen estos poderes, es un indicador fundamental del avance en materia de equidad.

## **Objetivo del estudio**

Analizar las razones de hombres y mujeres, en posiciones de Secretarios y Secretarias de Estudio y Cuenta (SEyC) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de tomar la decisión de ingresar a las convocatorias y de ahí a los concursos de oposición, para acceder al cargo de Juez/Jueza, como la opción de ascenso en la Carrera Judicial dado el puesto que tiene este grupo.

Para ello se definió como lo más viable un análisis basado en las trayectorias laborales de las personas y la forma en que las dos esferas donde transcurre su actividad y vida cotidiana se cruzan: la institucional-profesional y la doméstico-familiar. De esta manera, ha sido factible contar con información que permita ubicar las razones de cada esfera y si estas son privativas de las mujeres, o bien, para el caso de los hombres si hay también razones que ellos expresan al respecto.

Se planteó también que los resultados del análisis proporcionen información para sustentar recomendaciones tendientes a generar políticas interinstitucionales y acciones afirmativas para fortalecer la igualdad de género en la SCJN y

específicamente, favorecer un marco general de equidad en donde las mujeres ingresen en una proporción más o menos similar a la de su contraparte masculina a los concursos.

### **Metodología**

La investigación realizada es de carácter cualitativo, basada en estudios de caso, donde la entrevista a profundidad es la herramienta básica. Análisis de este tipo están orientados a comprender, a partir de las verbalizaciones de las personas entrevistadas, la forma en que estos significan y resignifican sus acciones en contextos por lo general cambiantes. Para este tipo de análisis se trabaja a partir de la construcción de trayectorias laborales y se sitúan las transiciones de las personas analizadas. Esto permite ubicar en que contextos específicos las personas se orientan, en el caso concreto bien hacia el desarrollo profesional individual, o postergan este proceso dando prioridad a la esfera doméstico-familiar.

La metodología empleada requiere un buen conocimiento general de la población bajo análisis. Por lo que se combinaron los estudios de caso con el levantamiento de una encuesta al total de la población ubicada en el puesto de Secretario(a) de Estudio y Cuenta, es decir 176. El propósito de la encuesta, ha sido contar con un perfil sociodemográfico del conjunto así como datos relevantes sobre su trayectoria educativa y laboral y familiar. A partir de la encuesta se seleccionaron a “sujetos clave” a entrevistar. El cuestionario fue respondido por 71 personas, esto es un 40.3% del total de la población. Es decir que, no necesariamente, quienes ingresaron, completaron y enviaron el cuestionario. Del total de los respondientes 35 son mujeres y 36 son hombres.

Se realizaron también 26 entrevistas a profundidad, en donde 16 fueron mujeres y 10 hombres. La propuesta inicial incluía 32 mujeres y 8 hombres, aunque en este caso la respuesta por parte de las mujeres fue menor. Se contó con un buen

mosaico en donde estuvieron representadas las y los SEyC en términos de ubicación, así como de las características inicialmente contempladas en términos de sexo, edad, estado civil y responsabilidades hogareñas.

Aunque inicialmente no estaba contemplado en el estudio el análisis de los cambios registrados en la estructura del Poder Judicial de la Federación (PJF), se consideró necesario identificar las condiciones de equidad de género, particularmente las posibilidades de las mujeres para acceder al cargo de Juezas del PJF. Para la construcción de la problemática y su análisis se realizó una búsqueda minuciosa y exhaustiva de fuentes primarias y secundarias. Los documentos consultados fueron: El Directorio de Órganos Jurisdiccionales. Estructura y Convocatorias del Consejo de la Judicatura Federal, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y estadísticas de ingreso, egreso y titulación disponibles en bases de datos de la UNAM, en los registros de ANUIES, así como bibliografía sobre el tema.

