



Instituto
Mora

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
DR. JOSE MARÍA LUIS MORA

INFORME GENERAL

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

Investigadora Responsable

Dra. Maria Guadalupe Serna

Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora

Investigadora y Colaboradora

Dra. Patricia Romano

Universidad Autónoma de Chapingo

Investigador y Colaborador

Dr. Guillermo Lizama Carrasco

Consultor Independiente

Diciembre de 2012

INDICE

1. Introducción.....	4
2. Contexto y Objetivos.....	4
3. Encuesta a Secretarias y Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.....	10
4. Los argumentos y sus razones. Análisis situacional respecto de la posición de Jueza o Juez	33
5. La equidad de género en los ascensos de Juezas y Jueces en el Poder Judicial de la Federación.....	53
6. Reflexiones Generales.....	76
7. Recomendaciones.....	83
8. Bibliografía	87
9. Anexos	90

Agradecimientos

Este proyecto fue impulsado y promovido por el Programa de Equidad de Género y el Colegio de Secretarios de la Suprema Corte de Justicia, agradecemos su apoyo y colaboración en todo momento para la realización del estudio.

También agradecemos profundamente el interés y apoyo de la Señora Ministra Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila, como Presidenta del Comité Interinstitucional de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación y del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, Ministro Juan N. Silva Meza quienes ha impulsado firmemente el avance en los procesos de equidad de género, dejando evidencia de la relevancia que tiene contar con una perspectiva de género en el máximo tribunal de nuestro país.

De igual manera agradecemos a todas y cada una de las Secretarias y Secretarios de Estudio y Cuenta, personas comprometidas con la Justicia, preocupadas por nuestra sociedad y solidarias, quienes nos brindaron uno de los elementos más preciados: tiempo. Su generosidad para con nosotros al aceptar las entrevistas y compartir sus reflexiones es algo que apreciamos muchísimo, puesto que gracias a esto fue posible que este proyecto se concretara.

1. 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.

En la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como garante del orden establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe interés en promover el cumplimiento de los Derechos consagrados en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En este sentido, el Programa de Equidad de Género y el Colegio de Secretarios de la Suprema Corte de Justicia son dos de las instancias interesadas en promover la transversalidad de género en las políticas públicas y el empoderamiento de las mujeres en posiciones cruciales tanto en la Suprema Corte, como en el Poder Judicial de la Federación. El presente proyecto forma parte del proceso de generación de información y análisis, en donde el tipo de estudio que ahora presentamos, permite avanzar en el conocimiento del capital humano con que cuenta esta institución de Justicia, lo que coadyuva a optimizar su funcionamiento y hacer visibles las desigualdades de género, en los puntos específicos donde éstas se ubiquen.

2. Contexto y Objetivos

Para llevar a cabo este estudio se ha utilizado la perspectiva y el análisis de género como herramienta que permite hacer visibles las condiciones que afectan a las mujeres. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el análisis de género, facilita la formulación de políticas públicas tendientes a la eliminación de toda forma de discriminación como un aspecto central de las garantías, el disfrute y el respeto de los Derechos Humanos (Gálvez, 2001:10). En las sociedades democráticas se debe velar y favorecer, como acción permanente, la igualdad de género en diversos ámbitos de la sociedad. En términos generales se reconoce que los avances socioeconómicos han

repercutido en un mayor bienestar de las mujeres y tienen el efecto de favorecer su inserción en los ámbitos profesionales, pero simultáneamente, se han generado nuevas brechas entre hombres y mujeres que deben ser atendidas, como lo sostiene un reciente informe del Banco Mundial (2011):

“A lo largo de las últimas cuatro décadas, los cambios sociales han aumentado las oportunidades disponibles para las mujeres. Un marco económico estándar señalaría que estos conjuntos de opciones ampliadas tendrían como resultado inequívoco un aumento del bienestar. Sin embargo, a medida que los objetivos viables y las identidades de las mujeres se amplían, lo mismo sucede con las oportunidades de compromisos y tensiones entre aspiraciones potencialmente enfrentadas, algunas de las cuales han sido objeto de atención creciente en la literatura.” (Banco Mundial, 2011: 9).

