



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

Resultados del Diagnóstico “Conocimiento y percepciones sobre Género y Derechos Humanos del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación” realizado en 2012 por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

Informe ejecutivo en materia de Género

Mayo de 2013

Contenido

I. Introducción

II. Objetivos

III. Metodología

IV. Perfil sociodemográfico del personal encuestado

V. Resultados relevantes en materia de Equidad de Género

- i.** Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión
- ii.** Percepciones sobre estereotipos y roles de género
- iii.** Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral
- iv.** Impartición de justicia con perspectiva de género
- v.** Conocimiento del tema de género
- vi.** Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

V. Conclusiones

VI. Recomendaciones



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

I. Introducción

- Diagnóstico realizado en colaboración con el **Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM** (IIJ-UNAM).
- Examinó:
 - ❖ las **actitudes, percepciones, experiencias** y nivel de **conocimiento** sobre **equidad de género**,
 - ❖ la **inserción** de la **perspectiva de género** en los **proyectos de sentencia** y
 - ❖ los **alcances y retos** del **Programa de Equidad de Género en la SCJN** a cuatro años de haberse creado.



II. Objetivos

1 Contar con un **diagnóstico** sobre el **nivel de conocimientos** y las **percepciones** que el personal administrativo y jurisdiccional de la SCJN tiene sobre los **Derechos Humanos** y la **Equidad de Género**.

2 Evaluar el **impacto** que el **Programa de Equidad de Género**, implementado desde 2008, ha tenido en el **ámbito administrativo y jurisdiccional** de esta institución, con miras a orientar las actividades futuras y a adoptar estrategias para afrontar los retos pendientes.



III. Metodología

Se aplicó una metodología combinada:

Cuantitativo

- 1 600 cuestionarios de opinión en lugar de trabajo:** 122 a personal jurisdiccional y 478 a personal administrativo.
- 2 70 entrevistas semi-estructuradas:** 35 a personal jurisdiccional y 35 a personal administrativo.

Cualitativo

- 3 4 grupos de enfoque:** dos integrados con personal jurisdiccional y dos con personal administrativo.

Muestreo:

- Para seleccionar a las 600 personas que participaron en el estudio, se diseñó un esquema de **muestreo sistemático aleatorio con estratificación implícita**, sobre un listado proporcionado por la Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia.
- Durante el levantamiento se tuvo una **elevada tasa de no respuesta**, por lo que **se tuvieron que efectuar sustituciones** por personas con características similares o retomar el procedimiento de muestreo en un punto de arranque distinto.

Levantamiento:

- Se llevó a cabo del **1 de septiembre** al **14 de noviembre** de **2012**, en las instalaciones del **edificio sede** y del **edificio de 16 de septiembre**.



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



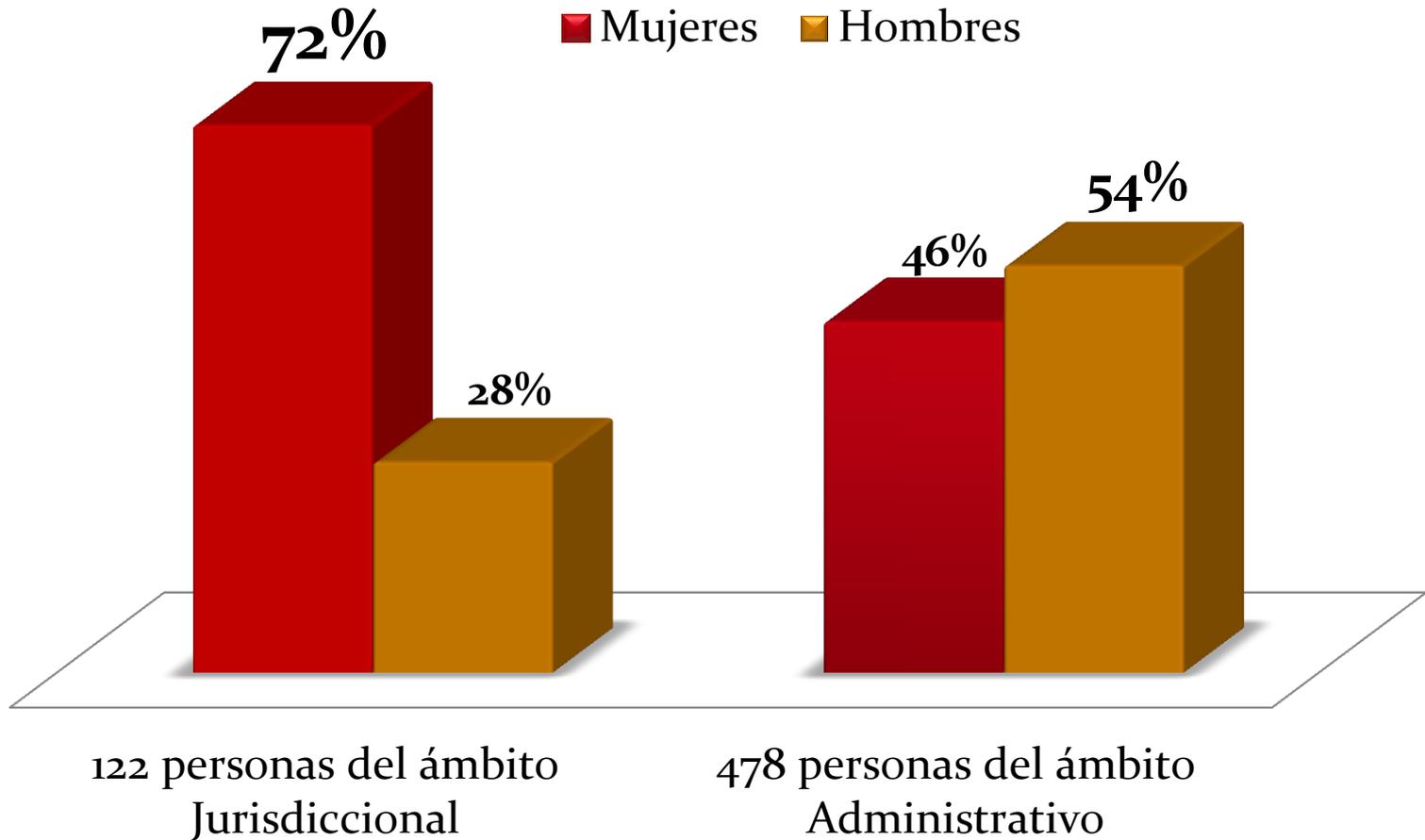
Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

IV. Perfil sociodemográfico del personal encuestado

En la encuesta se incluyeron preguntas para recabar datos sobre las **características socioeconómicas** del personal seleccionado en la muestra:

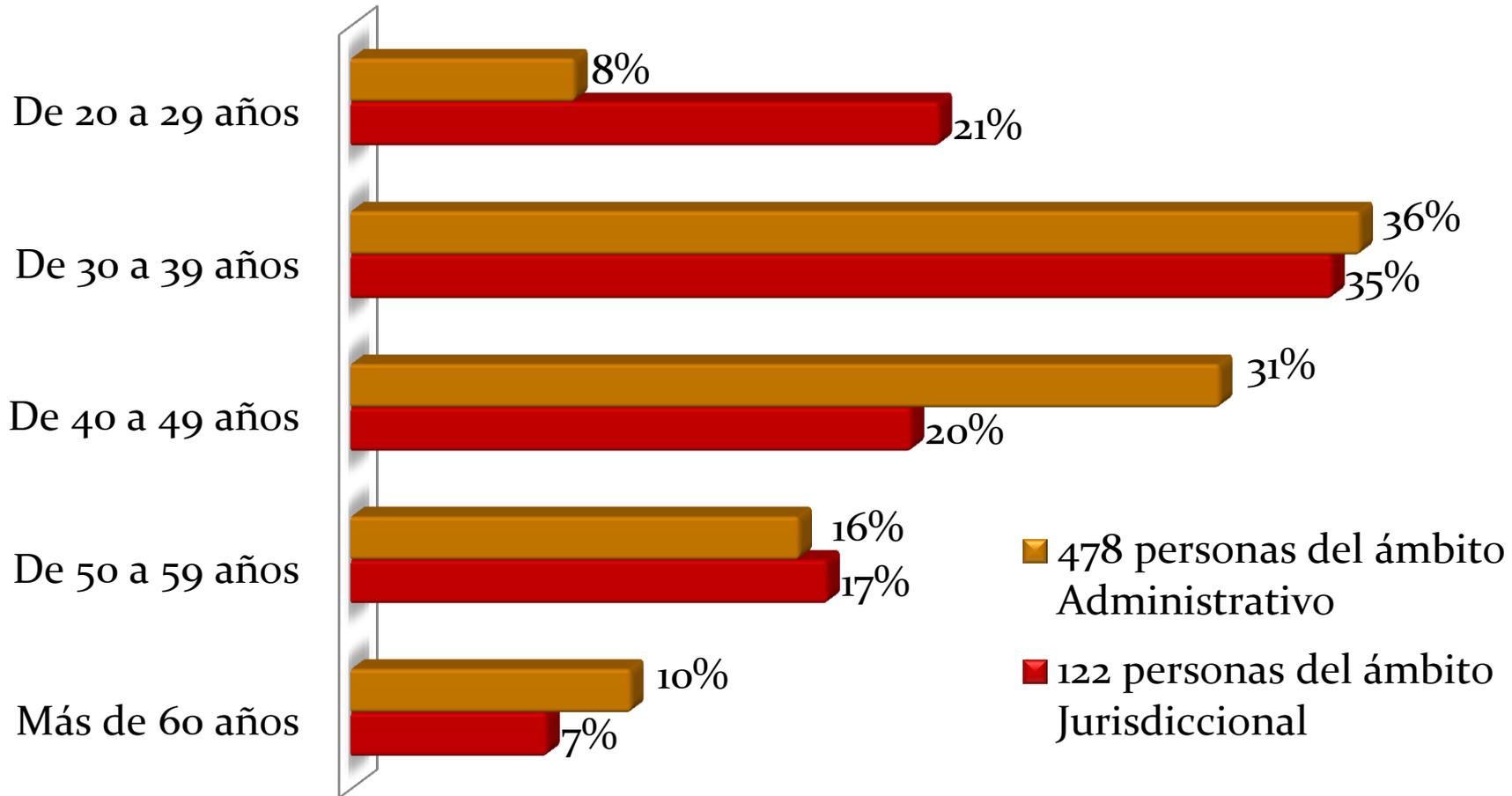
- 1** Sexo
- 2** Edad
- 3** Nivel de escolaridad
- 4** Ingreso mensual familiar

1. Sexo



NOTA: La proporción hombres-mujeres no corresponde a la totalidad del personal de la SCJN, sólo refiere al personal que participó en el estudio.

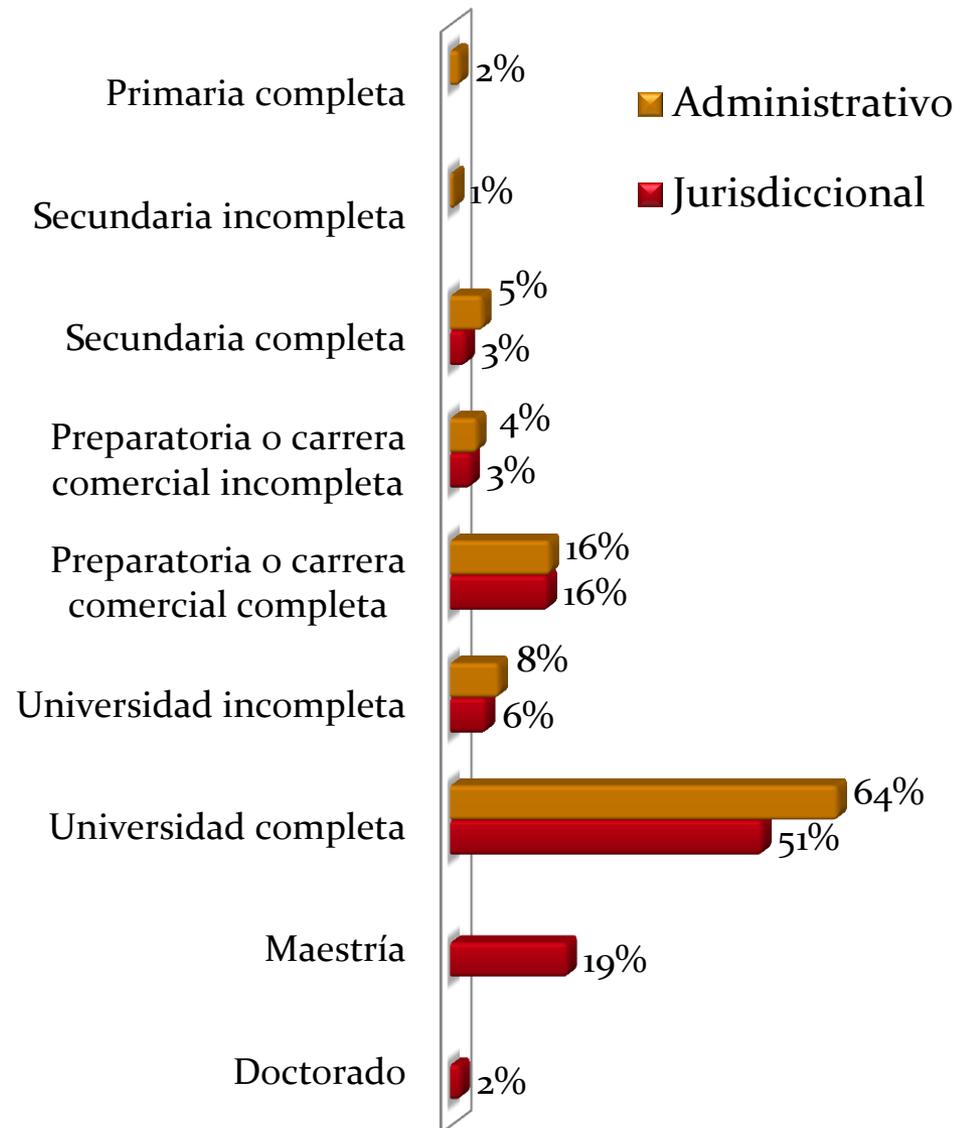
2. Edad



- La variable **EDAD** se encuentra asociada con la **disposición al cambio**.
- Se observa que el **personal jurisdiccional** que participó en el estudio es **más joven** con respecto al personal administrativo.

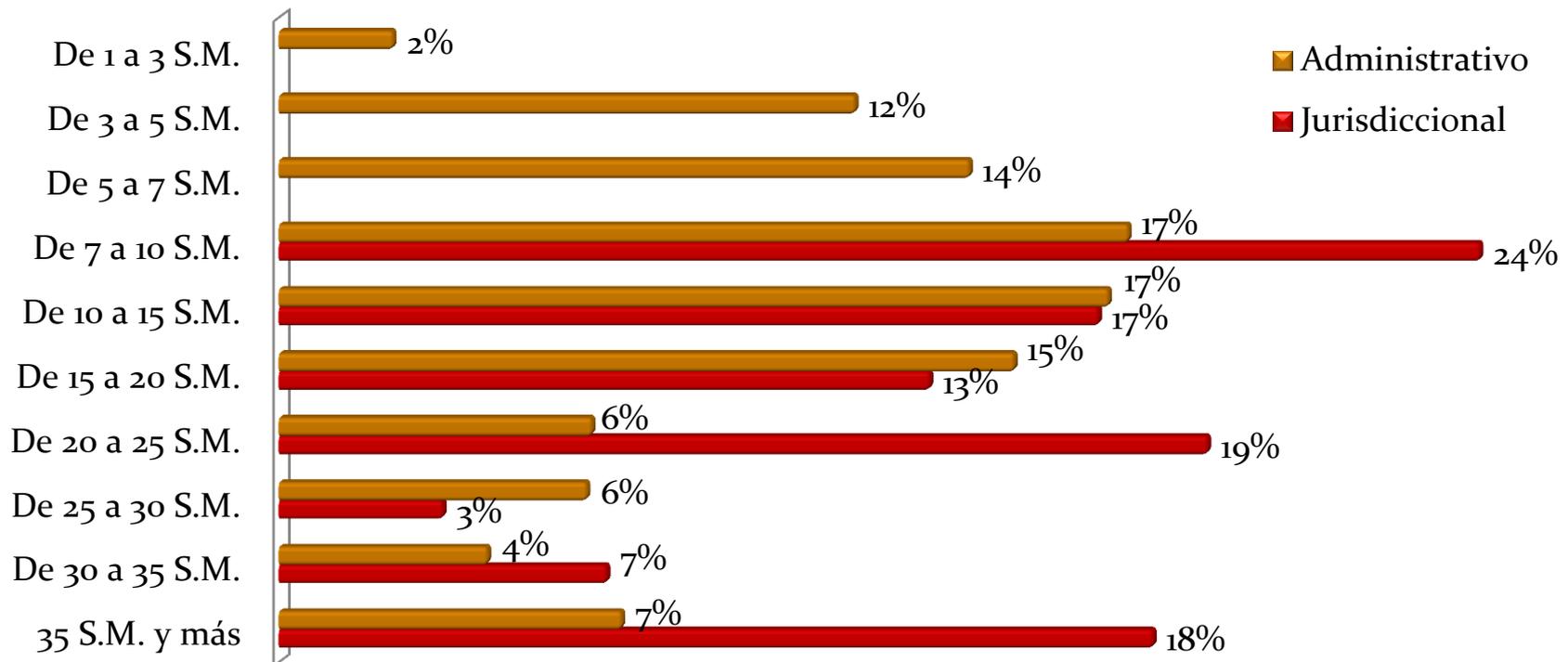
3. Nivel de escolaridad

- El grado de **ESCOLARIDAD** se asocia al **nivel de información** y **apertura al debate académico** y a los **nuevos paradigmas**.
- El **nivel de escolaridad** es **mayor al promedio nacional** (8.6 grados = secundaria), ya que, en promedio, el **personal de la SCJN** cuenta con **estudios de licenciatura**.
- El **personal jurisdiccional** tiene **mayor** nivel de **escolaridad** que el personal administrativo.



4. Ingreso mensual familiar

- De acuerdo a esta variable -**suma de los ingresos mensuales de todas las personas del hogar que trabajan**-, los hogares del **personal jurisdiccional** cuentan, en promedio, con **mayores ingresos** que los hogares del personal administrativo.
- Ambos ingresos son**, por mucho, **superiores a los de la mayoría de la población** del país, que percibe aprox. **3 salarios mínimos**; es decir, **\$5,609.70 al mes**. Salario Mínimo (S.M.) Zona A: \$62.33 diarios.





**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

IV. Resultados relevantes en materia de Equidad de Género

Con el propósito de **identificar distinciones** o **impacto diferenciado por cuestiones de género**, los **resultados** del estudio **presentan** el **cruce** de las preguntas de las encuestas **con la variable SEXO**.