## **Resultados de la investigación**

- **1. Los perfiles**

De acuerdo con la información generada por la encuesta las y los SEyC son un grupo laboral pequeño dentro de la estructura de la SCJN, constituido por profesionales de alto nivel (posgrados y especializaciones) con una edad media de 40 años, que perciben una remuneración que los ubica en los deciles IX y X, los más altos de ingreso en México, lo que los caracteriza como un grupo identificado social y económicamente con los sectores medios y altos de la sociedad mexicana. La mayoría de las y los SEyC tiene hijos y aportan la mayor parte del ingreso a su hogar.

Las y los SEyC son un grupo compacto e importante de la estructura, en razón de su posición de responsabilidad. Este grupo lo constituyen profesionales de alto nivel (especializaciones y posgrados). Las condiciones de socialización familiar

muestran que se relacionan en mayor medida con personas de condiciones profesionales y económicas similares y, a la hora de elegir pareja, estas características son muy importantes. En su grupo familiar de origen cuentan con el capital cultural y económico necesario para su desarrollo personal.

Adicionalmente se encuentra un pequeño grupo integrado por personas cuyos padres cursaron educación básica e impulsaron a sus hijos/hijas a continuar su educación hasta contar con estudios profesionales e incluso especialización o posgrado, lo que implica un ascenso social.

Como grupo laboral, las y los SEyC valora su status social y profesional en su trabajo. Consideran que tienen buenas condiciones de trabajo y construyen buenas relaciones laborales con sus mandos superiores. Estas apreciaciones positivas son fruto de un sentido de identidad y pertenencia con el trabajo, lo que a su vez se traduce en altos niveles de satisfacción con el mismo.

Es un grupo de profesionales que valora el constante perfeccionamiento laboral por medio de diplomados y posgrados, lo que significa que tienen un gran interés en avanzar de manera firme en su trayectoria profesional. No obstante, las mujeres parecen tener mayores dificultades para optar por, o continuar estudios de posgrado. Las razones acerca del por qué no continúan son muy diversas y están especialmente asociadas a problemas de tiempo, para distribuirlo entre todas sus responsabilidades.

- **2. Los itinerarios profesionales.**

Con relación a su trayectoria profesional, muy temprano en su formación las y los SEyC empiezan a trazar sus intereses profesionales vía la participación anticipada en el mundo laboral. Lo que tiene como consecuencia que, al concluir su carrera y graduarse, ya cuenten con varios años de experiencia y por tanto puedan acceder a puestos que forman parte de la Carrera Judicial.

Su proceso de profesionalización y mejora de calificaciones y grados es atendido sistemáticamente por las mujeres y los hombres de este grupo. No obstante este interés de mejorar sus conocimientos, vía estudios de posgrado, lograr obtener el grado de maestría o doctorado ha sido un punto difícil de solventar, para el caso de las mujeres, pues se observó que graduarse les lleva más tiempo que a su contraparte masculina.

Respecto de su trayectoria laboral, sobre todo para el caso de las mujeres en posición de SEyC, se aprecia que tienen una amplia trayectoria de trabajo en la SCJN, en donde han colaborado por varios años con la misma persona y han acompañado sus cambios, lo que les ha significado, nuevos y constantes aprendizajes.

Para las mujeres, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es un espacio laboral ideal, que se aprecia por las oportunidades y apoyos que les brinda para avanzar como profesionales, y donde se trabaja cada día para mantener un alto desempeño en sus responsabilidades.

En la SCJN las condiciones laborales y la flexibilidad de horarios, así como los apoyos que han recibido las mujeres con hijos/hijas y responsabilidades hogareñas, juegan un papel relevante, pues les permite combinar, en la medida de lo posible, lo que les interesa hacer como profesionales y al mismo tiempo llevar adelante la atención a su familia.

La posición de SEyC genera una gran satisfacción para hombres y mujeres y se observa como un gran logro en la carrera profesional pues se trabaja bajo la dirección de un Ministro o Ministra, grupo que por otra parte es muy compacto, apenas si exceden de 135 en total, -lo que es un número muy menor respecto del número de jueces-. Todo esto aporta a esta posición un gran prestigio, para quien ocupa el cargo.