Se hace por tanto necesario avanzar en la incorporación de la transversalidad de género que, de acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, se define como: “el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles.”(PNUD México 2010-2012: 15). Lo que necesariamente pasa por el diseño de estrategias para la promoción de la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de las instituciones gubernamentales, lo que ya registra avances para el caso de México.

Este estudio se origina en un conjunto de situaciones detectadas por el Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en donde se observa que las mujeres que se desempeñan en la posición de Secretarías de Estudio y Cuenta (SEyC) no participan, y por ende no ingresan, -en una proporción importante- a las convocatorias de los concursos de oposición para Jueces de Distrito, preocupación compartida por el Colegio de Secretarios de la misma institución.

- **Objetivos**

En línea con estas preocupaciones se planteó un proyecto con el objetivo de acercarse al conocimiento de las posibles razones de las mujeres para tomar la decisión de continuar o no continuar, o mejor aún de ascender en la Carrera Judicial, lo que implica

necesariamente, concursar y obtener el cargo de Jueza de Distrito de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (PJF). La información inicial permitió establecer que, este grupo de profesionales en la SCJN ha registrado ya importantes avances para lograr la paridad, con relación a la proporción de hombres y mujeres en igual posición. Era por tanto necesario incorporar las reflexiones de los hombres en igual posición, puesto que la búsqueda de las razones, no parecen estar localizada estrictamente entre las mujeres. Desde luego sin perder de vista que el menor ingreso a los concursos lo tienen las mujeres.

Para ello se estructuró una investigación de carácter cualitativo cuyo objetivo es analizar las razones de hombres y mujeres respecto de tomar la decisión de ingresar a las convocatorias y de ahí a los concursos de oposición, como la opción de ascenso en la Carrera Judicial en donde, dada la posición de sus puestos transitan necesariamente para acceder al cargo de Juez/Jueza. 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-familiar¹. De esta manera es 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.

Los resultados de investigación que se presentan en este informe están integrados en tres secciones, que implican tres distintos acercamientos al problema, que son complementarios, para tener una visión de conjunto acerca de las razones y contextos situacionales que prevalece entre estas personas respecto del tema ya indicado.

¹ El presente informe se centra en los resultados de investigación. La mecánica de avance a lo largo del proceso, los ajustes, así como los posibles problemas enfrentados y la forma en que se dieron solución, ha quedado asentada en el conjunto de documentos que se presentaron como avances/entregables previamente.

En la primera sección, se presentan los resultados de la Encuesta realizada a SEyC de la SCJN. El objetivo de la encuesta fue generar información que permitiera estructurar un perfil socioeconómico de la población bajo análisis. A partir de este instrumento se construyó un perfil socioeconómico para conocer el contexto y la situación estructural de las y los SEyC, así también se construyó un perfil laboral a partir de la trayectoria profesional y las percepciones acerca de las condiciones de trabajo en la SCJN, que apoyaron posteriormente el diseño de la entrevista a profundidad. Las encuestas son un instrumento central para el estudio de los actores y las instituciones de justicia con enfoque de género. Internamente permite a las instituciones generar información relevante para optimizar el funcionamiento y hacer visibles las desigualdades de género.

Para la realización de la encuesta se contó con acceso, por parte de la investigadora responsable, a la estructura organizacional del puesto de SEyC. Para participar en la encuesta se envió un mensaje a los correos electrónicos proporcionados por el Colegio de SEyC, en donde fue anexo el código de acceso (encriptado) a la página web que permitió la captura de los reactivos de la encuesta. Los datos personales y el anonimato de la encuesta se garantizaron por medio de una encriptación de las respuestas, por lo cual al momento de la captura los datos no se encuentran individualizados, por lo que no es posible asociar las características de las respuestas con un SEyC en particular. De la misma forma, el CD-ROM (anexo) que contiene la base de datos únicamente muestra a las/los encuestados por un identificador llave que no guarda relación con la identidad de las personas.