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN

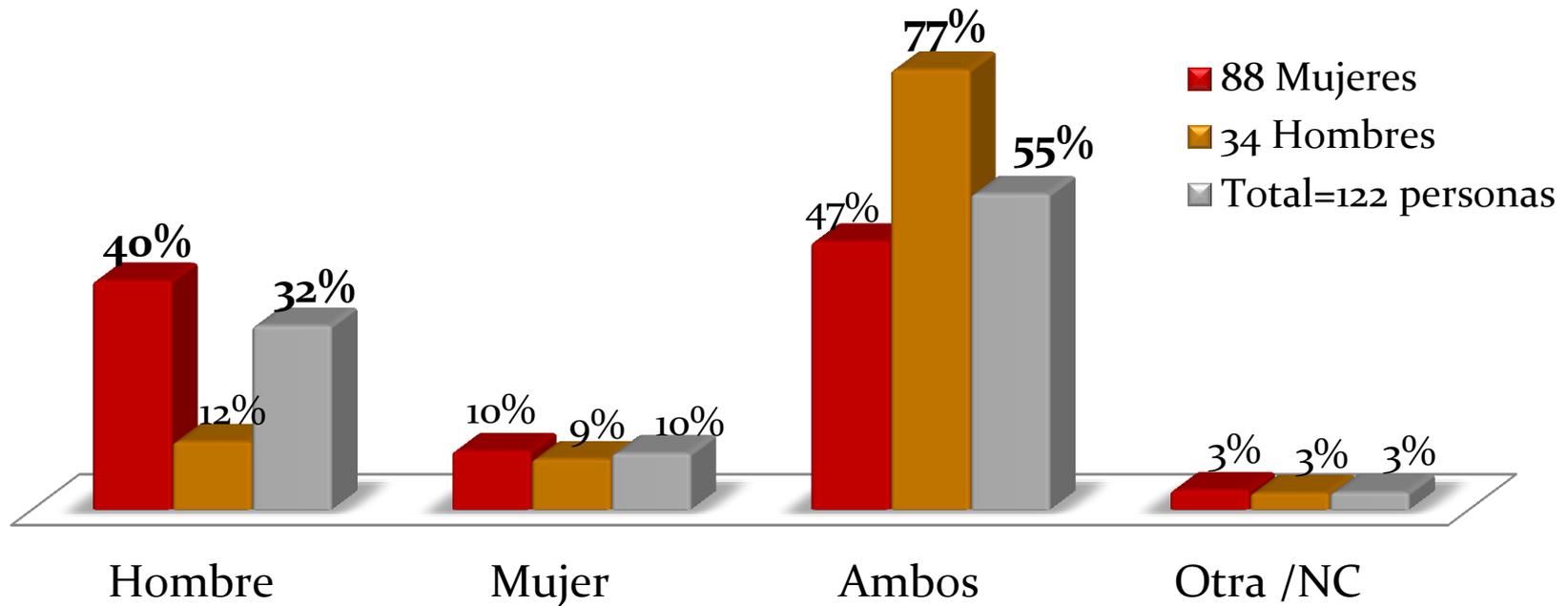


Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

En su experiencia, ¿qué es preferible, trabajar bajo las ordenes de un hombre o de una mujer?

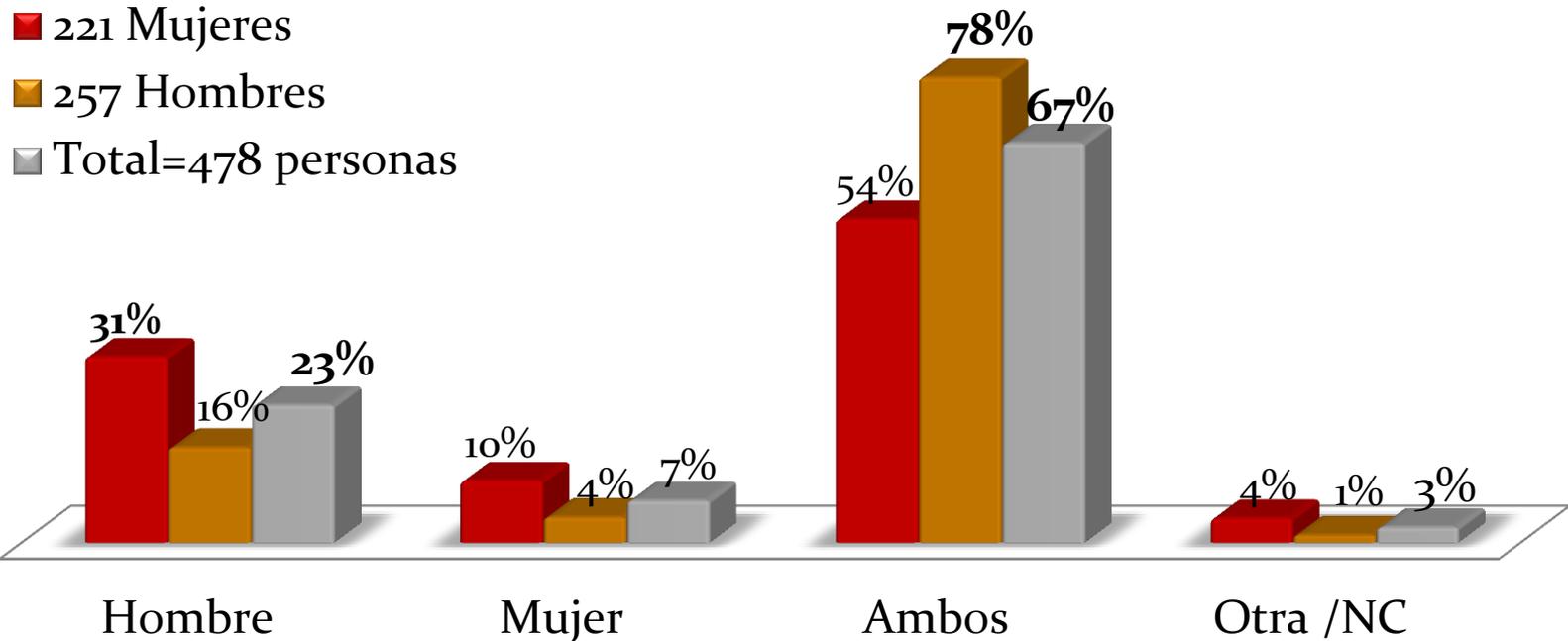


i.1. Personal Jurisdiccional

- El **55%** de las personas encuestadas opina que **prefiere trabajar bajo las órdenes de ambos sexos**, se distingue que **son más hombres** que mujeres con dicha preferencia.
- El **32%** considera preferible estar **bajo el mando de un hombre**; **más mujeres** que varones tienen esa opinión.

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

En su experiencia, ¿qué es preferible trabajar bajo las ordenes de un hombre o de una mujer?

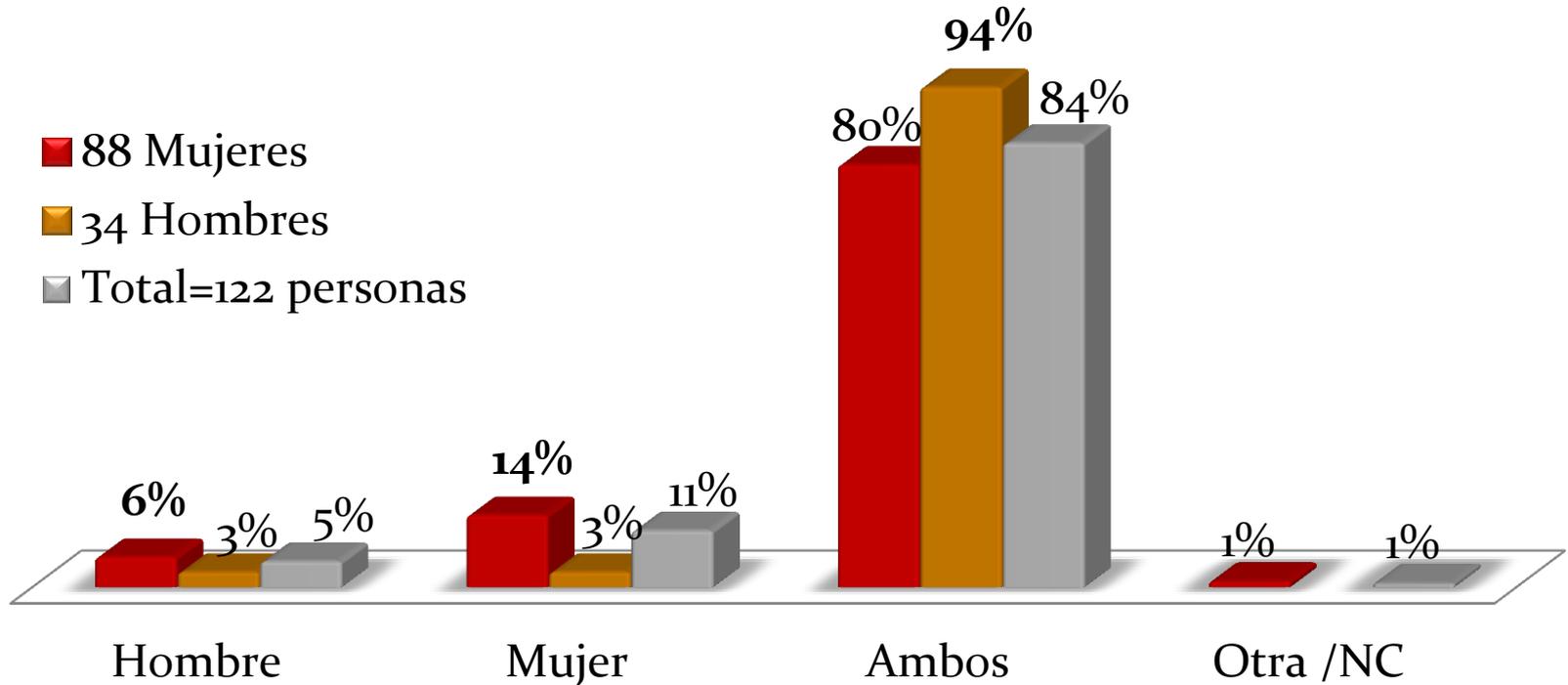


i.1. Personal Administrativo

- El **67%** de las personas entrevistadas opina que **prefiere trabajar bajo las órdenes de ambos sexos**. **Más hombres** que mujeres refieren dicha opinión.
- El **23%** considera preferible estar **bajo el mando de un hombre**; en este sentido, se distingue que **son más mujeres** que varones.

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

Por lo general, ¿quiénes están mejor capacitados para tomar decisiones importantes, los hombres o las mujeres?

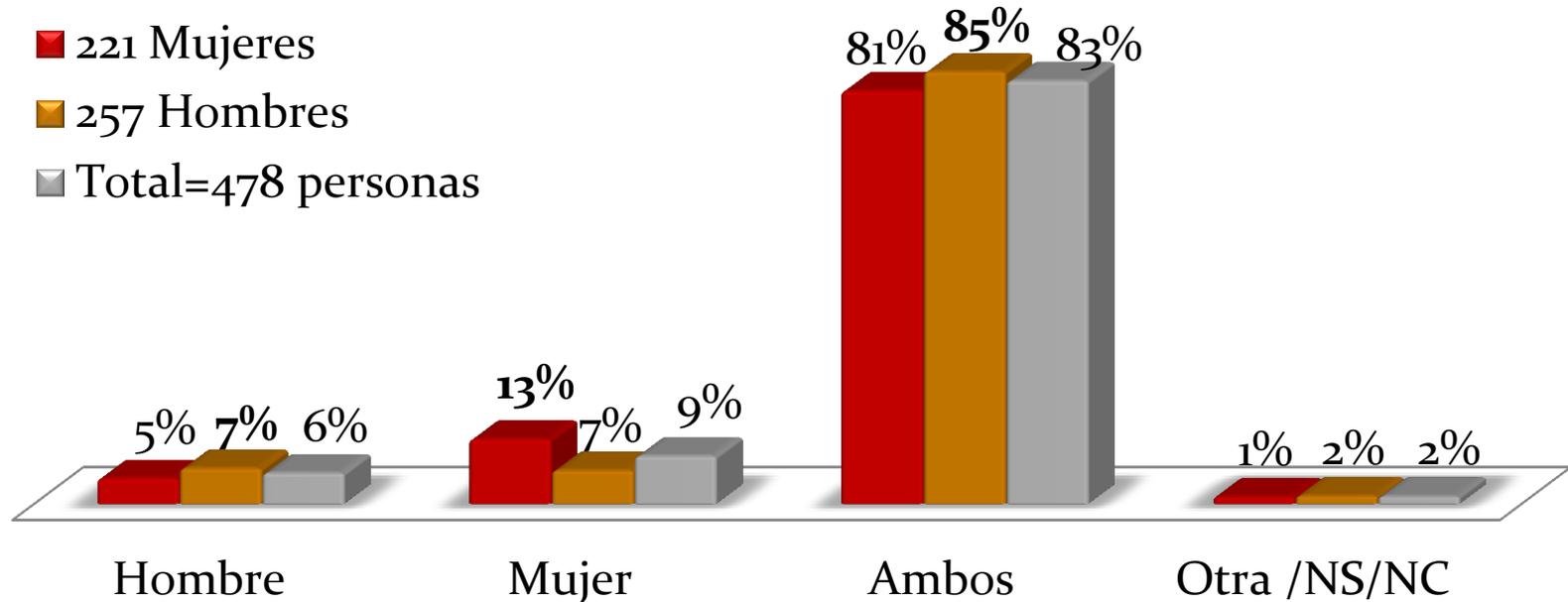


i.2. Personal Jurisdiccional

- La gran **mayoría** opina que **ambos** están capacitados para la toma de decisiones.

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

Por lo general, ¿quiénes están mejor capacitados para tomar decisiones importantes, los hombres o las mujeres?



i.2. Personal Administrativo

- La gran **mayoría** opina que **ambos** están capacitados para la toma de decisiones.

i. Percepciones sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

- Tanto el **personal jurisdiccional como administrativo** de la SCJN respondió, en su **mayoría** y casi en la misma proporción, que **“Ambos”** – hombres y mujeres- están capacitados para la toma de decisiones importantes, 83% y 84%, respectivamente.
- Se observa que los **hombres del ámbito jurisdiccional** son los que mantienen una **percepción más encaminada hacia una igualdad** en las capacidades de toma de decisión.
- Las **mujeres obtienen ligeramente más menciones**, tanto para personal Jurisdiccional como Administrativo. Esto se debe a que las mujeres **consideran que ellas tienen más capacidad** que su contraparte masculina.



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

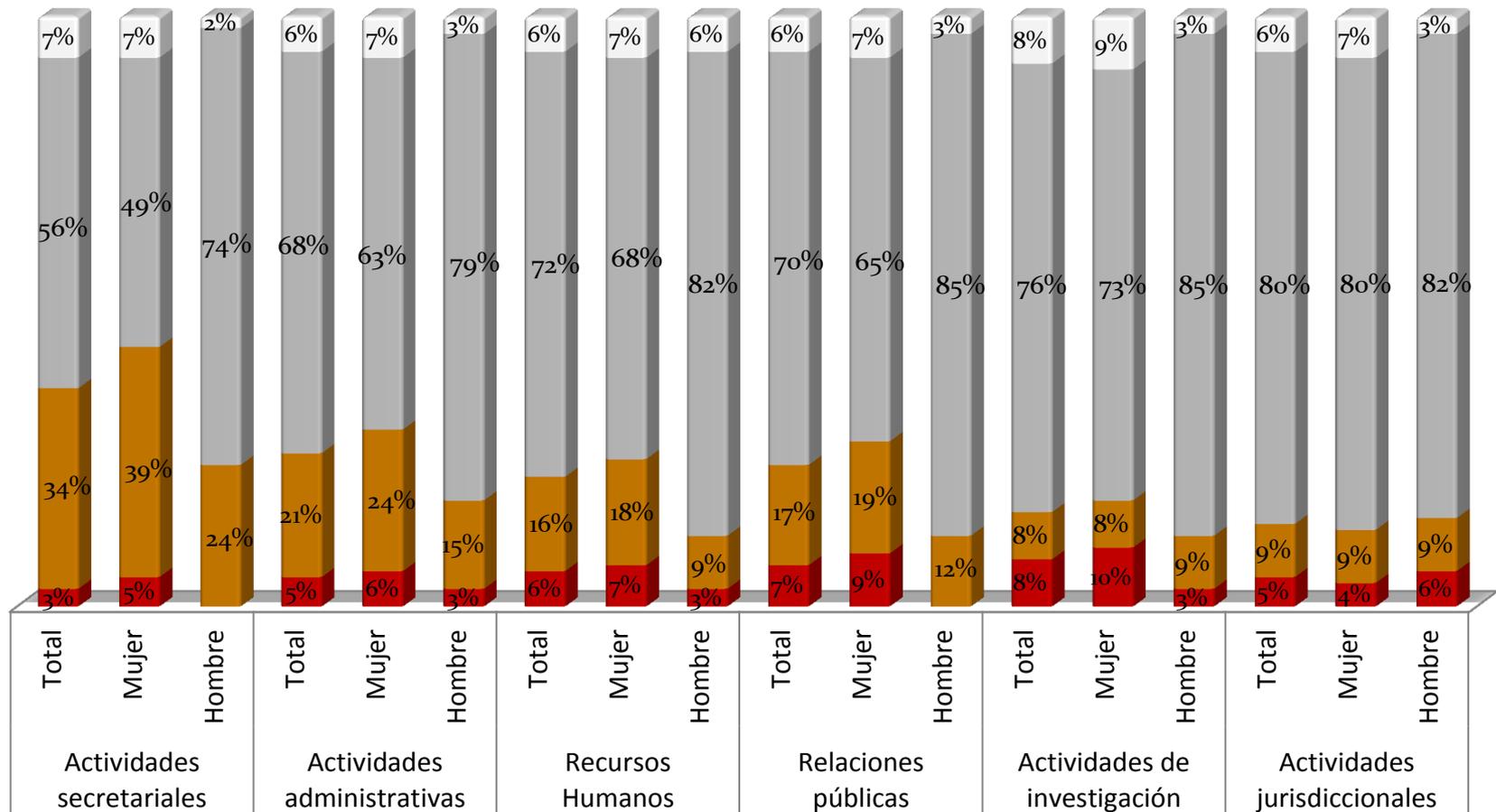
ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.1. Personal Jurisdiccional

En general, ¿quién cree usted que se desempeña mejor en las siguientes actividades...?