Respecto de la permanencia en la posición de SEyC saben que está relacionada con la confianza que les tiene la o el Ministro, lo que significa inversión de tiempo y trabajo para lograrlo. La confianza también se refiere a esta peculiar estabilidad que tiene su puesto y que depende de dos factores: un excelente desempeño de su trabajo, que se prueba al elaborar los documentos que presentan y, que su Ministro/Ministra mantenga la confianza hacia ellas y ellos, dada la complejidad de los asuntos que se reciben.

Algunas de las nuevas formas de ingreso a la posición, que algunos Ministros han incorporado, así como la posibilidad de continuar cuando él o la Ministra concluya su periodo aluden ahora a su desempeño y calificaciones como una excelente carta de presentación y les abre posibilidad de que se desarrolle un proceso de confianza, cuando arribe un nuevo titular a la ponencia.

Los horarios en general, han permitido en el caso de los hombres colaborar con el cuidado de los hijos/hijas, participar en procesos de corresponsabilidad en la coordinación de algunas tareas en el hogar, aspecto que es especialmente apreciado por ellos, sobre todo cuando su pareja no cuenta con esta posibilidad. Este hecho, registrado en las entrevistas es especialmente relevante pues abona a un cambio cultural ya en camino, al menos para este grupo, donde la responsabilidad de los hijos/hijas no es únicamente de la madre.

Los horarios y su accesibilidad y flexibilidad, en particular para las mujeres con hijos/hijas, les permite contar con tiempo para dedicarlo a su atención. Lo que en el desempeño cotidiano de su actividad laboral implica concentrar su atención exclusivamente en la resolución de sus asuntos, para evitar rezagos, lo que de alguna manera afecta la posibilidad de una interacción mínima, necesaria entre colegas. Así como una dedicación muy enfocada al trabajo y al hogar, pues al concluir el día, se vuelve de nuevo al escritorio a concluir pendientes. Lo que puede no ser positivo en el largo plazo.

Ser SEyC es una actividad profesional que algunas mujeres desarrollan por convicción, o bien como la mejor opción profesional, después de sopesar intereses, prioridades y contexto familiar. Desde luego, además de contar con las calificaciones profesionales para hacerlo y lograr la posición. Para otras, es una posición clave por la experiencia que ofrece, antes de dar el siguiente paso.

Aunque en todos los casos es evidente que se trata de una posición determinante, *crucial en la trayectoria laboral de este grupo de mujeres*, que las coloca ante la encrucijada de tomar la decisión de permanecer y consolidarse, o cruzar al siguiente escaño.

- **3. Los ciclos y las orientaciones.**

El otro contexto, en el que transcurre la vida cotidiana de las mujeres y los hombres, es la parte que completa la vida en sociedad de las personas. Por ende hombres y mujeres asignan un peso particular, aunque genéricamente diferenciado a esta esfera.

Para las mujeres con responsabilidades hogareñas, el total de las entrevistadas la esfera doméstica tiene un peso decisivo que obedece a que las coloca frente a sus propias orientaciones, ante una encrucijada: optar por el mundo doméstico, por el mundo profesional, o por una equilibrada mezcla de ambos. En todos los casos la decisión por la que se opte exige múltiples negociaciones, alianzas y compromisos que tienen consecuencia directa en la trayectoria de vida de la persona y el grupo familiar.

La esfera doméstico-familiar, como la profesional tiene su propia dinámica y complejidad, puesto que se combina con el nivel de prioridad que la mujer le asigne a la esfera profesional. Si le asigna un alto nivel de prioridad a la esfera profesional es necesario que desarrolle acciones encaminadas a establecer claramente su posición, frente a su cónyuge.