En la segunda sección, a partir de la información generada por las entrevistas a profundidad realizadas se discuten las reflexiones y argumentos de las y los entrevistados relacionados, entre otros aspectos, con el ingreso a las convocatorias para concursar al cargo de Jueza o Juez de Distrito. Reflexiones que tienen como propósito acercar al lector a una comprensión de lo que sucede entre estas mujeres y hombres profesionales en el marco de su propio desempeño profesional, en relación con el hogar del que forman parte, su familia, así como en el marco más general de algunas situaciones derivadas de la transformación que tuvo lugar en el PJF a partir de 1995.

En la tercera sección, a partir de fuentes primarias como documentos y bases de datos y fuentes secundarias, consulta de bibliografía sobre el tema, se planteó indagar acerca de la situación de igualdad entre hombres y mujeres para acceder a ser jueces o juezas. Se analizan factores clave como la transformación y el impacto que ha tenido la feminización de la carrera de derecho, el desarrollo del modelo de ingreso (Cooperativo, Tutorial y Carrera judicial)² y los concursos de oposición, los cuales puedan explicar la situación de equidad entre hombres y mujeres para convertirse en Jueces y Juezas del Poder Judicial de la Federación.

- **La posición de Secretaria/Secretario de Estudio y Cuenta.**³

De acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación⁴ en el artículo 9º, del capítulo II, Sección 1ª “Los secretarios de estudio y cuenta serán designados por los correspondientes ministros, de conformidad con lo que establece el último párrafo del artículo 115 de esta ley.” En la misma Ley Orgánica se indica respecto de la definición de la posición que ésta “corresponde al servidor público responsable de analizar detenidamente los expedientes relativos a los asuntos de la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el fin de proponer al Ministro al que se encuentra adscrito, o al titular de algún área auxiliar en el desarrollo de las funciones jurisdiccionales, la determinación que debe adoptarse en el mismo; de participar en las sesiones en las que se resuelvan aquéllos sometiéndolos a la consideración del Pleno o de las Salas; así como de otras actividades relacionadas con los referidos asuntos, en los términos de las disposiciones generales aplicables.”

Los Secretarios y Secretarias de Estudio y Cuenta por tanto se encuentran ubicados en cada una de las 10 ponencias, la Secretaría Técnica de la Presidencia, la Comisión Substanciadora Única del PJF, la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia, la

² Clasificación propuesta por Cossío Díaz (1996)

³ Anexo 1, Catálogo y definición de los puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. http://www.scjn.gob.mx/transparencia/Documents/ANEXO_1.pdf

⁴ DOF 26 de mayo de 1995. Última reforma publicada DOF 14-06-2012.

Sección de Trámite de Amparos, la Secretaría General de Acuerdos, la Secretaría General de Acuerdos de la Primera Sala y, la Secretaría General de Acuerdos de la Segunda Sala.

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Federación un ascenso dentro de la carrera judicial, para el caso de los Secretarios y Secretarias de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia, pasa necesariamente por concursar y obtener el cargo de Juez o Jueza de Distrito.



Instituto
Mora

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

3. Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.

Esta sección del informe correspondiente a la encuesta está organizada en dos apartados: metodología y análisis estadístico de los tabulados. Los resultados de la encuesta se exponen en tablas de contingencia segmentadas en razón del sexo de los entrevistados. Esto permite generar una comparación y un contraste en el perfil socioeconómico y la trayectoria laboral de los hombres y mujeres en posición de SEyC. Se anexa al presente informe un CD-ROM con la base de datos, los procesos de sintaxis y los resultados de las frecuencias simples y las tablas de contingencia (tablas y gráficos) en formato SPSS 16.