■ Hombre ■ Mujer ■ Ambos ■ NS/NC

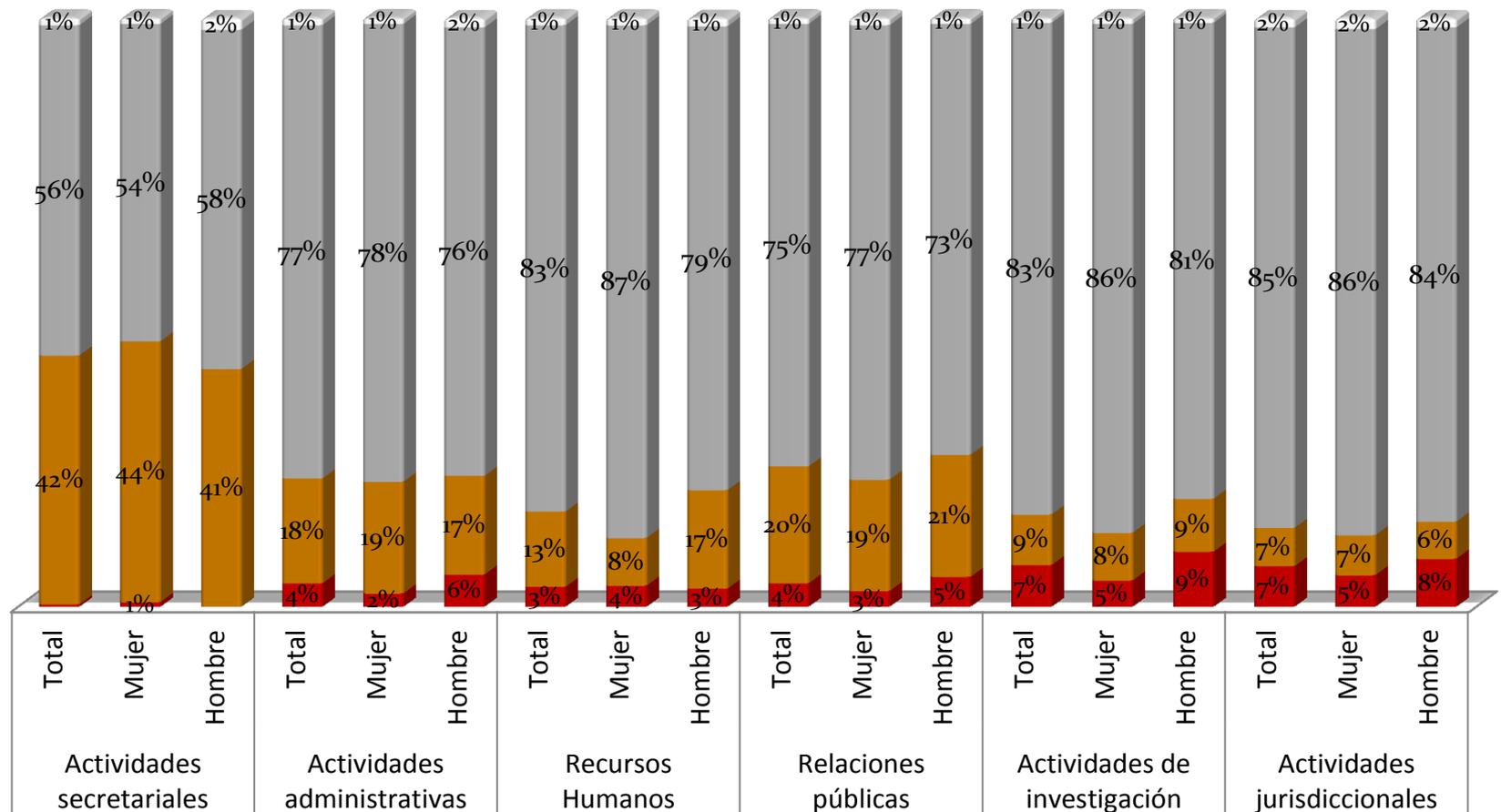


ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.1. Personal Administrativo

En general, ¿quién cree usted que se desempeña mejor en las siguientes actividades...?

■ Hombre ■ Mujer ■ Ambos ■ NS/NC



ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

- Aunque minoritaria, se observa que **existe una tendencia de asignar tareas conforme a estereotipos de género**, donde las mujeres y los hombres se conciben más aptos para desempeñar determinadas funciones, con lo cual **se perpetua la división sexual del trabajo**.
- Tanto en el **ámbito jurisdiccional como administrativo**, el acuerdo de **“Ambos”** **desciende** notablemente **para aquellas actividades que suelen estar a cargo de la población femenina**, el ejemplo más notorio son las actividades secretariales.
- Las **mujeres muestran**, en comparación a su contraparte masculina, **una opinión más tradicionalista** en relación con los roles asignados socialmente con base en el sexo.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

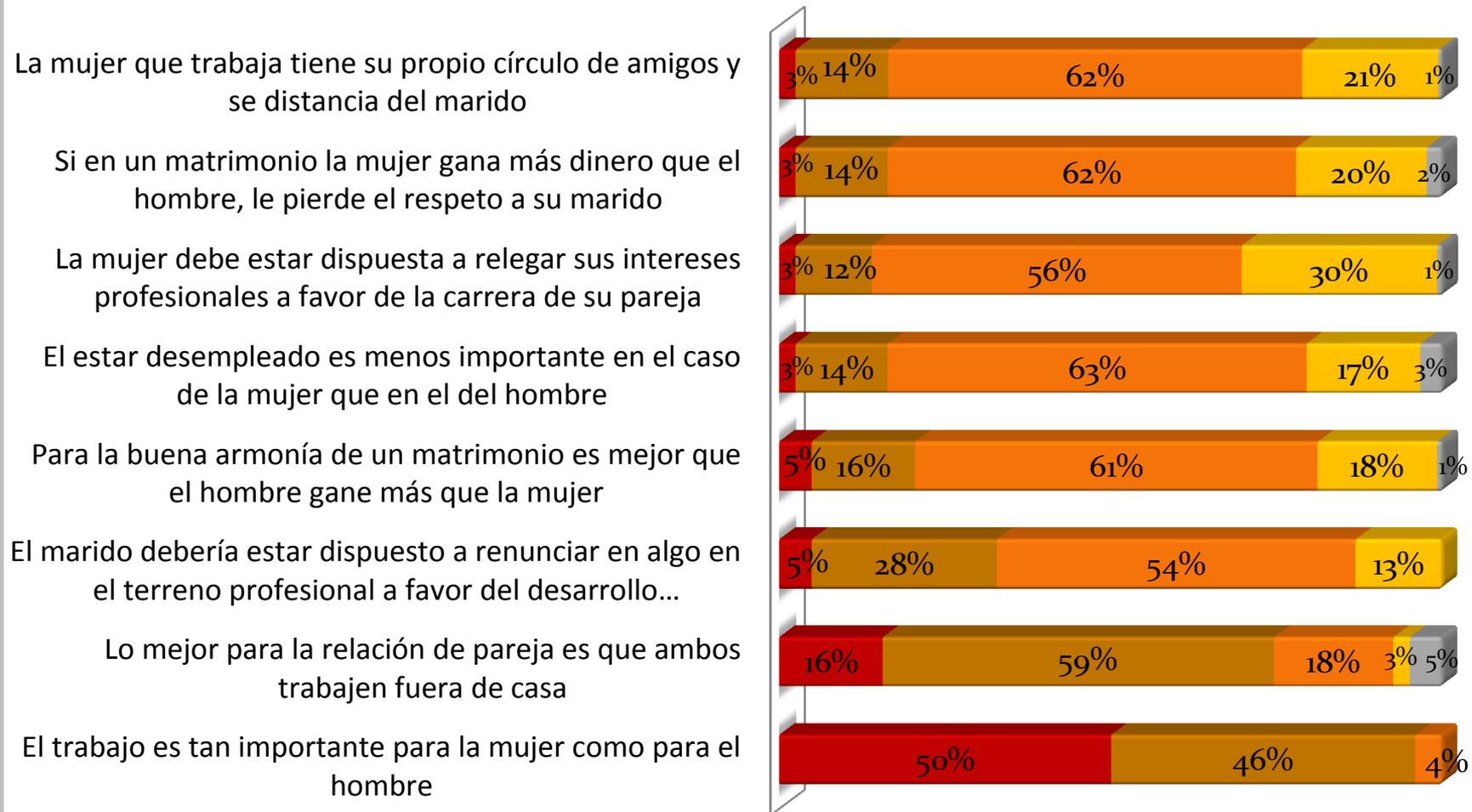
- Tanto en el **ámbito jurisdiccional como administrativo**, en todas las actividades se **considera a “Ambos” con capacidad de desempeño**, es **en la consideración de alguno de los dos** – hombre y mujer- donde **se reflejan asignaciones de género**:
 - ❖ Los hombres del ámbito jurisdiccional perciben a sus congéneres más aptos para desarrollar tareas jurisdiccionales.
 - ❖ Las mujeres del ámbito jurisdiccional conciben a los hombres más capaces para desarrollar actividades de investigación y relaciones públicas.
 - ❖ Los hombres y las mujeres del ámbito administrativo ven a los hombres con mayor capacidad para desarrollar tareas de investigación y jurisdiccionales.
 - ❖ Los **cuatro grupos** conciben a las **mujeres** como **más capacitadas para** realizar **actividades secretariales, administrativas** y de relaciones públicas.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Jurisdiccional

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases...?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo ■ NS/NC



ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Jurisdiccional

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases...?

	El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre		Lo mejor para la relación de pareja es que ambos trabajen fuera de casa		El marido debería estar dispuesto a renunciar en algo en el terreno profesional a favor del desarrollo profesional de la mujer		Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre gane más que la mujer		El estar desempleado es menos importante en el caso de la mujer que en el del hombre		La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja		Si en un matrimonio la mujer gana más dinero que el hombre, le pierde el respeto a su marido		La mujer que trabaja tiene su propio círculo de amigos y se distancia del marido	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Muy de acuerdo	48%	56%	15%	18%	6%	3%	6%	3%	1%	6%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
De acuerdo	48%	41%	61%	53%	28%	27%	18%	9%	16%	9%	13%	9%	13%	18%	15%	12%
En desacuerdo	5%	3%	16%	24%	53%	56%	57%	71%	66%	56%	51%	68%	66%	50%	64%	59%
Muy en desacuerdo			2%	3%	13%	15%	18%	18%	15%	24%	33%	21%	18%	24%	18%	27%
NS/NC			6%	3%			1%		2%	6%	1%		1%	6%	1%	

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Jurisdiccional

- Las **mujeres** en la SCJN muestran **ambiciones profesionales** muy similares a las de los hombres:
 - ❖ El **96%** considera que **el trabajo es igual de importante** para ambos sexos.
 - ❖ El **81%** está en **desacuerdo** en que el **desempleo sea menos importante** para ellas que para los hombres.
 - ❖ El **84%** **difiere** con el hecho de **relegar sus intereses profesionales** a favor de la carrera de su pareja.
- Aún permea el **rol del hombre como proveedor principal** de la familia:
 - ❖ El **24%** de las **mujeres** considera que para mantener la armonía del hogar, el **hombre debe aportar más que la mujer**.
 - ❖ El **15%** de las **mujeres** y el **21%** de los **hombres** opina que si dentro de un matrimonio las **mujeres ganan más**, le **pierden el respeto a su marido**.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Jurisdiccional

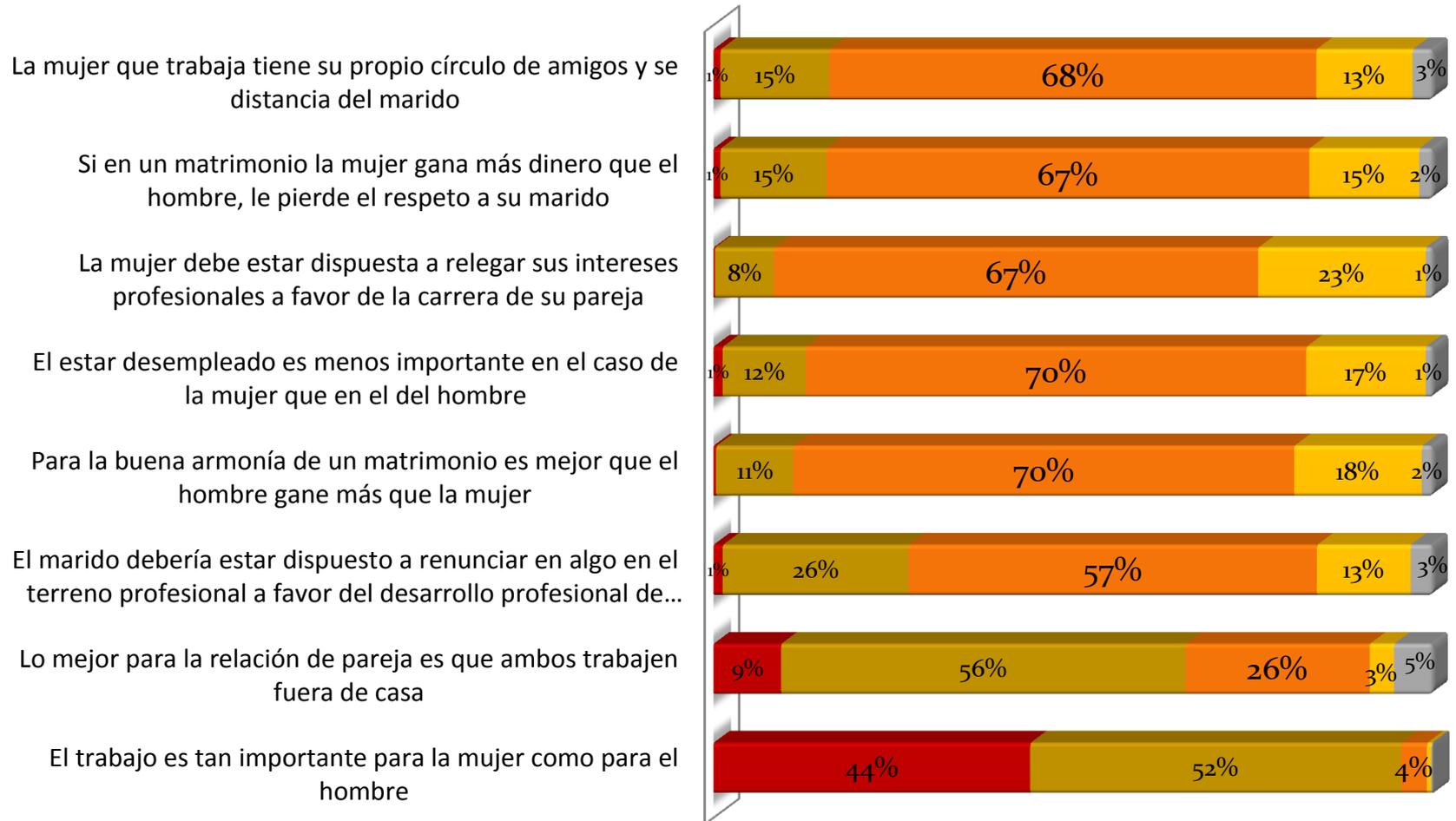
- Existe cierta **resistencia a intercambiar roles** o permitir que las mujeres tengan su propio espacio de desarrollo profesional y/o personal:
 - ❖ El **27%** de los **hombres no** está de acuerdo con que **ambos trabajen fuera de casa**.
 - ❖ El **71%** de los **hombres no** estaría dispuesto a **renunciar** en algo en el terreno profesional **a favor del desarrollo profesional de la mujer**.
 - ❖ El **68%** de las **mujeres** consideran que los **hombres no deben renunciar** a algo **a favor del desarrollo profesional de su pareja**.
 - ❖ El **17%** de las **mujeres** y el **15%** de los **hombres** piensan que las **mujeres se distancian de sus parejas** al contar su propio círculo de amigos, **al entrar a trabajar**.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Administrativo

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases...?

■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo ■ NS/NC



ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Administrativo

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes frases...?

	El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre		Lo mejor para la relación de pareja es que ambos trabajen fuera de casa		El marido debería estar dispuesto a renunciar en algo en el terreno profesional a favor del desarrollo profesional de la mujer		Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre gane más que la mujer		El estar desempleado es menos importante en el caso de la mujer que en el del hombre		La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja		Si en un matrimonio la mujer gana más dinero que el hombre, le pierde el respeto a su marido		La mujer que trabaja tiene su propio círculo de amigos y se distancia del marido	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Muy de acuerdo	48%	40%	13%	7%	1%	2%	1%		1%	2%			1%	2%	1%	2%
De acuerdo	47%	56%	55%	57%	20%	31%	14%	8%	9%	14%	8%	9%	12%	17%	10%	20%
En desacuerdo	3%	4%	25%	26%	63%	51%	67%	72%	70%	70%	67%	67%	68%	66%	71%	65%
Muy en desacuerdo	1%		4%	3%	15%	12%	19%	17%	20%	14%	24%	22%	20%	12%	18%	10%
NS/NC	1%		3%	8%	2%	4%		3%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	1%	4%

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Administrativo

- El personal está **ampliamente de acuerdo** con situaciones que implican **distribución de responsabilidades equitativas**:
 - ❖ El porcentaje de personal que está de acuerdo con la frase “**El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre**” alcanza más del **95%**.
 - ❖ A la frase “**Lo mejor para la relación de pareja es que ambos trabajen fuera de casa**”, casi **dos terceras partes** del personal respondió estar de acuerdo.
 - ❖ En ambas frases, en general, hombres y mujeres coinciden con las respuestas, pero en ambos casos las **mujeres manifestaron** ligeramente una **mayor tendencia a** la respuesta de “**muy de acuerdo**”.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.2. Personal Administrativo

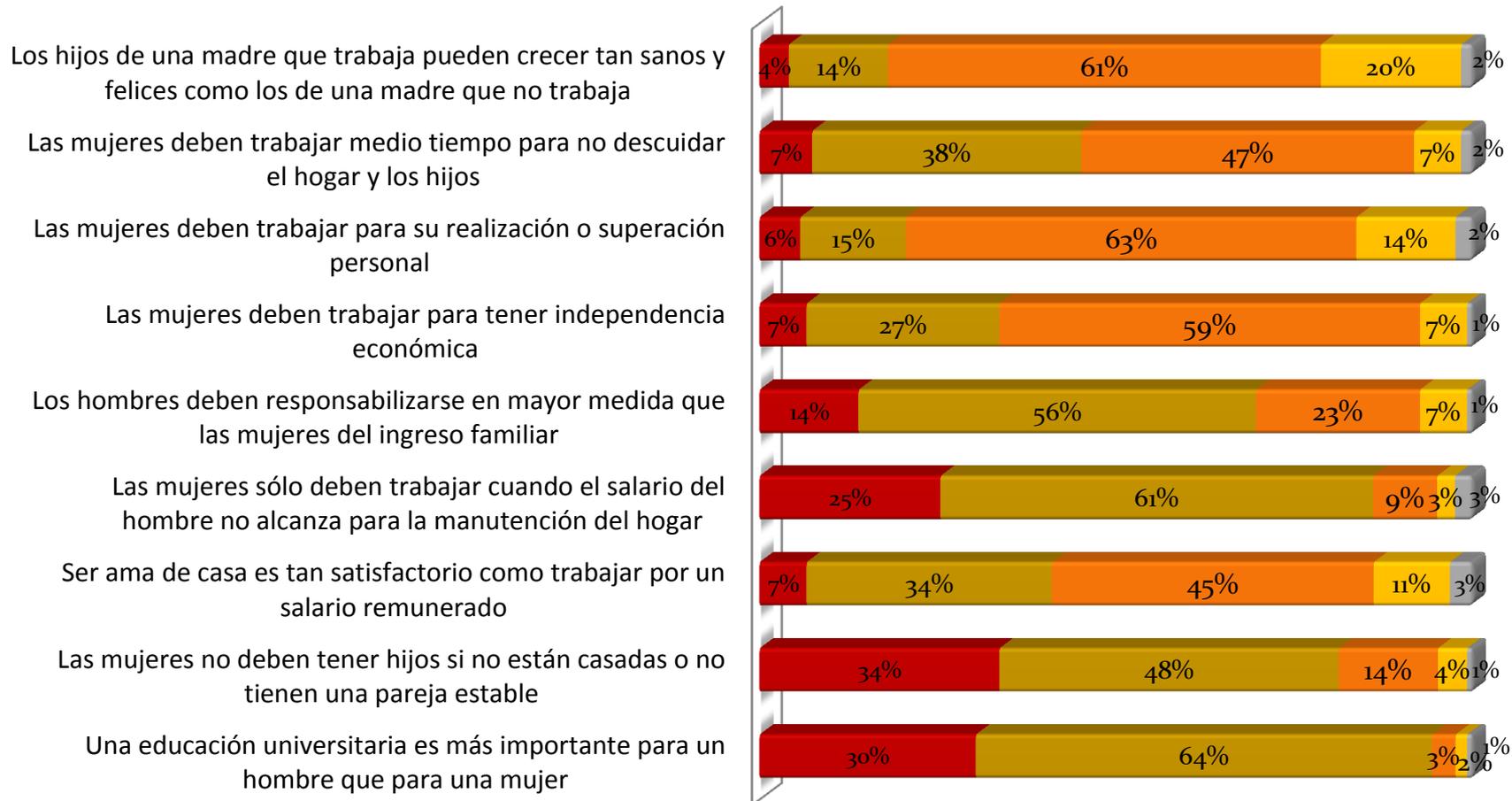
- Con **frases que implican** subordinación o **relaciones desiguales**, el personal manifestó, en su mayoría, estar **en desacuerdo**.
- Parece que los **hombres se flexibilizan a un intercambio de roles**:
 - ❖ “El marido debería estar dispuesto a renunciar en algo en el terreno profesional a favor del desarrollo profesional de la mujer”, el mayor porcentaje de acuerdo se dió en la población masculina (33%), a diferencia de las mujeres (21%).
- Lo anterior, **mientras no se modifique la estructura del ingreso familiar**:
 - ❖ Para la frase “Si en un matrimonio la mujer gana más dinero que el hombre, le pierde el respeto a su marido”, el 19% de los hombres estuvo de acuerdo, a diferencia del 13% de las mujeres.
 - ❖ Refiriendo a una situación de desempleo y falta de ingresos: “El estar desempleado es menos importante en el caso de la mujer que en el del hombre”, el 16% de los hombres está de acuerdo, frente al 10% de las mujeres.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Jurisdiccional

¿Qué tan de acuerdo está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo ■ NS/NC



ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Jurisdiccional

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...?

	Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer		Las mujeres no deben tener hijos si no están casadas o no tienen una pareja estable		Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar por un salario remunerado		Las mujeres sólo deben trabajar cuando el salario del hombre no alcanza para la manutención del hogar		Los hombres deben responsabilizarse en mayor medida que las mujeres del ingreso familiar		Las mujeres deben trabajar para tener independencia económica		Las mujeres deben trabajar para su realización o superación personal		Las mujeres deben trabajar medio tiempo para no descuidar el hogar y los hijos		Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Muy en desacuerdo	30%	32%	36%	27%	7%	6%	25%	27%	15%	12%	5%	12%	5%	9%	8%	6%	2%	9%
En desacuerdo	65%	62%	46%	53%	31%	44%	61%	59%	52%	65%	30%	21%	13%	21%	31%	56%	11%	21%
De acuerdo	3%	3%	13%	18%	52%	27%	9%	9%	25%	18%	56%	68%	65%	59%	52%	32%	61%	59%
Muy de acuerdo	1%	3%	5%	3%	8%	18%	2%	3%	7%	6%	9%		16%	9%	7%	6%	23%	12%
NS/NC	1%		1%		2%	6%	2%	3%	1%		1%		2%	3%	2%		2%	

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Jurisdiccional

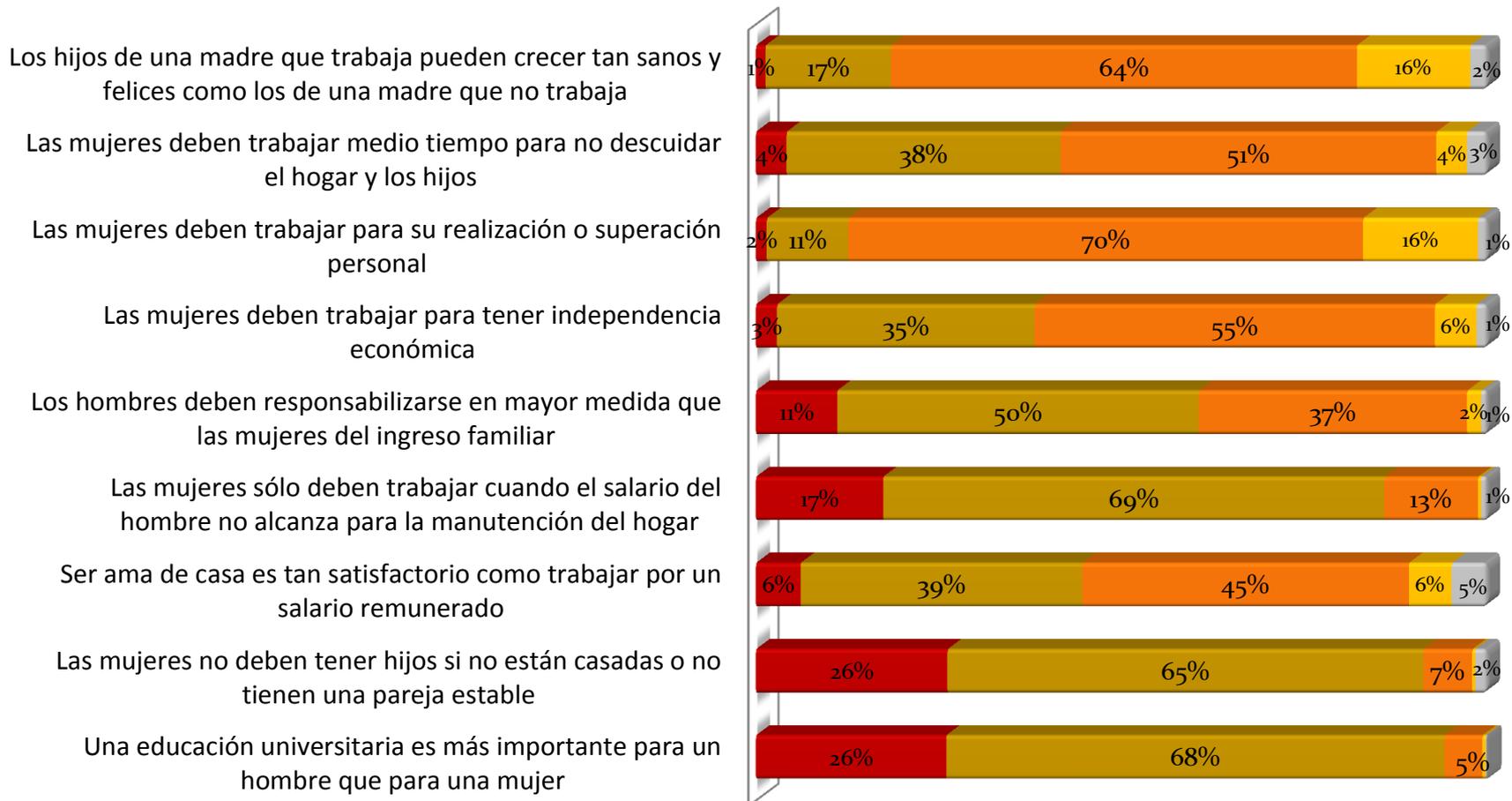
- En mayor porcentaje, las **mujeres consideran** que los **hombres deben responsabilizarse** en mayor medida del **ingreso familiar** .
- Los **hombres**, en mayor proporción, **no están de acuerdo con** la frase “**las mujeres deben trabajar para su realización o superación personal**”.
- Se observa cierta **continuidad de roles de género** por parte de las **mujeres**: **59%** está de acuerdo con que **deben trabajar medio tiempo para no descuidar el hogar y los hijos**, en comparación del **38%** de sus contrapartes.
- Los **hombres** muestran cierta **resistencia de la entrada de las mujeres en el ámbito laboral**: **30%** **no cree que los hijos de una madre que trabaja puedan crecer tan sanos y felices** como los de una madre que no trabaja, a diferencia del **13%** de las mujeres.

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Administrativo

¿Qué tan de acuerdo está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo ■ NS/NC



ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Administrativo

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones...?

	Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer		Las mujeres no deben tener hijos si no están casadas o no tienen una pareja estable		Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar por un salario remunerado		Las mujeres sólo deben trabajar cuando el salario del hombre no alcanza para la manutención del hogar		Los hombres deben responsabilizarse en mayor medida que las mujeres del ingreso familiar		Las mujeres deben trabajar para tener independencia económica		Las mujeres deben trabajar para su realización o superación personal		Las mujeres deben trabajar medio tiempo para no descuidar el hogar y los hijos		Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Muy en desacuerdo	30%	23%	29%	23%	9%	4%	21%	15%	14%	9%	4%	2%	2%	1%	3%	5%	1%	2%
En desacuerdo	65%	71%	62%	67%	37%	40%	69%	68%	57%	43%	30%	40%	7%	15%	29%	45%	11%	22%
De acuerdo	5%	6%	7%	7%	44%	45%	10%	16%	28%	44%	56%	54%	70%	71%	60%	44%	65%	63%
Muy de acuerdo			1%		5%	7%	1%		1%	2%	9%	3%	21%	11%	5%	4%	21%	11%
NS/NC			1%	2%	5%	5%		2%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	3%	2%	2%	3%

ii. Percepciones sobre estereotipos y roles de género

ii.3. Personal Administrativo

- Prevalece una **percepción más tradicionalista** en la **población masculina**:
 - ❖ El 16% de los hombres está en desacuerdo con la frase que establece al trabajo como un factor de superación y realización personal de la mujer, en comparación al 9% de las mujeres.
 - ❖ Al indagar acerca del tema de los hijos cuando tienen una madre que trabaja, el 24% de los hombres manifestaron un mayor desacuerdo en que puedan crecer tan sanos y felices como los que tienen a su madre en casa, en comparación del 12% de las mujeres.
 - ❖ Al cuestionar sobre si ellos deben responsabilizarse en mayor medida del ingreso familiar que las mujeres, el 46% está de acuerdo, a diferencia del 29% de las mujeres que está de acuerdo.
 - ❖ El 16% de los varones considera que las mujeres sólo deben trabajar cuando el salario del hombre no alcanza, en comparación al 11% de las mujeres.
 - ❖ Sin embargo, se observa cierta continuidad de roles de género por parte de las mujeres: el 65% está de acuerdo en que deben trabajar medio tiempo para no descuidar el hogar y los hijos, a diferencia del 48% de los hombres.



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN

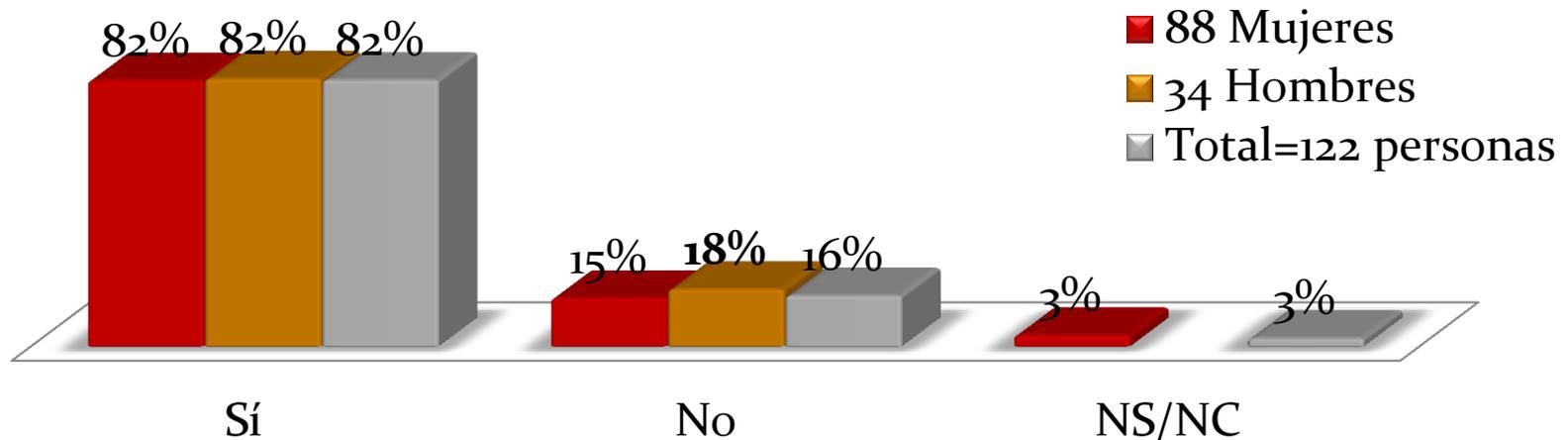


Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

¿Estaría usted de acuerdo en que en su trabajo se otorguen licencias de paternidad para que los hombres gocen de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo(a)?

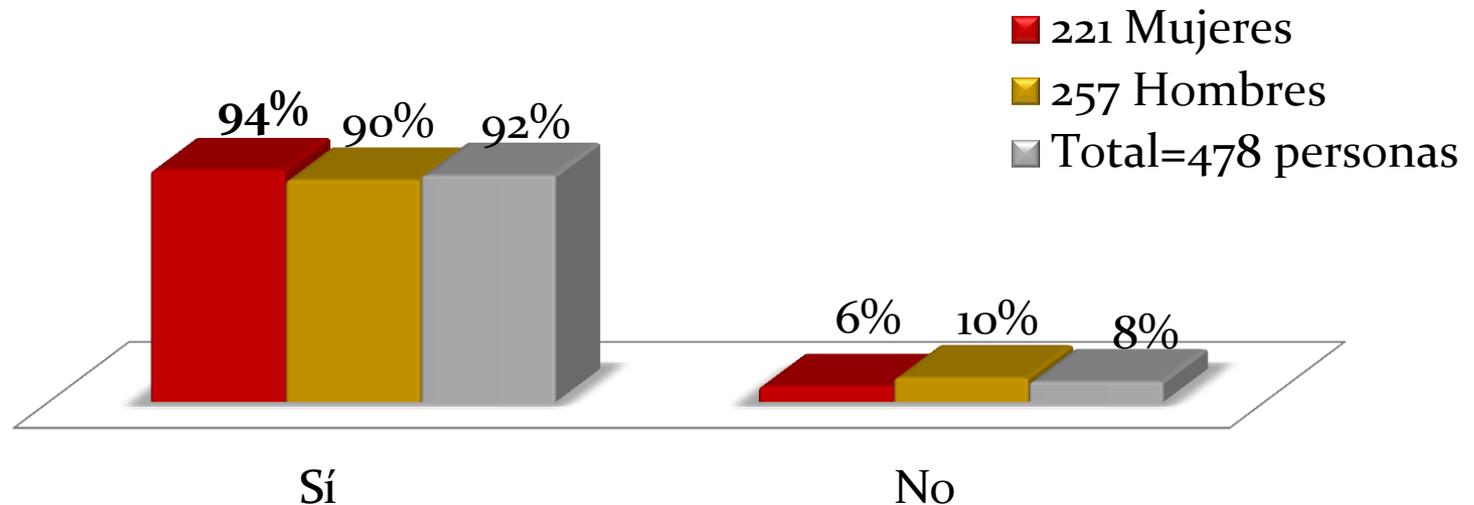


iii.1. Personal Jurisdiccional

- Las **licencias de paternidad** son **ampliamente aceptadas**.
- Estas licencias son **medidas de igualdad sustantiva** que coadyuvan a **combatir la discriminación estructural en contra de las mujeres**, que tiene como fuente la creencia de que las mujeres deben ser las responsables de la crianza y cuidado de las y los hijos.

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

¿Estaría usted de acuerdo en que en su trabajo se otorguen licencias de paternidad para que los hombres gocen de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo(a)?



iii.1. Personal Administrativo

- Hombres y mujeres coinciden en que las **licencias de paternidad deben ser otorgadas**. Las mujeres aprueban más la medida.
- El acuerdo refleja una **percepción más equitativa de los roles a desempeñar** en el ámbito familiar.

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

- El **personal administrativo** (92%) está **más de acuerdo con** la implementación de las **licencias de paternidad** que el personal judicial (82%).
- Se pidió al **personal administrativo** su **opinión** acerca de la solicitud de **licencia que pueden solicitar las mujeres cuando los hijos se enferman**, frente a lo cual **abogaron por una igualdad para ambos sexos:**

Se tiene que partir por la democratización familiar, debemos de entender a los dos progenitores en un mismo nivel de corresponsabilidad y por tanto deberían de tener la opción, pues no en todas las familias va a ser el marido el que esté trabajando y tenga que pedir la incapacidad para cuidar de sus hijos, se trata de una responsabilidad compartida.

Profesional operativo, 26 años, mujer

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

Creo que también los padres deberían tener la prerrogativa, hay padres que también están solos y tienen derecho a que se les proporcione esas licencias o incapacidades en su momento.

Profesional operativo, 45 años, mujer

Estoy de acuerdo con las licencias para las mujeres, pero también el hombre tendría que contar con esa posibilidad; conozco algunos padres solteros que la necesitan.

Profesional operativo, 46 años, hombre

...tengo entendido que también los padres gozan de determinado tiempo para cuidar a los hijos. Sobre todo si son padres solteros.

Profesional operativo, mujer

iii. Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

En relación con el **permiso de lactancia**, el personal respondió que está de acuerdo y que es una **prerrogativa necesaria**:

Estoy de acuerdo que puedan tomar ese permiso, porque estamos en otros tiempos.

Profesional operativo, 46 años, hombre

De acuerdo, una de las etapas más bonitas es la lactancia y creo que tanto para el bebé como para la mamá es una unión fuerte...

Técnica en previsión social, 34 años, mujer

Sí, eso yo lo conozco, está dentro de la ley, son permisos de nacimiento no sé como le llaman, si les dan un permiso, he visto ese permiso, incluso hasta el marido para cuidar a su esposa cuando no tienen quien la cuide.

Técnico operativo, 52 años, hombre

Debe de haber permiso...el bebé necesita que la mamá le transmita sus propias defensas para cuando el niño crezca y tenga la oportunidad de que todos sus órganos estén completos, el desarrollo integral del niño, es donde se van las defensas del niño cuando sea grande.