Con relación a lo que significa la posición de SEyC de la SCJN, en concreto los hombres, esta se convierte en una carrera, con fines específicos que perseguir, con la posibilidad de ampliar sus conocimientos, al tiempo que les permite la especialización. En donde para un grupo, es vista como un tránsito, puesto que se espera acceder a un cargo de Juez o Magistrado en tanto que para otros, el interés es seguir la ruta trazada previamente, en donde no necesariamente esta opción está presente.

En un número importante de las mujeres, la posición de SEyC se convierte en **una carrera en sí** misma, con fines específicos a perseguir, con la posibilidad de ampliar sus conocimientos y especializarse. Se trata de una posición y actividad profesional de la que se está convencida, o también es vista como la mejor opción profesional, después de sopesar intereses, prioridades y contexto familiar. Es una posición clave por la experiencia que ofrece, antes de dar el siguiente paso, para quienes así lo tienen proyectado. Pero de manera contradictoria, en el caso de las mujeres se trata de una posición determinante, *crucial en la trayectoria laboral de este grupo de mujeres*.

- **4. Las intersecciones.**

Para la mujer con responsabilidades hogareñas el tomar la decisión e inscribirse en un concurso para el cargo de Juez/Jueza supone, dada la relevancia de la esfera doméstico-familiar, negociaciones previas con su pareja e hijos/hijas, ya que no parece un asunto que se pueda resolver de manera individual. El apoyo del grupo familiar para ocupar el siguiente cargo dentro de la Carrera Judicial, -irrenunciable por cierto-, cuando se es SEyC es fundamental.

Registrarse e ingresar a un concurso para acceder al cargo de jueza -en el caso de las mujeres- parecer ser el resultado de una compleja reflexión tanto personal, como de pareja, -en el caso de hogares con jefatura femenina, con los hijos- en la que se evalúan todas las alternativas y aristas, antes de tomar la decisión final. Por los contextos y las situaciones vertidas en las narrativas, ingresar al concurso supone además la decisión previa de comprometerse con el cargo de Juez/Jueza, en caso de resultar ganadora.

Las reflexiones y verbalizaciones de las entrevistadas indican que se trata de un cargo al que, una vez que se adquiere, resulta prácticamente imposible renunciar. Es decir que, a diferencia de los puestos previos de la Carrera Judicial, el de Jueza/Juez, encierra en sí mismo un enorme reto para las mujeres. Ellas saben que asumir ese cargo les va a significar cambios profundos en la vida de su grupo familiar, en su propia vida y en la de su cónyuge, lo que reviste al cargo de un complejo significado.

No parece factible iniciar el proceso si no se cuenta con el apoyo de la pareja, pues de otra manera se asume un riesgo innecesario. Decidir que se sigue adelante requiere garantizar, vía el apoyo de la pareja, que se cuenta con el soporte moral para enfrentar una nueva situación, que adicionalmente desencadena cambios importantes de horario, de rutina y muy probablemente cambio de residencia, este último aparece como un tema particularmente sensible.

En todos los casos la decisión por la que opte, exige múltiples negociaciones, alianzas y compromisos y tiene consecuencias directas en la trayectoria de vida de la persona y el grupo familiar al que se pertenece. La esfera doméstico-familiar tiene, como la profesional, su propia dinámica y complejidad pues se combina con el nivel de prioridad que la mujer le asigne a la esfera profesional, es decir hacia donde espera llegar en ese ámbito.

***El umbral y el techo de cristal de la Carrera Judicial para las mujeres, en el caso del personal de la SCJN, se ubica justamente en el puesto de Secretaria de Estudio y Cuenta.*** Básicamente por el hecho de que el ascenso profesional, de la carrera, implica concursar para acceder al cargo de Jueza.

Dada esta circunstancia, no es extraño que tomar la decisión de ingresar a un concurso para acceder al cargo de Jueza, sea un asunto al que se le concede la mayor prioridad y tiempo para tomar una decisión. Aun cuando no en todos los casos se tiene la posibilidad de meditar a profundidad sobre este aspecto, lo que en la profesional genera un proceso de incertidumbre, que puede reflejarse o impactar las otras esferas de actividad.