I. Metodología

- **Características del universo de la encuesta (N)**

Como el universo de análisis era conocido y accesible se diseñó una metodología muestral para la aplicación del cuestionario. El universo de la encuesta (N: 176) fue definido por la lista de direcciones electrónicas proporcionada por el Colegio de SEyC. Para el envío del cuestionario, se diseñó un sitio *web* para enviar los cuestionarios respondidos. Se enviaron invitaciones, acorde con la lista proporcionada a un total de 176 personas, 79 mujeres, (44.9%) y 97 hombres, (55.1%). El cuestionario estuvo disponible para su acceso, vía enlace y solamente por invitación, del 16 de abril al 4 de mayo de 2012.

De acuerdo con los registros electrónicos ingresaron a conocer y/o responder el cuestionario un total de 120 personas, lo que equivale al 68% del total de la población encuestada. Sin embargo, del grupo que ingresó al enlace solamente completaron y

enviaron el cuestionario 71 personas, esto es un 40.3% del total de la población. Es decir que, no necesariamente, quienes ingresaron, completaron y enviaron el cuestionario. Puede haber diversas razones que expliquen este evento, entre éstas razones de falta de tiempo, es decir que se inicia el llenado del cuestionario, no se concluye y se deja para luego y los pendientes pueden haber impedido que al final se concluyera. También puede haberse considerado que tomaba más tiempo del que disponían, en cuyo caso, se da respuesta hasta un punto en el que se opta por no concluirlo, para mencionar algunas.

En todos los casos se hace necesario incentivar a los y las no respondientes, acerca de la importancia que reviste para la institución conocer a las personas que la integran, sobre todo los cambios que tienen, sus preocupaciones, ya que este tipo de instrumento apoya la mejora de las personas que laboran en un lugar.

- **Diseño de la muestra**

$$M = [(k)^2 * N * p * q] / [(e)^2 * (N - 1) + (k)^2 * p * q]$$

En donde:

K= nivel de confianza = 1.28 (se tiene un nivel de confianza del 80%)

N = población = 176

p= % de población con característica buscada = % de mujeres en la población = 0.449

q= % de población sin característica buscada = % de hombres en la población = 0.551

e= error muestral = 0.06 = +/- 6

De esta manera, la muestra obtenida es la siguiente:

M = 71 personas, de las cuales 35 son mujeres y 36 son hombres

Este diseño muestral indica que los resultados de la encuesta a los y las SEyC de la SCJN cuentan con un nivel de confiabilidad del 80% y un error muestral del 6%. En el cuadro 1 se observa el universo de la encuesta (N) y el número de individuos seleccionados en la muestra.

Cuadro 1. Relación de respuestas del cuestionario

	Universo (N)	Relación Hombre - Mujer	Muestra (M)	Relación Hombre - Mujer
Hombres	97	55.2%	36	50.7%
Mujeres	79	44.8%	35	49.3%
Total	176	100%	71	100%

Fuente: *Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo2012*. Elaboración propia.

Esta metodología de diseño muestral permite realizar inferencias estadísticas respecto al conjunto de la población de los y las SEyC de la SCJN. Lo que facilita reducir el nivel de incertidumbre y validar estadísticamente un perfil socioeconómico de las personas encuestadas, al mismo tiempo que, propicia la aplicación de técnicas estadísticas como el coeficiente de contingencia para determinar la relación entre variables nominales y ordinales.

- **Coeficiente de contingencia**

El análisis de la encuesta se realizó por medio de estadísticas no paramétricas, en razón de la naturaleza nominal y ordinal de las variables recodificadas a partir de los reactivos del cuestionario aplicado a los y las SEyC. Específicamente, se utilizaron técnicas de análisis descriptivo como las tablas de contingencia para conocer la distribución de frecuencias y porcentajes. Asimismo, se analizó si las variables incluidas en la tabla de contingencia o tabulación cruzada están correlacionadas, para ello se utilizó el Coeficiente de Contingencia.

- **Base de datos**

Para el análisis estadístico de la encuesta a SEyC se diseñó y elaboró una base de datos numérica con el software SPSS. Esta se anexa en un CD-ROM en conjunto con los tabulados de frecuencias simples para todas las preguntas del cuestionario, así como las tablas de contingencia para visualizar las diferencias y relaciones entre las respuestas y el sexo (hombre-mujer) de los entrevistados. Esto se hizo en razón de que uno de los objetivos del estudio fue evidenciar las asimetrías entre hombres y mujeres SEyC, propiciando el enfoque de género como eje de la investigación.