69 años, hombre



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

iv.1. Personal Jurisdiccional

- Para **juzgar con perspectiva de género** es indispensable que quien juzga **reconozca** las **condiciones que discriminan** a las mujeres, así como los **sesgos en la ley y la jurisprudencia**.
- Los resultados muestran que la **perspectiva de género** es un concepto aún por permear en las **estructuras institucionales, las prácticas y los conocimientos del personal jurisdiccional**:

Yo creo que tampoco se ha clarificado mucho qué se entiende por equidad de género, es un concepto complicado, me parece a mí. O sea, es una concepción cultural, es decir, qué roles y qué oportunidades y tiene que ver mucho con el principio de igualdad y no discriminación.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

Yo creo que todavía no se acaba de entender bien y se entiende sólo como reivindicación, o sea, si hay cinco hombres, tenemos que ser cinco mujeres; no necesariamente. Y luego viene todo un gran debate en torno a si las cuotas de género son válidas o no son válidas, son constitucionales o no son constitucionales.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

Bueno, yo la equidad de género todavía no la veo muy completa, por ejemplo en cuanto a la integración de la Suprema Corte entre ministros, por ejemplo. Creo que es un área que todavía no se ha logrado cristalizar; claro, tenemos que tomar en cuenta que la integración viene desde 1994, pero bueno, no hay, todavía no existe equidad.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

iv.1. Personal Jurisdiccional

- Sobre la **impartición de justicia con perspectiva de género** se observa que es preciso clarificar su entendimiento :

...la verdad, el enfoque que se tiene actualmente en la Suprema Corte todavía tiene ideas muy distorsionadas de lo que es esta gama de derechos humanos y la perspectiva de género.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

Aquí uno trata de ser lo más justo y no hacer las diferencias por clases de género, raza o religión, simplemente se resuelve de acuerdo a lo que aconteció.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

No, yo creo que la equidad de género todavía no se da por completo, en ambos casos, siendo mujer y siendo hombre no se da por completo, porque al momento de dictar la sentencia en un juzgado, la cuestión de cómo se presenta una mujer ante la reja de prácticas influye mucha en la decisión, digan que no, pero es verdad.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

iv.2. Personal Jurisdiccional

- De igual forma, el personal jurisdiccional reconoce que la **perspectiva de género** responde a una **cuestión cultural**:

Creo que el tema de género es más bien una cuestión de visión y es una cuestión cultural que ya se podía desprender de los textos anteriores a las reformas, creo que no van de la mano .

Asistente jurisdiccional, 31 años, mujer

Bueno... como abogado siempre ha sido muy marcada la diferencia entre hombres y mujeres, cuando estuve de litigante se nos decía “estos lugares sí son para hombres, estos lugares sí son para mujeres”, nos utilizaban de acuerdo a nuestro género, tristemente como carnada para entretener a los clientes, no en un sentido meramente sexual, no. Pero sí, mientras que nosotras atendíamos y platicábamos, los hombres iban a los juzgados a revisar si hubo acuerdo, etc. Entonces, ¿por qué no al revés? ¿Por qué se dividían ciertas funciones tan marcadas para unos o para otros?

Asistente jurisdiccional, 34 años, mujer

iv. Impartición de justicia con perspectiva de género

iv.3. Personal Jurisdiccional

- Para la **aplicación de la reforma constitucional en derechos humanos**, se percibe el **tema de género** como una **herramienta para darle cumplimiento**:

Hay más herramientas para los asuntos en materia familiar que tenemos.

Secretario de Estudio y Cuenta, 45 años, hombre

Las herramientas son los mismos tratados internacionales, las mismas disposiciones que tenemos en nuestras leyes actuales.

Secretario de Estudio y Cuenta, 24 años, hombre

Pues me parece que está muy bien y que obliga de manera más expresa al Estado mexicano a tomar en cuenta las desigualdades estructurales y los estereotipos que prevalecen en la sociedad.

Secretario de Estudio y Cuenta, 35 años, hombre



**SUPREMA
CORTE**

DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

v. Conocimiento del tema de género

v. Conocimiento del tema de género

v.1. Personal Administrativo

- Se preguntó **qué tan familiarizado** se encuentra con el **enfoque de género**, las respuestas denotan el reto de conocer de qué trata el tema.

No mucho realmente, por lo menos en la Secretaría de Acuerdos desconocemos, sabemos que se dan incluso foros, pero creo que el personal de la Suprema Corte no tenemos posibilidad de acudir por muchas razones, por trabajo, por la difusión interna. Parece modo de mentira, pero hay ocasiones que mejor personas externas son las que vienen a aprovechar esos foros.

Profesional operativo, 46 años, mujer

Yo creo que en general no, sólo lo poco que escuchamos, lo poco que vemos. No nos metemos de lleno al tema.

Técnico operativo, 43 años, mujer

Yo creo que como un 70%, porque, bueno de hecho desde hace unos dos o tres años ha habido mucha publicidad fuera y acaba de salir también un acuerdo.

43 años, mujer

... nos hace falta capacitación en esa área...

Subdirector, 35 años, hombre

v. Conocimiento del tema de género

v.1. Personal Administrativo

- Las **razones del desconocimiento** se atribuyen a los **factores sociales** y a las **dinámicas de relación tradicional**:

Pues yo creo que estamos empezando, no es un tema nuevo, y tienen que ver mucho con la educación que recibiste de niño, con la dinámica familiar que tienes, pues aún a estas alturas como que hay mucha ausencia de información y se siguen manejando estereotipos.

Director de área, 40 años, mujer

De alguna forma el hecho de vivir en una sociedad machista nos lleva a ese tipo de cosas y no establecer una norma real para poder aceptar determinadas circunstancias...

Profesional operativo, 56 años, hombre

...por una cuestión estructural, socio cultural, creo que todas las mujeres tienen siempre como más dificultades a la hora de ejercer su trabajo, sobre todo cuando tienen puestos visibles, el simple hecho de ser mujer en un puesto con un poco más de poder, implica más trabajo que para un hombre, a la hora de hacerte valorar...

Profesional operativo, 26 años, mujer

v. Conocimiento del tema de género

v.2. Personal Administrativo

- Otras personas consideran que **el tema SÍ ha permeado entre el personal** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Pues la verdad no tengo mucha percepción de la demás gente, pero en cuanto a mi área creo que sí, sí lo saben, sí saben lo que es equidad y género. Al menos en mi área.

Profesional operativo, 45 años, mujer

Yo pienso que sí están familiarizados, el personal administrativo también... pues cuando llega gente aquí a las oficinas, veo que los tratan y los reciben bien, los atienden como debe de ser.

Director General, 57 años, hombre

Cada vez más familiarizado, cada vez vemos el impulso de las mujeres en todos los ámbitos, en todos los puestos, cada vez hay más interés para las mujeres, hay más oportunidad para las mujeres, yo creo que sí se ha respetado y se empieza a respetar cada vez más. Y el personal aquí en la Corte está más familiarizado con eso.

Secretario del Director General, 31 años, hombre

v. Conocimiento del tema de género

Yo creo que en la actualidad, estamos bastante informados por lo que se ha venido haciendo, bastante informados sobre esa equidad que ha buscado la institución y que tiene, es algo que venía sucediendo, los que tenemos cierta edad supimos como fue México hace 40 años y que ahora realmente vemos cosas sobre la equidad y género que han sido convenientes, habría que ver qué opina la parte específica que se tuvo que equilibrar, pero yo creo que en el ámbito laboral de la Suprema Corte, la opinión es buena, en muchas áreas, le podría decir que aquí trabajan más mujeres que hombres, en general.

55 años, hombre

v. Conocimiento del tema de género

- Ello lo explican **debido a las actividades que se realizan** sobre el tema y la difusión de las mismas:

...de dos años para acá hay más información, porque como le decía anteriormente, hay cursos, mucha gente asiste al diplomado, a estas pláticas que les dan.

Secretaria particular. 49 años, mujer

Aquí nos dieron un Diplomado y nosotros trabajamos con los niños la equidad y el género.

Técnico en previsión social, 48 años, mujer

Estamos muy familiarizados porque constantemente hay conferencias y difusión del área de equidad de género, afortunadamente yo me encuentro en un área de recursos humanos en la que esto está latente día a día, sin embargo no sabría decirte de otras áreas.

29 años, mujer

v. Conocimiento del tema de género

Yo creo que en estos últimos años sí se tiene conocimiento, sí lo han estado entendiendo de alguna manera y de alguna manera se ha buscado que los trabajadores, en lo general, se les vaya incorporando a ciertas actividades, creo que sí se tiene de alguna manera información o conocimiento.

59 años, mujer

De la equidad de género probablemente sí, porque está como muy difundido este programa de equidad de género aquí en la Suprema Corte, que no tiene muchos años, pero el tiempo desde que está, creo que es 2008 a la fecha, está súper presente y cursos y diplomados, te invitan y conferencias, está muy presente en ese sentido y en el sentido de entender lo que significa a lo mejor no tanto, por cuestión cultural probablemente, la verdad no sé.

Asesora, 35 años, mujer



**SUPREMA
CORTE**
DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



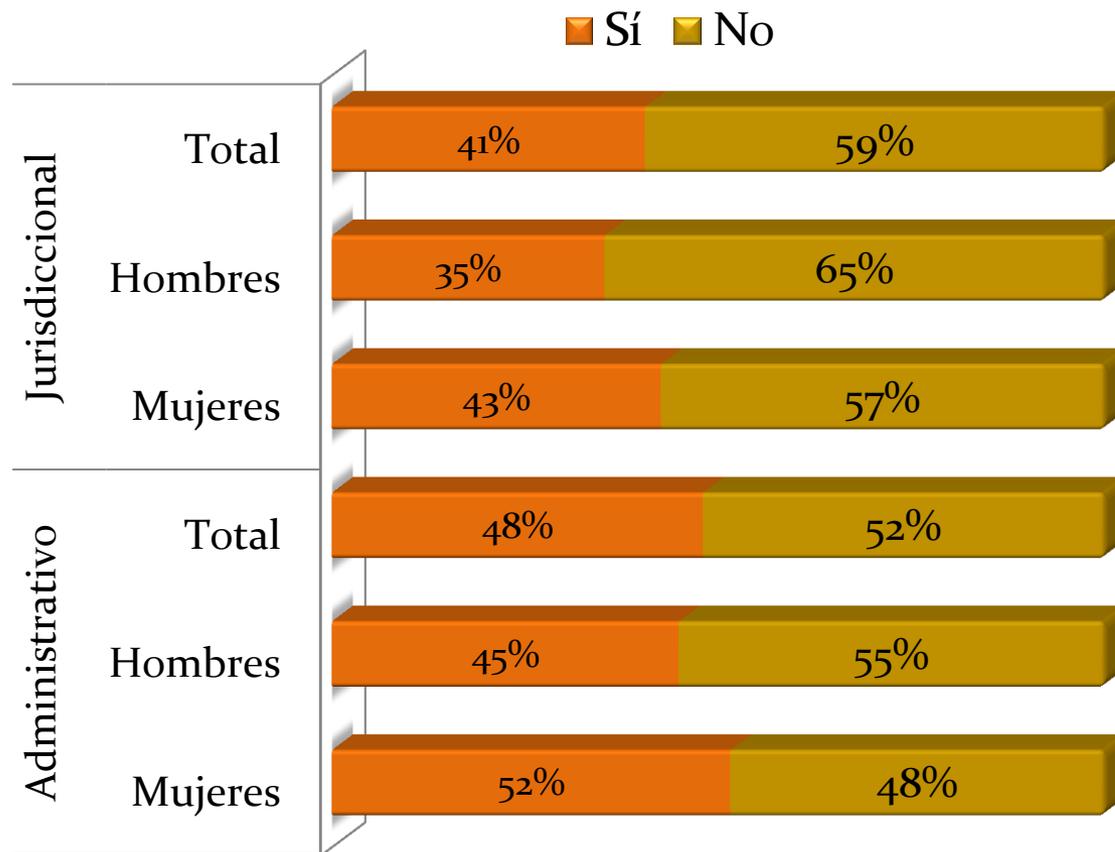
Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (PEG)

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.1. Conocimiento del PEG:

¿Usted conoce el Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación?

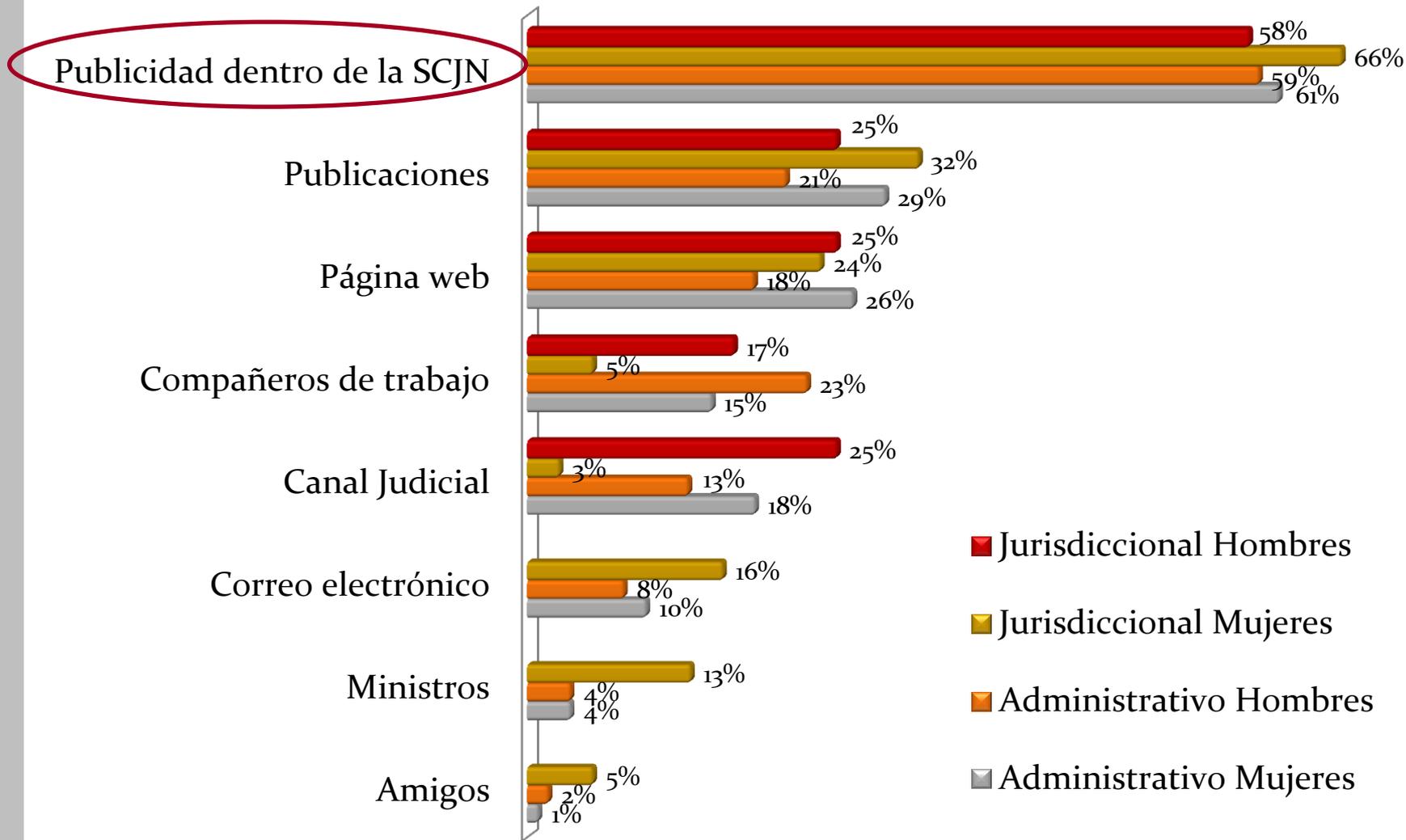


- Una mayor proporción del personal administrativo conoce el PEG (48%), en relación al personal jurisdiccional (40%).

- En ambos grupos, quienes afirmaron conocerlo son más mujeres que hombres.

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

¿Cómo se enteró del PEG? (pregunta de opción múltiple)



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

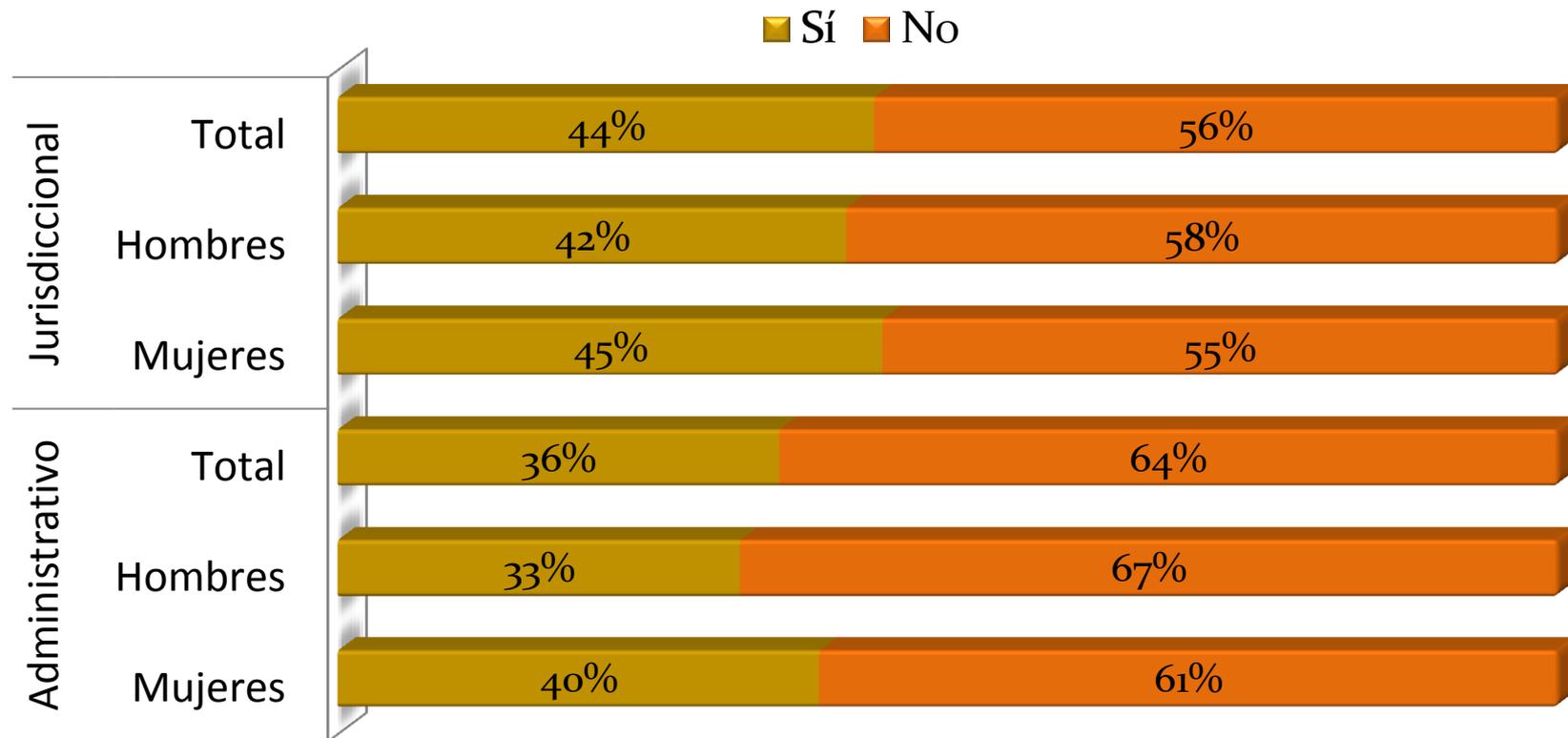
- De la población que respondió que **SÍ conoce el PEG**:
 - ❖ La **principal fuente de comunicación** por la que lo conocen es la “**Publicidad dentro de la SCJN**”, seguido, pero con menos de la mitad de referencias, por “Publicaciones internas” y “Página web”.
 - ❖ **25%** de los **hombres del ámbito jurisdiccional** refieren el “**Canal Judicial**” **como un mecanismo** de difusión del PEG.
 - ❖ Para las **mujeres**, las “**Publicaciones**” son un medio eficiente de difusión del PEG y, para los **hombres**, los “**Compañeros de trabajo**”, esto último probablemente a que sean éstas quienes les proporcionen la información sobre el PEG.