Hay algunas mujeres que toman la decisión de no ingresar a estos concursos, en tanto que otras aún no la toman, al no contar con la antigüedad que se requiere en la Carrera Judicial para hacerlo. También quienes adquieren el compromiso de ingresar al concurso, al cumplir la antigüedad, lo que implica que el tiempo para decidir se reduce, lo que genera preocupación. Existen también otros casos donde ya han decidido, por lo que se inscriben y participan en los concursos, aunque los resultados no han sido positivos.

La posibilidad real de cambio de residencia se presenta como el pico más álgido de la decisión. Aquí las situaciones que prevalecen son variadas, por ejemplo, parejas donde ambos se encuentran en Carrera Judicial, por lo que, si ambos acceden al mismo cargo se tiene el problema de no poder estar localizados en el mismo lugar. En este caso, si la situación tiene lugar, parece tratarse de un problema que la estructura debe solucionar, ya que es ajeno a la persona.

Cada hogar toma su propia decisión y esto puede derivar, por ejemplo, en que se considere que la movilidad no es factible en una etapa inicial, pero se traza un plan de acción, lo que implica ajustes muy importantes para todos. De entre ello,

un nuevo lugar donde vivir, búsqueda de trabajo o ampliación de la actividad laboral para un integrante de la pareja. Para los hijos/ hijas una nueva escuela y amigos, en su mismo hogar.

También es factible que las razones de ambos concluyan que es preferible no cambiar de lugar de residencia, dado que para uno de ellos le sería imposible desarrollar su actividad laboral en un lugar diferente. En cuyo caso esto implica que, aun cuando tiene una posición que para ascender incluye la movilidad, se opta por no hacerlo en donde se aducen razones relativas al contexto y situación familiar. Si el número de casos que se presentan es elevado y el peso de las razones que se aducen es relevante, la estructura puede buscar algunos mecanismos para solventar eventos de esta naturaleza.

En los casos en que se tienen acuerdos relativos alrededor del cambio de residencia, esto abre espacio a considerar aspectos como el lugar a donde es factible trasladarse, dadas las condiciones de inseguridad que vive México. A sabiendas de que el cargo implica una enorme responsabilidad y que también coloca al grupo familiar en condiciones de vulnerabilidad, lo que preocupa especialmente al posible juzgador/ juzgadora.

Tomar la decisión de cambiar de residencia, desde la esfera doméstico-familiar, es uno de los problemas a resolver por los integrantes del hogar, en cuyo caso la estructura apoya el proceso, desde su ámbito de competencia.

El otro ámbito de decisión relacionado con el ingreso a los concursos para acceder al cargo de Juez/Jueza alude estrictamente a la estructura. Son asuntos relacionados con los cambios que se registran en el PJF, con las convocatorias, así

como las discusiones que se tienen alrededor de esto, en donde es necesario poner en marcha acciones tendientes a esclarecer esto. Así como sucesos que tienen lugar en el contexto nacional, que impactan también esta decisión, concretamente el problema de seguridad en el país.

- **La estructura**

En el caso del Poder Judicial de la Federación, la paridad entre los y las titulares de los órganos jurisdiccionales del poder judicial está lejos de ser una realidad. Aún no se alcanza la equidad de género, como muestra la proporción de 80-20% a favor de los hombres, (en mayo de 2012) que se registra para el total de los órganos jurisdiccionales, específicamente el 75-25% en el caso de los Jueces/Juezas y el 81-19% en el caso de Magistrados/Magistradas.

La estructura institucional del poder judicial se ha expandido y por ende incrementado el número de órganos jurisdiccionales y de plazas disponibles. Esto idealmente indica que se han generado condiciones formales para la inserción de la mujer, aunque en la práctica no se nota que este proceso tenga un efecto positivo en la paridad y equidad de género entre jueces y juezas del PJF.