La base de datos se compone de dos identificadores llave, cuatro indicadores de registro y 47 variables, de las cuales 23 variables indican las características socioeconómicas y 24 la trayectoria laboral de los SEyC de la SCJN. El CD-ROM (anexo) que contiene la base de datos únicamente muestra al encuestado por un identificador llave que no guarda relación con la identidad de la persona. Con posterioridad a la captura de la información se desarrolló una base de datos de la encuesta, la cual se transformó a formato numérico para el análisis gráfico y estadístico en SPSS. En el Anexo 2 se presentan los identificadores y las características de las variables.

II. Perfil de las y los SEyC de la SCJN

- **Características socioeconómicas de los SEyC de la SCJN**

Respecto a las características etarias del grupo respondiente, estas oscilan entre los 27 y los 59 años de edad, aunque el grupo de edad que concentra la mayor proporción se ubica entre los 35 y 44 años de edad (véase cuadro 2). Esto es 42 personas en este rango de edad, equivalentes al 60% del total. Se trata por tanto de un grupo de profesionales en la fase más intensa de su carrera profesional y personal, ya que entre estos años se tiende a consolidar un patrimonio económico, una carrera profesional y un grupo familiar. El grupo más joven -entre 25 y 34 años- representa el 22% del total y como se observa la proporción entre hombres y mujeres es muy similar. En tanto que, el grupo de mayor edad -entre los 45 y 59 años-, constituye el 18% de las y los SEyC y de este conjunto prácticamente un 70% son mujeres. En el caso de este grupo, se trata de mujeres profesionales que permanecen por varios años en esta misma posición, pues es en este entorno en donde logran su mejor desarrollo profesional, por el ambiente de respeto y equidad en que se desenvuelve su trabajo. O bien han tenido otras posiciones, no necesariamente en la SCJN y han regresado por invitación a la posición de SEyC, de nueva cuenta. Las razones personales también pueden incidir, como se discute más adelante, en su decisión de optar por continuar en esta posición, en las distintas áreas donde son requeridos este tipo de profesionales. En el caso de los hombres, es muy probable que

también hayan tenido otras posiciones y al cabo del tiempo se reintegran, por invitación a esta posición.

Otro aspecto a destacar es que del grupo de hombres encuestados un 40.85% es menor de 45 años, lo que significa, por una parte, que hay una apertura para que los jóvenes ingresen a estos cargos de responsabilidad, y por otra, que esta posición resulta de gran relevancia para personas que han tomado la decisión de seguir la carrera judicial, como se discutirá al analizar las entrevistas.

Cuadro 2. Edad / Sexo

			Edad (rangos)			Total
			25 - 34	35 - 44	45 - 59	
Sexo	Hombre	Recuento	9	23	4	36
		% de Edad (rangos)	56.3%	54.8%	30.8%	50.7%
	Mujer	Recuento	7	19	9	35
		% de Edad (rangos)	43.8%	45.2%	69.2%	49.3%
Total		Recuento	16	42	13	71
		% de Edad (rangos)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	22.5%	59.2%	18.3%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Con relación al tipo de institución de donde provienen las personas encuestadas el 36.6% de las y los SEyC cursó su licenciatura en instituciones de educación superior privadas, en tanto que el 63.4% lo hizo en instituciones públicas. Cabe señalar que la proporción más importante de los hombres proviene de instituciones públicas (58%), en tanto que el de las mujeres (61.5%) proviene de instituciones privadas. Es factible suponer que, para el caso de los hombres, las instituciones públicas son un importante referente y en menor medida para las mujeres, aunque un 42% egresó de una institución pública. Un punto interesante es que la UNAM concentra el 39.4% de quienes egresan de una institución pública. En el caso de las instituciones públicas estas provienen de universidades estatales y en el caso de las privadas, de instituciones de educación superior, en el Distrito Federal y en menor medida, algunas privadas en los estados.