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Participación en las actividades del PEG

Entre **quienes declararon que SÍ conocen el PEG** (50 del ámbito jurisdiccional y 229 del ámbito administrativo), se les preguntó :

¿Ha participado en alguna actividad que ha convocado el Programa de Equidad de Género?

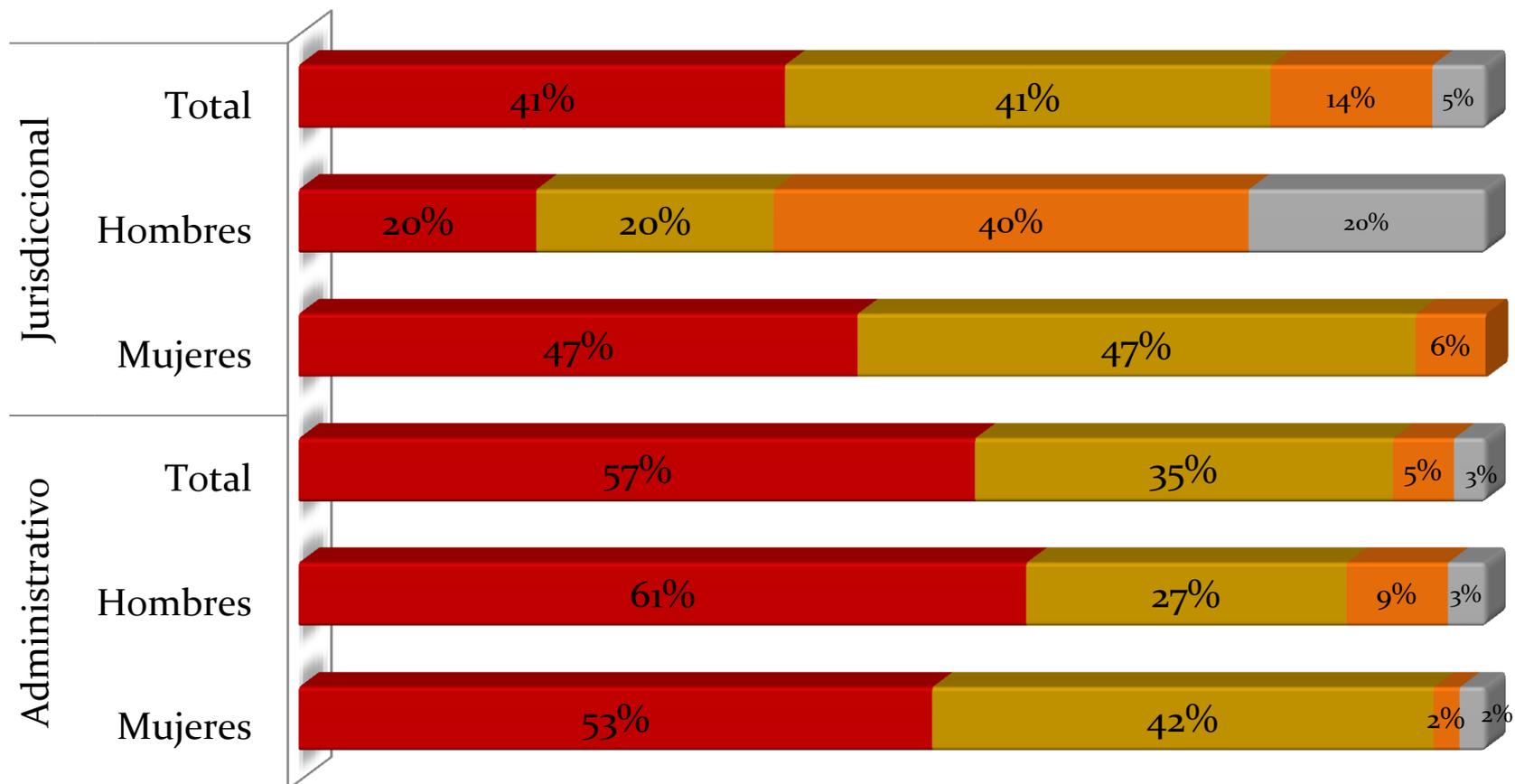


vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Participación en las actividades del PEG

¿Qué le pareció?

■ Muy buena ■ Buena ■ Regular ■ Mala



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

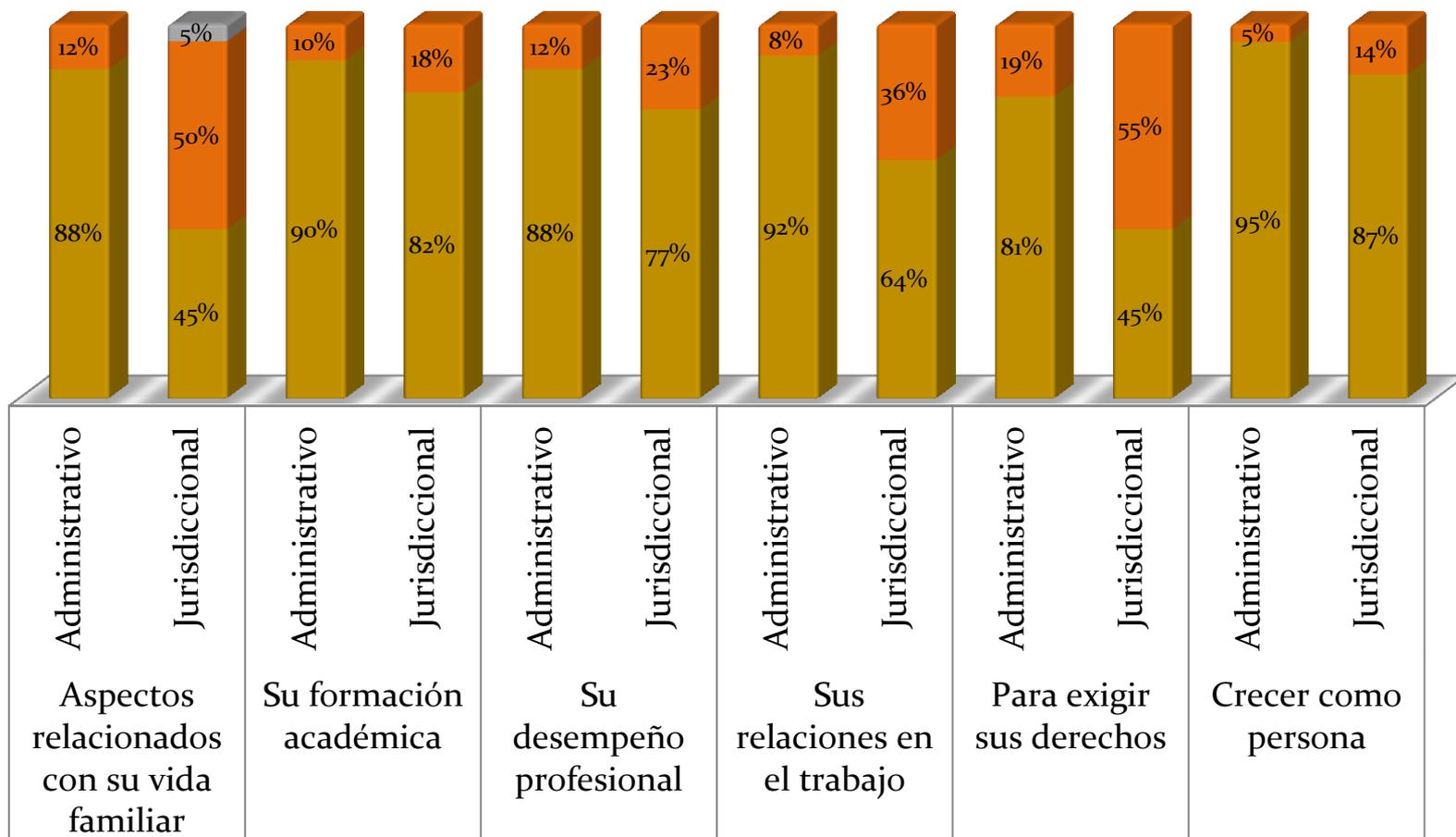
- El **personal jurisdiccional** es el que **más ha participado** en las actividades que convoca el PEG, y es muy poca la diferencia de asistencia entre mujeres y hombres.
- En cuanto a la **opinión de las actividades**, los **hombres del ámbito jurisdiccional** son el subgrupo que las **califica de forma más negativa** y las **mujeres del ámbito jurisdiccional** son las que **mejor lo califican**.
- El **personal administrativo**, en su mayoría, **no acude** a las actividades que organiza el PEG, y existe una ligera **mayor participación de las mujeres**.
- En cuanto a la **opinión**, a pesar de que asisten muy poco a las actividades, se tiene una **evaluación muy favorable** de las mismas, resalta el caso de los hombres del ámbito jurisdiccional, ya que el 60.5% las califica de “Muy buenas”.

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Participación en las actividades del PEG

¿Considera usted que su participación en esa actividad le brindó elementos para mejorar...?

■ Sí ■ No ■ NS/NC

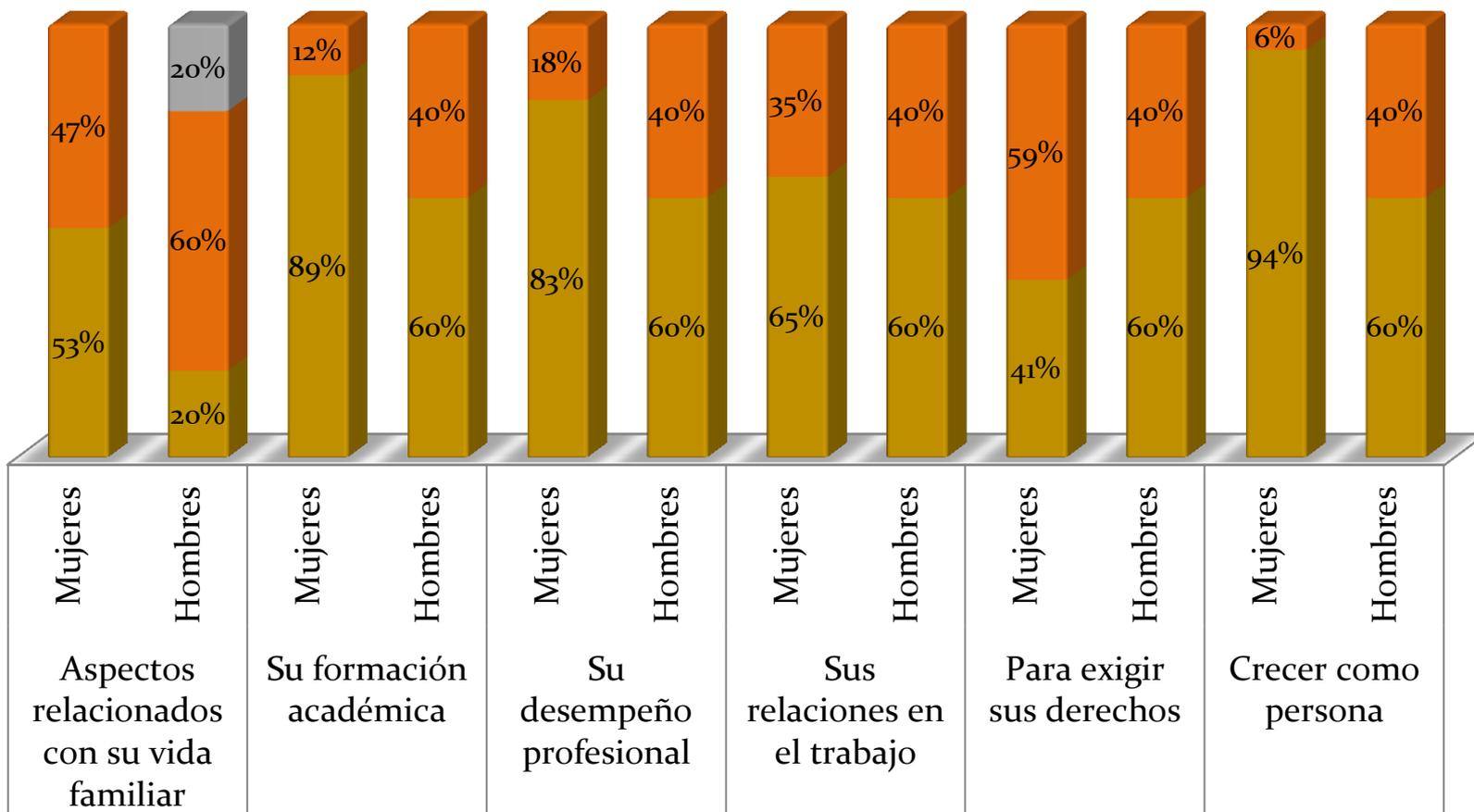


vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Personal Jurisdiccional

¿Considera usted que su participación en esa actividad le brindó elementos para mejorar...?

■ Sí ■ No ■ NS/NC

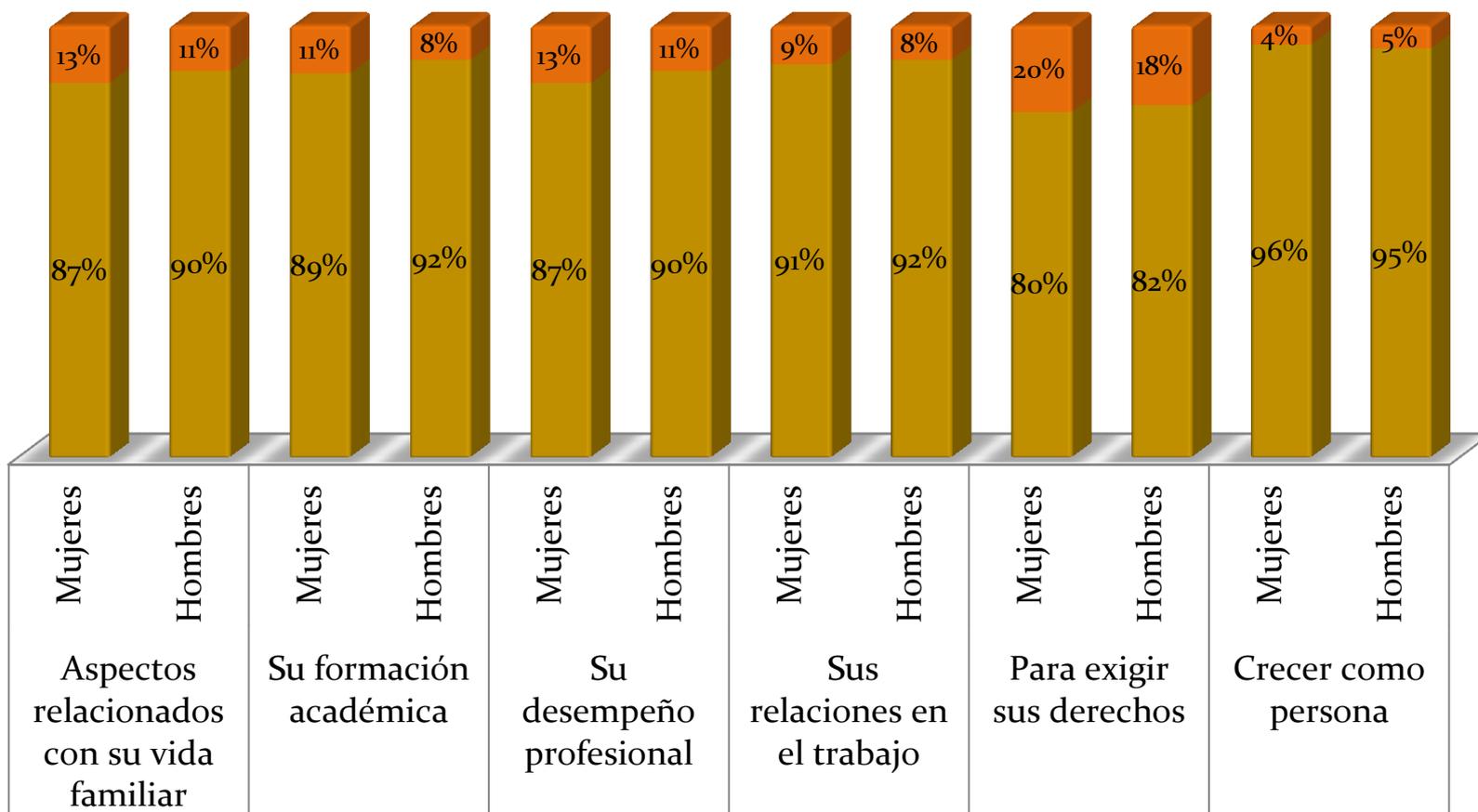


vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Personal Administrativo

¿Considera usted que su participación en esa actividad le brindó elementos para mejorar...?

■ Sí ■ No



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- El **personal administrativo**, en comparación con el personal jurisdiccional, **refiere** en mayor medida **que las actividades del PEG otorgan elementos para mejorar** cada uno de los ámbitos planteados.
- El ámbito donde el personal identifica **mayores beneficios**:
 - ❖ Administrativo - Sus relaciones en el trabajo
 - ❖ Jurisdiccional - Crecer como persona
- El ámbito donde el personal identifica **menores beneficios**:
 - ❖ Administrativo - Para exigir sus derechos
 - ❖ Jurisdiccional - Aspectos relacionados con su vida familiar
- En el **ámbito jurisdiccional** es muy notoria la **diferencia entre hombres y mujeres**, siendo éstas quienes refieren un nivel mayor de receptividad a la información y a las actividades desarrolladas por el PEG..