Al analizar el proceso de desarrollo histórico del poder judicial se encuentra que este transitó por tres modelos de selección de jueces, en donde los dos primeros (Tutorial y Cooperativo) favorecían la trayectoria de los SEyC de la SCJN, en su momento, de las mujeres que ocupaban esta responsabilidad. Sin embargo, el modelo de Carrera Judicial ha afectado la participación de las mujeres quienes, en los últimos seis años, representan en promedio al 22% del total de postulantes a Juez/Jueza.

Se encuentra que actualmente las mujeres deben trabajar 3 años más que su contraparte masculina para convertirse en Juezas, lo que es un indicador del tipo de situaciones que persisten y que evidencian la desigualdad de género prevaleciente en el PJF.

Si bien el modelo de Carrera Judicial dificulta las posibilidades de ascenso y rotación de las mujeres, constituye una ventana de oportunidad, ya que *el modelo de Carrera Judicial* tiene un órgano administrativo y un marco legal para definir acciones afirmativas para favorecer la equidad de género entre los titulares de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación.

El análisis proveniente de los datos a información analizada en este informe permite afirmar que para alcanzar la paridad de género en la Carrera Judicial tendrán que pasar varias décadas, lo que representa un severo problema para dar cumplimiento a la agenda de género.

El sector masculino continúa ocupando mayoritariamente los cargos y ascendiendo a mayor ritmo que su contraparte femenina a ser Juez o Magistrado del Poder Judicial de la Federación.

La mayor apertura por medio de concursos de oposición que caracteriza el modelo de Carrera Judicial no ha mejorado la proporción hombre/mujer en el cargo de juzgadores. Al mismo tiempo que para el caso de las y los SEyC, se observa que se ha reducido la proporción de estos el ascenso.

Los datos no sólo apuntan hacia una reducción en el número de mujeres SEyC como juzgadoras, sino a un descenso en la importancia otrora otorgada a las personas que ocuparon dicho cargo. Todo parece indicar que esta es un problemática asociada a la implementación del modelo de Carrera Judicial y que la preeminencia que ocuparon los SEyC ha sido desplazada por profesionistas provenientes de otros cargos en el PJF.

En consecuencia, parece corresponder a la SCJN, crear los mecanismos necesarios para promover la participación de las y los SEyC en los exámenes de oposición convocados por el CJF, para que de acuerdo con la posición que ocupen en la jerarquía de la Carrera Judicial, logren posicionarse nuevamente como juzgadores.

### **Recomendaciones**

A continuación se sugiere un conjunto de recomendaciones, que buscan derivar en algunas propuestas de acciones afirmativas relacionadas con las Secretarías y los Secretarios de Estudio y Cuenta de la SCJN.

La encuesta no fue completada o contestada por un número importante de personas, lo que es significativo y muestra, con independencia de las causas particulares, una cultura institucional que requiere fomentar aún más las evaluaciones. Es necesario que se considere este tipo de instrumentos como prácticas cotidianas y permanentes para conocer al capital humano y a la cultura institucional.

1. Establecer como practica institucional encuestas de seguimiento anuales enfocadas al entorno laboral y sus preocupaciones respecto de su desempeño profesional.
2. Establecer bianualmente entrevistas focales para conocer sus rutas de ascenso y obstáculos en la trayectoria profesional.

La encuesta y las entrevistas detectaron la necesidad de apoyar, especialmente a las mujeres, en su formación vía estudios de posgrado y/o concluir el proceso pendiente. En este punto, la falta de tiempo es un factor que se observó en todos los casos.

3. Realizar nuevos análisis y construir líneas de base para monitorear la igualdad de género. Para ello se anexa en CD-ROM con la base de datos, los procesos de sintaxis y los resultados de las frecuencias simples y las tablas de contingencia.
4. Generar políticas de apoyo para el avance profesional y la obtención de posgrados para las mujeres.