Cuadro 3. Tipo de institución de estudios / Sexo

			Institución estudio profesional		Total
			Publica	Privada	
Sexo	Hombre	Recuento	26	10	36
		% Institución estudio profesional	57.8%	38.5%	50.7%
	Mujer	Recuento	19	16	35
		% Institución estudio profesional	42.2%	61.5%	49.3%
Total		Recuento	45	26	71
		% Institución estudio profesional	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	63.4%	36.6%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Las personas encuestadas reconocen una continuidad en sus estudios y perfeccionamiento, en donde una aplastante mayoría mejora sus credenciales profesionales mediante diplomados o bien estudios de posgrado. Así tenemos que el 63.3% de las y los SEyC cuenta con estudios de posgrado (maestría y doctorado), como se aprecia en el cuadro 4. Al analizar las diferencias entre hombres y mujeres se encuentra que un (48.5%) del total de las mujeres cuenta únicamente con estudios de licenciatura, o bien ha cursado algún diplomado, otro (34.3%) se concentra entre mujeres que cursan o han cursado una maestría, en tanto que un (17.2%) cursó o cursa estudios de doctorado. En tanto que su contraparte masculina se concentra mayormente en el nivel maestría (44.5%) y doctorado (30.5%) y un menor porcentaje de este grupo cuenta únicamente con licenciatura y diplomados (25%).

Cuadro 4. Ultimo grado de estudios / Sexo

			Ultimo grado de estudios			Total
			Licenciatura	Maestría	Doctorado	
Sexo	Hombre	Recuento	9	16	11	36
		% Ultimo grado estudios	34.6%	57.1%	64.7%	50.7%
	Mujer	Recuento	17	12	6	35
		% Ultimo grado estudios	65.4%	42.9%	35.3%	49.3%
Total		Recuento	26	28	17	71
		% Ultimo grado estudios	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	36.6%	39.4%	23.9%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia. a) Incluye diplomados.

Estos datos permiten afirmar que hay un gran interés de las y los SEyC por avanzar de manera firme en su trayectoria profesional, tanto en el caso de los hombres como de

las mujeres. No obstante, las mujeres parecen tener mayores dificultades para optar por continuar estudios de posgrado. Las razones acerca del por qué no continúan son muy diversas y entre otras cosas se encuentran asociadas a problemas de tiempo, para distribuirlo entre todas sus responsabilidades.

Este punto se discute a profundidad en la segunda sección de este informe. Por ahora es importante establecer que se identifica claramente que una proporción mayor de los hombres cuenta con estudios de posgrado ya sea maestría o doctorado (75%), respecto a las mujeres (52%). Esto sin duda es un urgente llamado a analizar lo que sucede, aspecto en el que se profundizó en las entrevistas, pues es deseable poner en marcha medidas para estimular los estudios de posgrado entre mujeres en posición de SEyC.

El 62% de las y los SEyC respondientes de la encuesta se tituló de licenciatura entre el año de 1995 y 2004, como se aprecia en el cuadro 5, se trata de profesionales consolidados y/o en pleno proceso de consolidación de sus carreras. Es decir que, el 60.5% de quienes tienen entre 30 y 44 años es el grupo que obtuvo su grado entre esos años, lo que implica que la titulación se dio de manera casi inmediata, al concluir su carrera, lo que coincide con la información cualitativa proveniente de las entrevistas a profundidad. Este hecho es un indicador de buenos niveles de eficiencia, así como de la preocupación de las y los SEyC por su formación profesional. Esto también permite observar un crecimiento profesional vinculado a la práctica y a los estudios de posgrado, lo que también se encontró en las entrevistas. La atención permanente a la educación es una necesidad y una preocupación constante en un grupo importante de las y los SEyC, por lo que es importante que se atienda en el corto plazo, por ejemplo con facilidades para que realicen o concluyan estudios de posgrado. Si bien esto se discute a profundidad en la siguiente sección de este análisis.