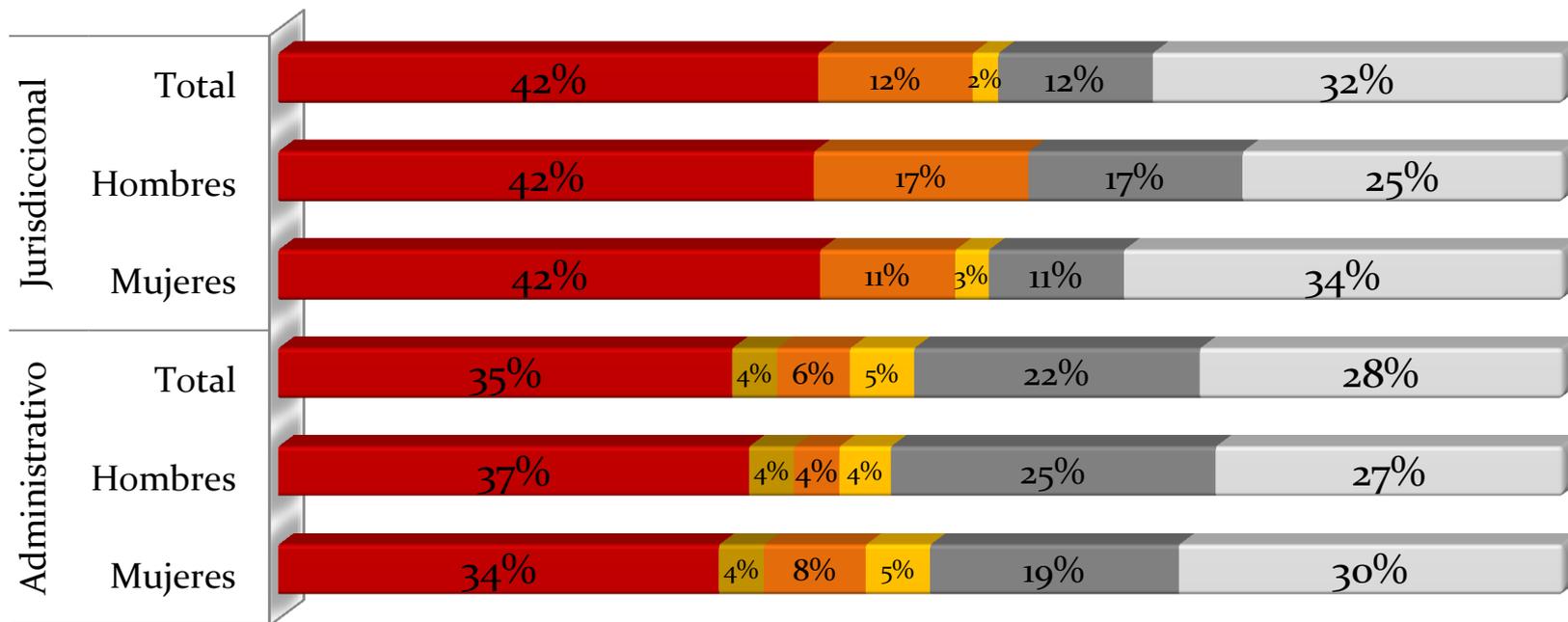
vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.2. Participación en las actividades del PEG

- A las personas que contestaron que NO han asistido a las actividades del PEG, se les pregunto

¿Cuál es la principal razón por la que no ha participado en las actividades del PEG?

- No tiene tiempo
- No tiene interés
- El horario no le conviene
- No le dan permiso de asistir
- Otra
- NS/NC



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Lo anterior se confirma en las entrevistas realizadas al personal:

La verdad, el trabajo. El número de asuntos que llegan y la complejidad es cada vez mayor, precisamente por estos temas de derechos humanos van planteando nuevos temas, nuevos retos, nuevas necesidades de definición de ciertos derechos, o de los alcances de los derechos, entonces, eso nos lleva a la exigencia de un estudio más profundo, más a detalle, y muchas veces ha sido por eso...entonces, tienes que tener un ritmo de trabajo e ir administrando las fuerzas de cierta manera y uno tiene que sacrificar el asistir a estos eventos que realizan, pero que por lo que sé, son muy importantes y muchas veces les pido a las personas que me ayudan aquí, a mis asistentes, les pido de favor que vayan y asisten, y me hacen alguna síntesis o resumen en algunas ocasiones.

Secretario de Estudio y Cuenta, 36 años, hombre

Estoy en un área administrativa y me llegan mucho los oficios de esta área en la que nos invitan a ciertas conferencias, que por lo menos debe ser un o dos al mes. Incluso, hace quince días tuvieron un curso fuera de la Corte, que hubiera estado interesante, lamentablemente no estaba dentro de mis horarios, y también en el CENDI, ellos dan ciertas conferencias para que incorporemos cuestiones de género a la educación de nuestros hijos.

Asistente jurisdiccional, 29 años, mujer

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Hay muchas pláticas, nos las pasan, nos llegan por correo, cuando hay seminarios, sí nos dan seminarios, pero no te dejan ir, la verdad hay lugares donde no te permite el jefe, dependiendo del jefe, pero hay otros donde sí, o el problema es que las ponen dentro de la hora de trabajo.

Grupo de enfoque, Personal Administrativo

Fundamentalmente mi problema casi siempre radica en tiempo, me ha tocado trabajar en áreas muy técnicas que nos demandan un poco de trabajo o mucho trabajo, entonces yo tengo el compromiso de grupos de trabajo en donde tengo que participar; sin embargo, en particularmente ahorita que estoy de encargada de esta área, obligadamente voy a tener que participar aunque sea con lecturas o de alguna manera porque siendo un área tan enfocada, sobre todo que tienen relación con todas las acciones que se emprenden, bueno creo que tengo que aplicarme mucho en este conocimiento para poder incluso proponer algunas cuestiones que puedan favorecer al interior de toda la Suprema Corte, el desarrollo de las acciones que se puedan ir instrumentando.

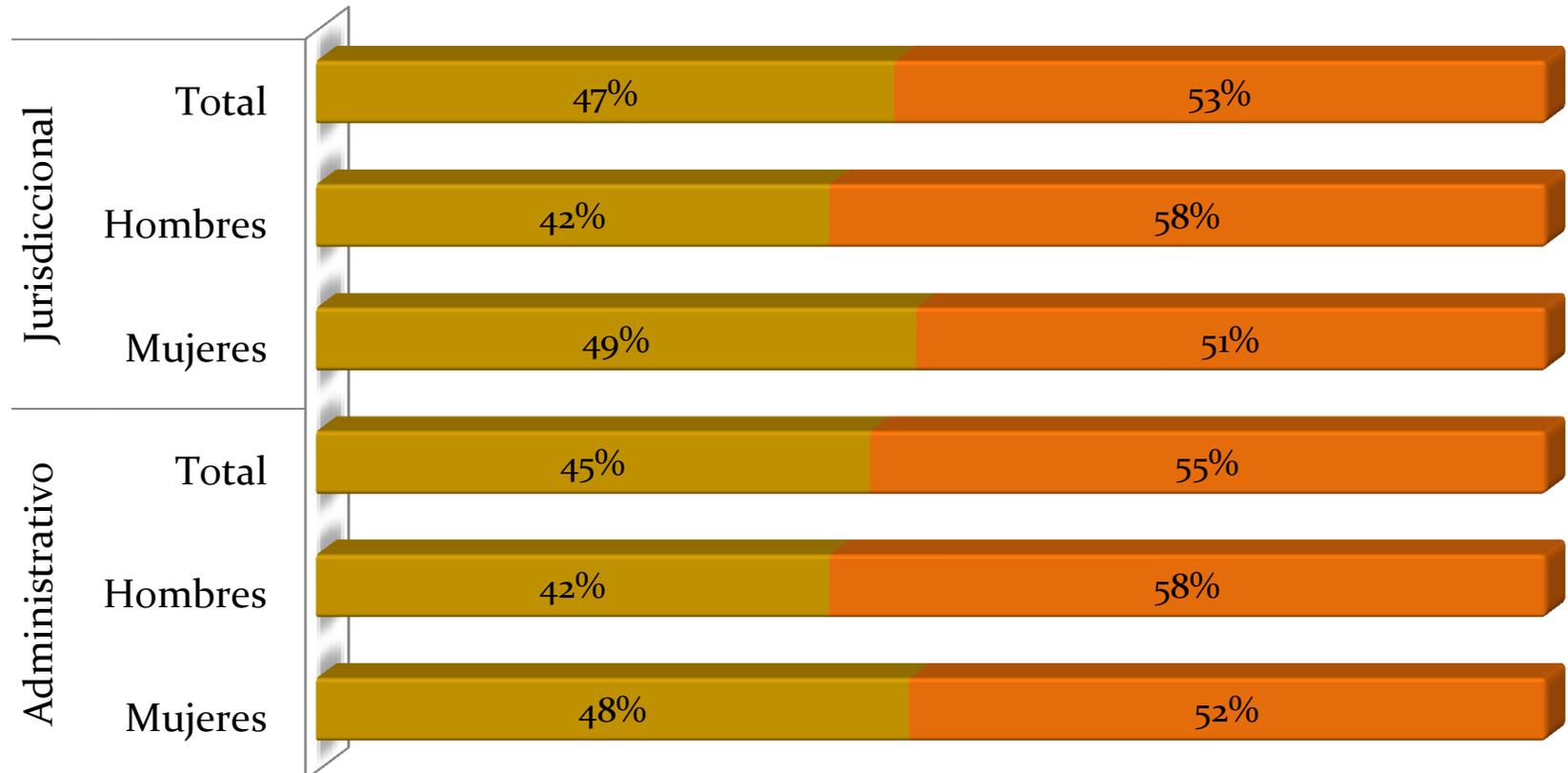
Director de Área, 59 años, mujer

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.3. Micrositio del PEG

¿Ha consultado la página de internet del Programa de Equidad de Género?

■ Sí ■ No

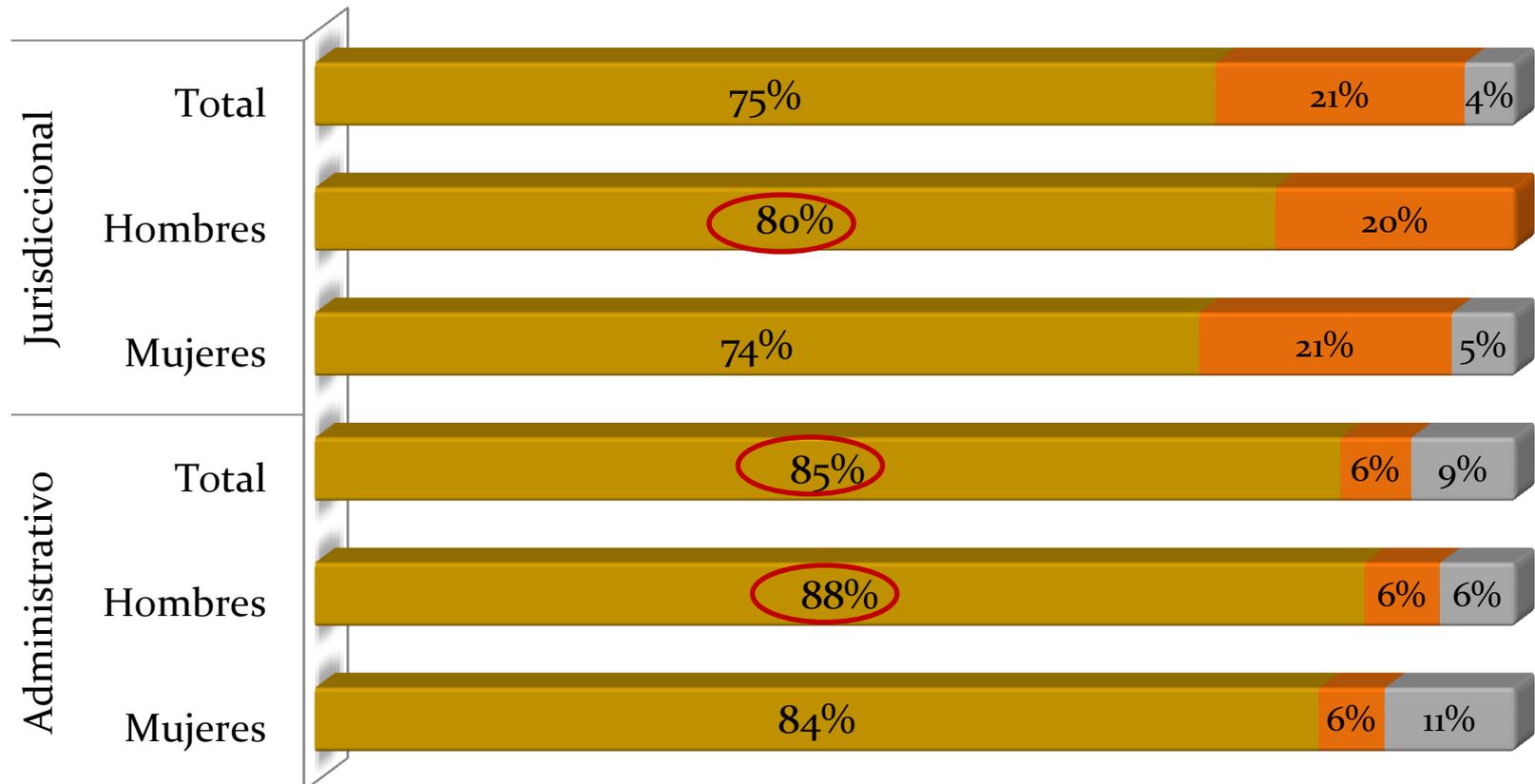


vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Entre quienes declararon que **SÍ la han consultado** se les preguntó:

¿Obtuvo en ella la información que buscaba?

■ Sí ■ Sí, en parte ■ No



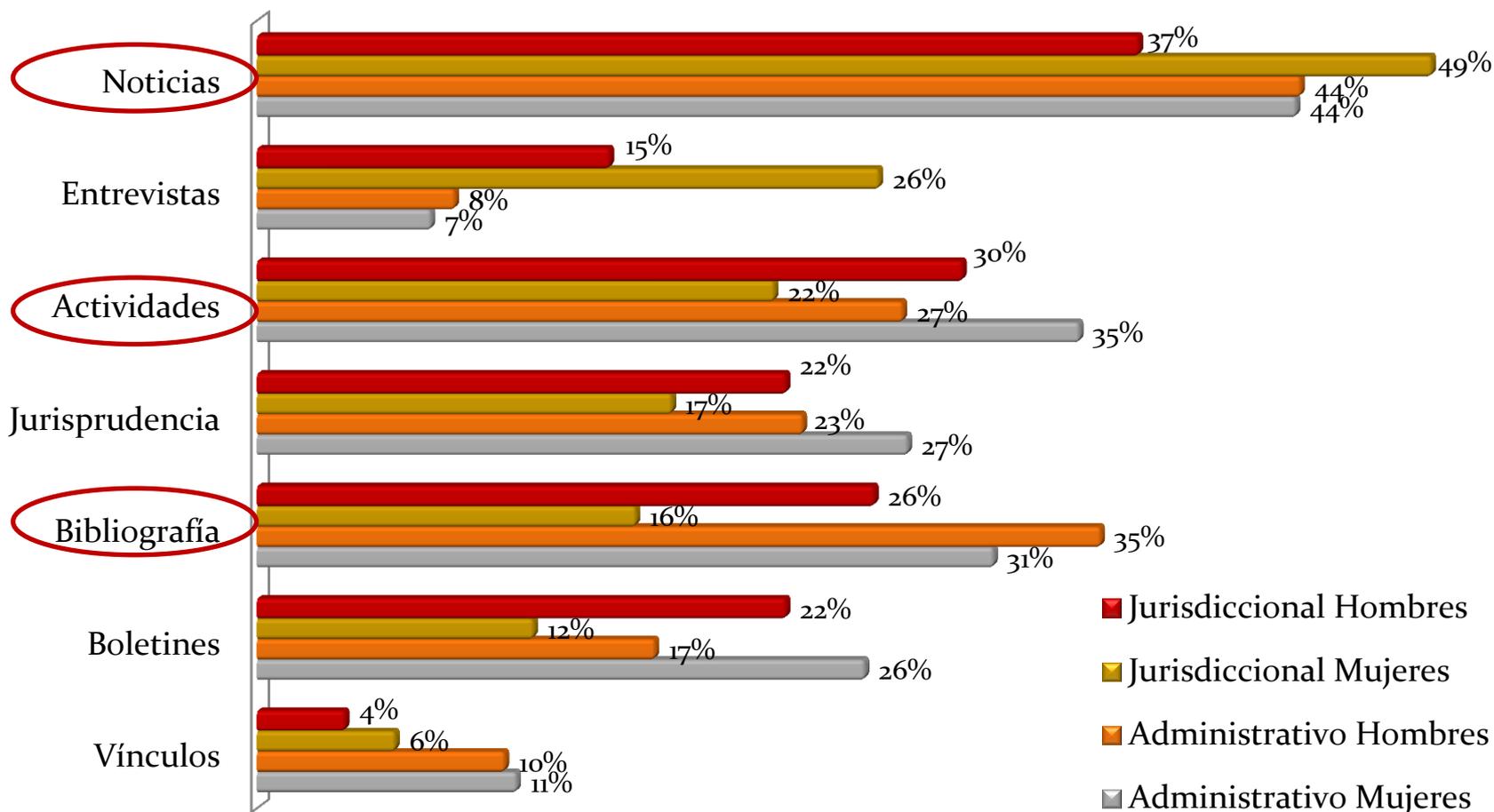
vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Cerca de la **mitad del personal entrevistado**, tanto administrativo como jurisdiccional, **ha consultado la página de internet del PEG.**
- **Más mujeres que hombres** recurren a ésta.
- **Casi la totalidad** de los entrevistados que la han consultado, mencionaron que **“Sí” o “Sí en parte” obtuvieron la información que buscaban.**

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Los temas de mayor interés para las personas que ingresan a la página son:

¿Qué tipo de contenidos le interesan más?
(Pregunta de opción múltiple)

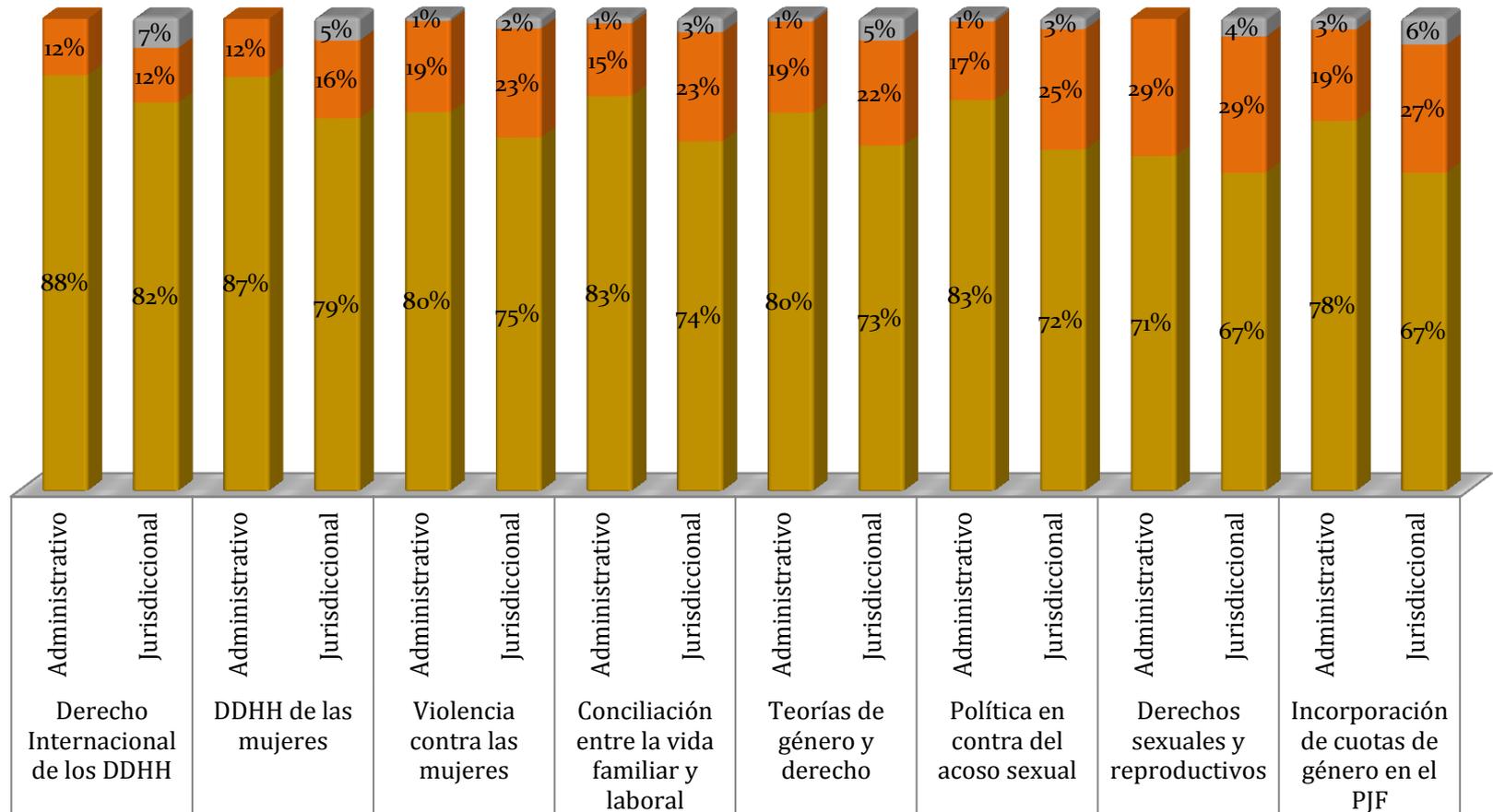


vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.4. Sugerencias para la formación en materia de género

De los siguientes temas ¿en cuál o cuáles les gustaría recibir información y/o capacitación?