El análisis de las trayectorias laborales destaca dos temas que requieren atención: el cuidado de los hijos/hijas y coordinación de personal en el hogar y el cambio de residencia. En otros contextos se incluirían las responsabilidades de la realización de tareas domésticas, pero dada la situación económica de las y los involucrados este aspecto está resuelto vía la contratación de personal.

Para ello se propone:

5. Trabajar mediante cursos y/o talleres en el conocimiento y generación de procesos de corresponsabilidad conducentes a fortalecer las carreras profesionales de las y los SEyC de la SCJN.
6. Trabajar mediante cursos, talleres y conferencias en la generación de procesos de corresponsabilidad relacionados con el cuidado y atención a los hijos/hijas, así como a la coordinación del personal en el hogar.
7. Generar mecanismos que propicien para las mujeres, por periodos específicos de tiempo, el trabajo a distancia – en casa. Con ello se coadyuva a la mejora de sus calificaciones profesionales y se fomenta la participación en los órganos jurisdiccionales.
8. Impulsar la generación de espacios de interacción e intercambio de experiencias entre colegas para ampliar las opciones de solución a problemas concretos.
9. Reconocer la existencia de segmentos de mujeres en posición de SEyC cuyo interés es profesionalizarse a profundidad en esta posición. Por ende, establecer mecanismos de avance y circulación en todas las áreas que les son pertinentes en la SCJN. Es decir, carreras horizontales, además de verticales.
10. Generar acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad y paridad de género en los ascensos y concursos convocados por el CJF.

11. Revisar los aspectos legales (CJF) y las condiciones para preparar convocatorias y concursos, dirigidos exclusivamente a mujeres, tendientes a promover la paridad.
12. . Promover, por un periodo previamente acordado, concursos para mujeres, lo que genera que las participantes ingresen en condiciones similares. Mantener esta acción afirmativa el tiempo necesario para lograr la paridad entre Juezas y Jueces de Distrito. En una primera instancia.
13. Revisar la posibilidad legal de agregar un ponderador que favorezca la evaluación de las mujeres que participan en los concursos hasta que se alcancen los parámetros mínimos de equidad y paridad.
14. Revisar los aspectos legales para generar condiciones que permitan, por tiempo determinado, que las mujeres de todas las entidades de la Federación y el Distrito Federal, que hayan accedido al cargo de Jueza, opten por el lugar en que van a residir.
15. Trabajar en la formulación de criterios específicos para que con independencia del lugar donde se vive y, sin que se otorgue prioridad a las mujeres en el Distrito Federal, la mujer opte por el lugar en donde le interesa residir.
16. Continuar trabajando en la transversalidad de género en la SCJN y promover acciones para que los diferentes órganos del Poder Judicial de la Federación la adopten como un objetivo ineludible con miras a alcanzar la paridad de género en todos los órganos jurisdiccionales.

17. Propiciar el acompañamiento, la investigación académica y la evaluación permanente de los avances en materia de igualdad de género en el Poder Judicial de la Federación.

En razón de la naturaleza del PJF existen condiciones para diseñar políticas públicas con perspectiva de género que permitan avanzar de forma significativa en lo que se refiere a la igualdad y paridad de género al interior de este organismo y continuar implementando la transversalidad de género.

Al respecto, un claro ejemplo lo constituyen las acciones tomadas por la Suprema Corte de Justicia que se advierten en: la establecimiento del Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; la emisión del Acuerdo General de Administración 11/2012 de su Comité de Gobierno y Administración; mismo que contiene las bases para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de la institución. Además, cada estudio y evaluación que se solicita, constituyen, como la presente investigación, ejemplos del esfuerzo y preocupación de la Suprema Corte de Justicia por implementar y promover la transversalidad de género.

Investigadora Responsable

**Dra. María Guadalupe Serna**

Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora

Investigadores y Colaboradores

**Dra. Patricia Romano**

Universidad Autónoma de Chapingo

**Dr. Guillermo Lizama Carrasco**

Consultor Independiente