Cuadro 5. Año de obtención del título / Sexo

			Año de obtención del título							Total	
			1975 - 1979	1980 - 1984	1985 - 1989	1990 - 1994	1995 - 1999	2000 - 2004	2005 - 2009		2010 - 2011
Sexo Hombre	Recuento		1	0	0	4	12	15	2	2	36
	% año título		50.0%	.0%	.0%	50.0%	57.1%	65.2%	33.3%	66.7%	50.7%
Mujer	Recuento		1	4	4	4	9	8	4	1	35
	% año título		50.0%	100%	100%	50.0%	42.9%	34.8%	66.7%	33.3%	49.3%
Total	Recuento		2	4	4	8	21	23	6	3	71
	% año título		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% del total		2.8%	5.6%	5.6%	11.3%	29.6%	32.4%	8.5%	4.2%	100%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Se toca ahora el punto relativo a la escolaridad y tipo de actividad laboral realizada por los padres de las y los SEyC que respondieron la encuesta, con el propósito de situar a este grupo en la estructura social. Al realizar este ejercicio se observa que prácticamente el 65% de las y los SEyC respondientes cuenta con un padre que cursó estudios de nivel profesional (véase cuadro 6) y se desempeña como profesional independiente y/o asalariado. Esto es como abogados, administradores de empresa, contadores públicos, ingenieros, etc. o bien son propietarios de un local comercial o se dedican a la actividad empresarial. En tanto que un 25% cuenta con un padre que cursó el ciclo de primaria y/o secundaria, que se dedica a actividades por cuenta propia como taxista o jardinero y otros casos tienen un pequeño local comercial.

Cuadro 6. Grado de estudios del padre / Sexo

			Grado de estudios del padre					Total
			Primaria	Secundaria	Bachillerato	Técnico	Profesión	
Sexo Hombre	Recuento		8	2	1	1	24	36
	% estudios padre		72.7%	28.6%	16.7%	100.0%	52.2%	50.7%
Mujer	Recuento		3	5	5	0	22	35
	% estudios padre		27.3%	71.4%	83.3%	.0%	47.8%	49.3%
Total	Recuento		11	7	6	1	46	71
	% estudios padre		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total		15.5%	9.9%	8.5%	1.4%	64.8%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

La escolaridad de la madre en cambio, muestra importantes diferencias con respecto a lo que sucede con la figura paterna, puesto que, de acuerdo con la información

derivada de la encuesta solamente el 35% de las y los SEyC cuenta con una madre que cursó estudios de nivel profesional (véase cuadro 7). Lo que concuerda con la edad de los respondientes, pues hay que tener presente que es, hasta la década de los noventa del siglo XX, que la matrícula femenina en las instituciones de educación superior avanzó de manera significativa con respecto a su contraparte masculina. Como se comprueba al constatar que otro 35% de las y los SEyC cuentan con una madre que cursó estudios técnicos y/o bachillerato. Lo que implica que se trata de mujeres de los sectores medios con posibilidades económicas que procuran al menos contar con estudios técnicos. Finalmente, un 30% de las y los SEyC respondientes cuentan con una madre que cursó estudios de primaria y/o secundaria.

Cuadro 7. Grado de estudios de la madre / Sexo

			Grado de estudios de la madre					Total
			Primaria	Secundaria	Bachillerato	Técnico	Profesional	
Sexo	Hombre	Recuento	10	2	5	8	11	36
		% estudios madre	62.5%	40.0%	71.4%	44.4%	44.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	6	3	2	10	14	35
		% estudios madre	37.5%	60.0%	28.6%	55.6%	56.0%	49.3%
Total		Recuento	16	5	7	18	25	71
		% estudios madre	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	22.5%	7.0%	9.9%	25.4%	35.2%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Si bien la proporción de respondientes que tiene una madre con estudios profesionales es baja –con respecto al padre- es muy superior si se compara con los estándares actuales de escolaridad a nivel nacional. Lo que refuerza la hipótesis de que una proporción importante de las y los SEyC que respondieron la encuesta forma parte de un grupo social que proviene de hogares de los estratos medios y acomodados, en términos económicos, -muy por encima de la media nacional-, especialmente si nos referimos al nivel de escolaridad. Lo que implica que cuentan con capital cultural y económico que les permite llevar una carrera profesional para acceder a ser SEyC.