■ Sí ■ No ■ NS/NC



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

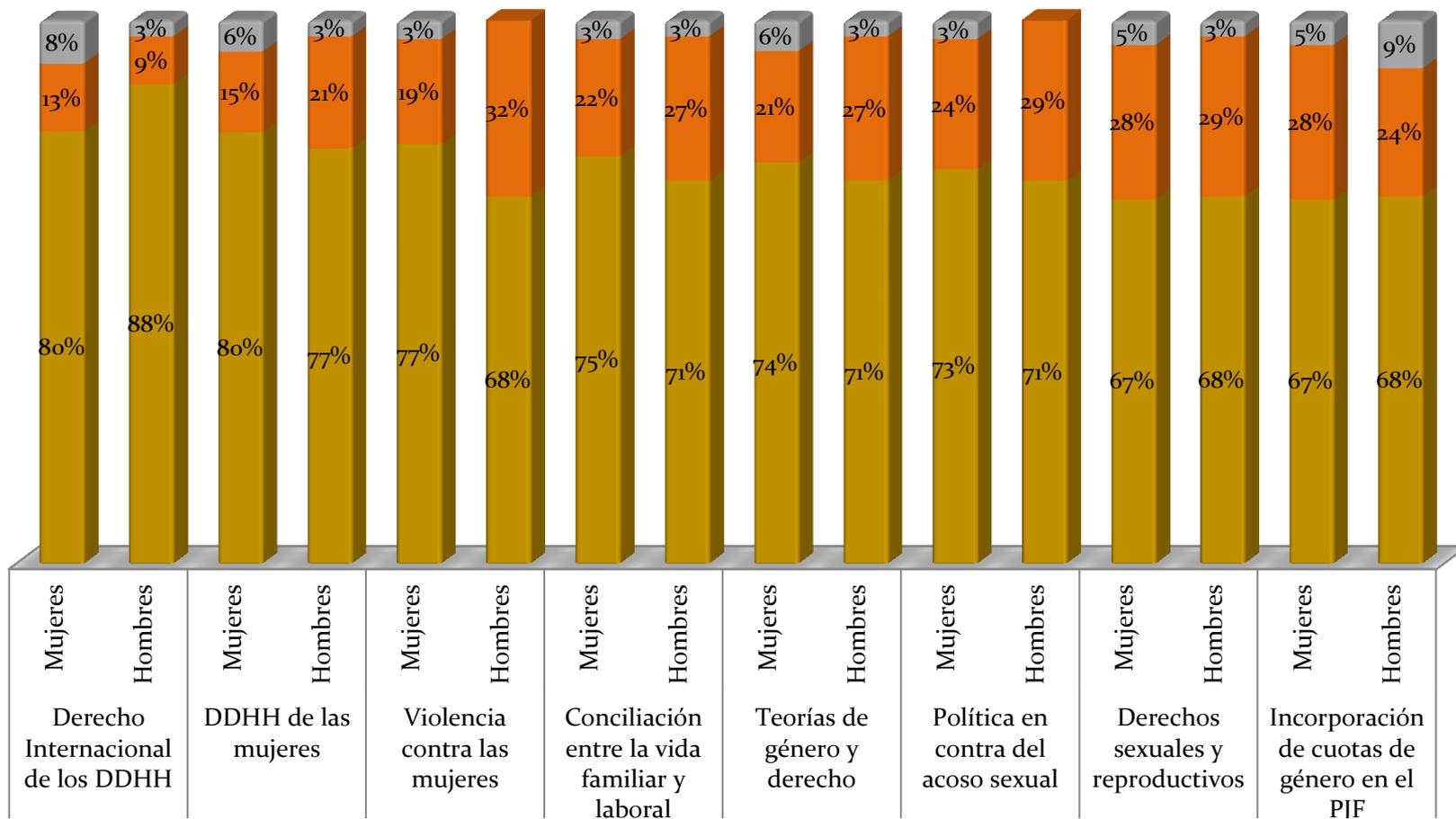
- Se advierte que existe un **mayor interés** en tener información y/o formación en la materia **por parte del personal administrativo** en cada uno de los temas sugeridos.
- Se observan tendencias similares entre ambos grupos, con excepción de dos temas en los que el personal administrativo presenta mayor interés, puede deberse que se enfrentan con problemáticas relacionadas a ellos:
 - ❖ **Conciliación entre la vida familiar**
 - ❖ **Política en contra del acoso sexual**

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.4. Personal Jurisdiccional

De los siguientes temas ¿en cuál o cuáles les gustaría recibir información y/o capacitación?

■ Sí ■ No ■ NS/NC



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

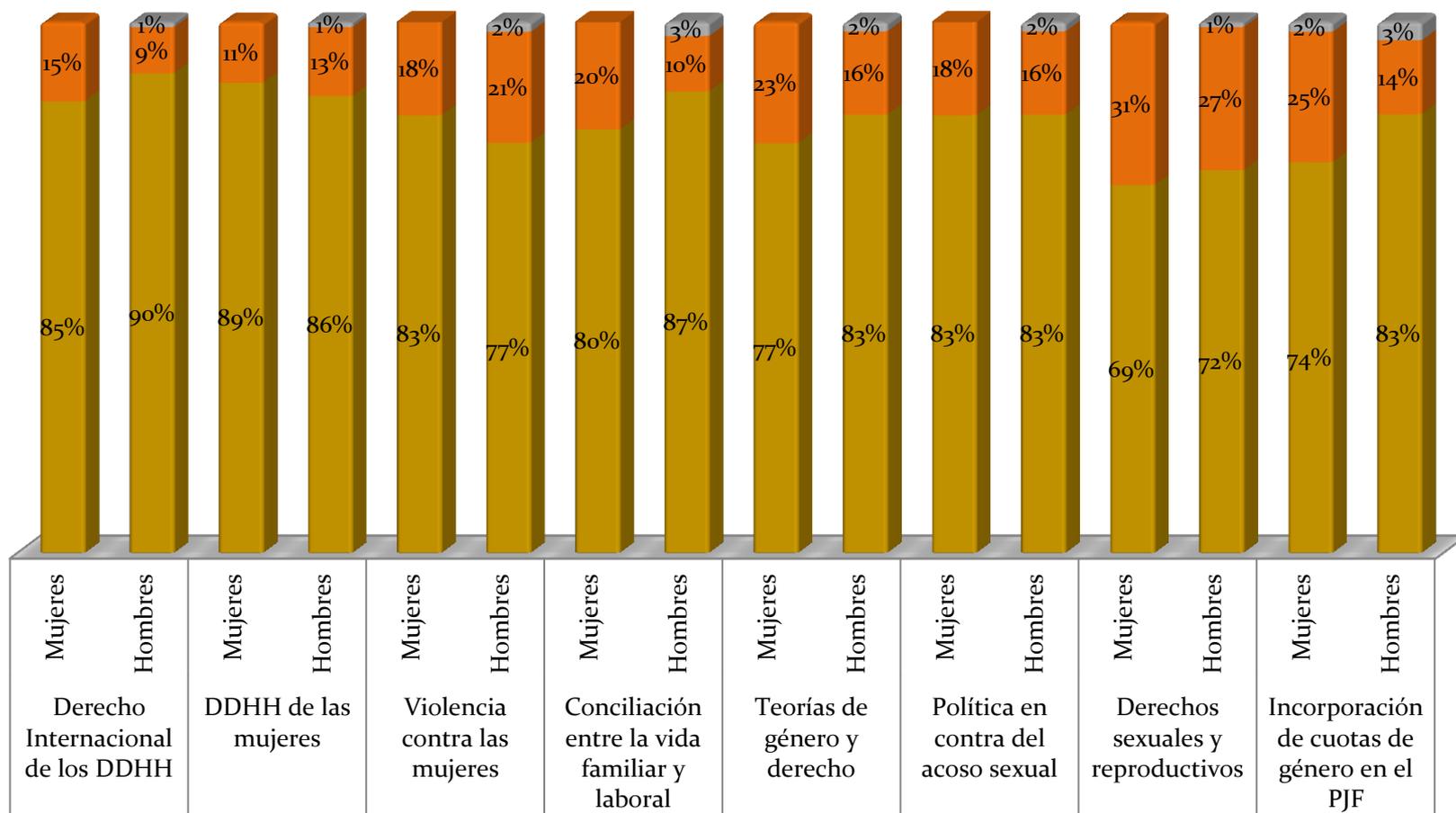
- Los temas que le interesan al personal jurisdiccional, en orden decreciente, son:
 - ❖ **Derecho internacional de los derechos humanos, derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres.**
 - ❖ En un segundo orden figuran la conciliación entre la vida familiar y laboral, las teorías de género y el derecho, así como política en contra del acoso sexual.
 - ❖ Figuran en menor medida los derechos sexuales y reproductivos y la incorporación de las cuotas de género en el PJJ.
- Se observan tendencias similares por género, salvo en **los temas de violencia contra las mujeres, que es más solicitado por las mujeres** que por los hombres y, el tema de **Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el cual tiene un mayor interés en los varones.**

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.4. Personal Administrativo

De los siguientes temas ¿en cuál o cuáles les gustaría recibir información y/o capacitación?

■ Sí ■ No ■ NS/NC



vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Los temas que le interesan al personal administrativo, en orden decreciente, son:
 - ❖ **Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derechos Humanos de las Mujeres.** Con respecto a estos temas, los hombres hacen mayor mención de que les interesa información y/o capacitación.
 - ❖ En el siguiente bloque se ubican aquellos temas que se refieren a la Conciliación de la vida familiar con la vida laboral, con mayor interés por parte de los hombres, y las Políticas en contra del acoso sexual.
 - ❖ En un tercer orden figuran los temas de **Violencia contra las mujeres, con mayor interés por parte de las mujeres**, y Teorías de género y derecho.
 - ❖ Por último, se encuentran los temas relacionados con los Derechos sexuales y reproductivos y la Incorporación de las cuotas de género en el PJJF.

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Algunos otros temas que también surgieron y que son de interés del **personal jurisdiccional** son aspectos vinculados a la **participación política de la mujer**, así como aquéllos que tienen que ver con **estereotipos o roles de género**.
- Entre el **personal administrativo**, los temas adicionales en los que se encuentran interesados en recibir información y formación son: **adultos mayores, bullying, acciones afirmativas**, derecho a la información, derechos de los indígenas, derechos de los niños, **legislación sobre equidad de género y maternidad**.

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

vi.5. Evaluación general del PEG

- Al PEG lo evalúan de forma positiva en tanto:
 - ❖ lo perciben **útil para brindar información actualizada en la materia**, por medio de publicaciones, cursos y talleres.
 - ❖ **tiene la misión de concientizar** al personal de la Suprema Corte.
 - ❖ **brinda asesoría especializada** sobre el tema de género y los Tratados Internacionales en este ámbito.

*Yo creo que lo que se hace está bien. Aquí nos dieron un **boletín mensual** y yo creo que es bastante información acerca de eso.*

Director, mujer

*Creo que positivos, les está yendo bien, **hacen evaluaciones periódicas** de todos los cursos que dan y creo que **sí se está aprendiendo algo, sirve muchísimo para cambiar la mentalidad.***

Directora de área, 33 años, mujer

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Positivo, porque creo que están ahí siempre como diciendo: **“Aquí estamos conciencia, género, aunque no necesariamente uno pueda participar activamente”**.

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

Creo que ha sido muy constante la labor, digo, que uno muchas veces no disponga del tiempo, pero constantemente están **ofreciendo cursos de actualización o traen ponentes o simplemente si uno les pide apoyo para alguna plática o algo, están muy prestos para todo.**

Grupo de enfoque, personal jurisdiccional

...lo percibo a partir de actitudes de los propios compañeros y a partir de las políticas de la Corte, como institución, y me parece importante la labor de la Presidencia, a través de la Coordinación de Derechos Humanos y específicamente del Programa de Equidad de Género, me parece que ese Programa es una joya que nunca debe desaparecer, porque **sirve para concientizar al personal y los cursos que imparten son buenísimos, las opiniones que brindan siempre son muy bien estudiadas y también a partir de las propias sentencias que se emiten.** Desafortunadamente, en la mayoría de los casos es un factor que no se toma en cuenta y quizá de los primeros pasos es tomar conciencia de que debe ser un factor que se debe considerar en cada una de las resoluciones, independientemente de si se determina que en el caso concreto es posible su aplicación o no.

Secretario de Estudio y Cuenta, 35 años, hombre

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

- Se observa un relativo consenso para **que el PEG se constituya en una instancia consultiva en temas de género**, además de que impulse el establecimiento de medidas o reglas que mejoren la calidad del trabajo y la vida de las mujeres al interior de la SCJN.

*yo creo que ha existido como una instancia consultiva de manera informal, que es un poco como lo que te comentaba, he pedido en algunos casos su apoyo y me han ayudado muchísimo, y se involucran, y de verdad es que su apoyo ha sido de primera, de primerísimo nivel, y yo creo que **a lo mejor de manera informal están abiertas a este apoyo consultivo, ahora si pudiera hacerlo institucionalmente sería muy favorable y al final de cuentas sería para ayudar a construir mejores sentencias, sentencias más justas.***

Secretario de Estudio y Cuenta, 36 años, hombre

*Pues porque me parece que es un órgano que tiene la suficiente legitimación como para **emitir una opinión informada y completa acerca del tema...es decir, yo creo que podría reportar** beneficios escuchar una opinión más, por parte de un experto más.*

Secretario de Estudio y Cuenta, 33 años, hombre

vi. Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

*Creo que si alguien está resolviendo un asunto de equidad de género, debería tener una charla con estas chicas, que seguramente lo tienen muy bien, fresco y nuevo el tema, me imagino que si lo hacen ahorita, ha de ser meramente como para fines informativos y no se obliga a los proyectistas a consultarles a ellos. Entonces no sé si se deba, pero creo que sería muy buena ayuda, porque **a veces uno es desconocedor de cuando está siendo contrario a cuestiones de género.***

Asistente jurisdiccional, 29 años, mujer

*Porque el nivel de especialización que ha alcanzado con el contacto que ha tenido con especialistas, con los programas de formación que ha implementado, evidentemente es una información muy útil para nuestro quehacer judicial, sería muy bueno implementar un programa de comunicación constante con los secretarios cuando se trata de este tipo de problemas, **un programa de coadyuvancia con la información**, con la experiencia que ya tienen, creo que sería muy aprovechable.*

Secretario de Estudio y Cuenta, 34 años, hombre)



**SUPREMA
CORTE**

DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

V. Conclusiones

V. Conclusiones

Personal Jurisdiccional

- En relación al PEG, cerca de la mitad de las personas entrevistadas indicaron conocerlo principalmente a través de la publicidad que se encuentra dentro de la Suprema Corte y mediante las publicaciones que se les entregan.
- De la información que proporciona el PEG en su página, prefieren consultar las noticias referentes a las novedades del tema de equidad y género y sobre las actividades que se tienen programadas.
- Las personas encuestadas desearían recibir información y capacitación sobre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y sobre los Derechos Humanos de las Mujeres.
- Cerca de la mitad de las personas que conoce el PEG ha participado en alguna de las actividades que ha convocado. Su asistencia, les hizo crecer como persona, perfeccionar su formación académica y su desempeño profesional.

V. Conclusiones

Personal Jurisdiccional

- En general, el personal entrevistado evaluó de forma positiva el PEG, ya que lo perciben como útil para brindar información y a su vez cumple con la misión de concientizar al personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Los problemas de acoso sexual y acoso laboral en la SCJN, fueron incluidos como temas de investigación en este diagnóstico. El primero de ellos fue percibido en forma mínima por las personas entrevistadas, mientras que el problema del acoso laboral tiene una mayor repercusión en más de la mitad del personal entrevistado. Las mujeres son quienes más lo han experimentado.
- Las personas entrevistadas recomiendan que para atender estos problemas es necesario dar una atención efectiva a las quejas y que las personas afectadas interpongan denuncias, además de sensibilizar a las autoridades competentes en relación a estas conductas.

V. Conclusiones

Personal Administrativo

- En cuanto al tema de género, el personal respondió que en la actualidad existe una mayor equidad para el desempeño de actividades y que la diferenciación de capacidades obedece a construcciones sociales o las características intrínsecas de cada persona.
- La información que se tiene sobre la equidad de género y los cambios que se perciben son, en gran medida, a partir de las actividades que se realizan al interior de la SCJN.
- Se percibe una mayor tendencia hacia la equidad de género y un aumento en el rechazo de los roles de subordinación tradicionales. No obstante, aun se encuentran percepciones tradicionalistas acerca de los roles de género que se materializan en algunas de las respuestas de las mujeres.

V. Conclusiones

Personal Administrativo

- El balance proporcionado por el personal administrativo sobre el PEG, en general es positivo.
- Las personas que han tenido oportunidad de participar en las actividades que realiza el PEG las consideran buenas y útiles.
- No obstante hay un importante porcentaje de la población que aun se encuentra ajeno a dichas actividades.
- En cuanto a los temas de acoso sexual y laboral, la población entrevistada reconoce la problemática al interior de la institución, sobre todo del segundo tipo de acoso.



**SUPREMA
CORTE**

DE JUSTICIA DE
LA NACIÓN



Programa de
Equidad de Género
en la Suprema Corte
de Justicia de la Nación

VI. Recomendaciones

VI. Recomendaciones

1

Coordinarse con las áreas a fin de **sincronizar horarios** que no interfieran con las labores de las personas trabajadoras en la SCJN y **puedan participar en las actividades del PEG.**

2

Establecer **incentivos para impulsar la participación** de las diferentes áreas y el personal de la SCJN.

3

Desarrollar **mecanismos de verificación para medir el impacto** de las actividades del PEG, el logro de objetivos y los resultados de las acciones.

Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Secretaría de Seguimiento de los Programas de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación

Mtra. Mónica Maccise Duayhe

mmaccise@gmail.com

54814770 ext. 1401

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

Mtra. Adriana Ortega Ortiz

aortegaortiz.scjn@gmail.com

54814770 ext. 1406