Con respecto a la ocupación y/o a la actividad económica de la madre, como era factible de esperar el 50% de las y los SEyC respondientes tiene una madre que se dedica a las labores del hogar. Sobre este punto al contrastar la situación de los hombres y las

mujeres respondientes se observa que el 61% de los hombres cuenta con una madre que se dedica a las labores del hogar, frente al 40% de las mujeres respondientes. Es decir que, una proporción importante de las SEyC que respondieron la encuesta cuenta con una madre que se dedica a la actividad económica. Hecho que puede haber jugado un papel determinante en la orientación de estas mujeres para incorporarse activamente al mundo del trabajo. Respecto de la ocupación de la madre de las respondientes esta es muy diversa ya que algunas son asalariadas profesionales, otras empleadas y unas más dedicadas a la educación.

Para concluir esta caracterización de los padres en la estructura social permite constatar que hay un sesgo a favor de los sectores medios- altos para ingresar a ser SEyC, pero también se observa que profesionales de sectores con menores recursos económicos y con un menor capital cultural logran el grado de especialización y profesionalización requerido para ingresar a la posición de SEyC de la SCJN, lo que es un buen indicador de los efectos que los estudios universitarios tienen, pero sobre todo de las posibilidades que la institución ofrece a personas con excelente preparación. Para conocer y dar seguimiento a este indicador resulta de interés realizar evaluaciones sistemáticas sobre este punto, entre otros.

De vuelta al análisis de las características sociodemográficas del grupo de las y los SEyC que respondieron, con relación a su estado civil se tiene que, el 89% de los respondientes ha formado un hogar y tiene responsabilidades hogareñas, como se observa en el cuadro 8. Por otra parte, del conjunto de personas con responsabilidades familiares 70% son casados y 17% divorciados. En tanto que el 11% son solteros. Se observa también una distribución simétrica de los valores, lo que indica que el estado civil es independiente del sexo del entrevistado.

Cuadro 8. Estado civil / Sexo

			Estado civil				Total
			Soltera	Casada	Viuda	Divorciada	
Sexo	Hombre	Recuento	4	26	1	5	36
		% Estado civil	50.0%	52.0%	100.0%	41.7%	50.7%
	Mujer	Recuento	4	24	0	7	35
		% Estado civil	50.0%	48.0%	.0%	58.3%	49.3%
Total		Recuento	8	50	1	12	71
		% Estado civil	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	11.3%	70.4%	1.4%	16.9%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Asimismo, el 76% de las y los SEyC que respondieron tiene hijas/hijos, frente a un 24% que no los tiene. Del primer conjunto, el 60% tiene entre uno y dos hijas/hijos (véase cuadro 9), frente a un 17% que tiene tres y más. Las mujeres tienen proporcionalmente un menor número de hijas/hijos que los hombres, en donde un 17% tiene hijas/hijos menores de seis años, otro 35% cuenta con hijas/hijos de entre seis y 13 años y otro 14% entre 14 y 21 años. Por otra parte, el 23.9% no respondió la pregunta si bien se desconocen las causas de este evento.

Cuadro 9. Número de hijos/hijas / Sexo

			¿Cuántos hijos/hijas tiene?				Total
			Uno	Dos	Tres o más	No responde	
Sexo	Hombre	Recuento	6	12	9	9	36
		% ¿Cuántos hijos?	46.2%	41.4%	75.0%	52.9%	50.7%
	Mujer	Recuento	7	17	3	8	35
		% ¿Cuántos hijos?	53.8%	58.6%	25.0%	47.1%	49.3%
Total		Recuento	13	29	12	17	71
		% ¿Cuántos hijos?	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	18.3%	40.8%	16.9%	23.9%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Las estrategias para el cuidado de las hijas/hijos son variadas. Como se observa en el cuadro 10 en su mayoría son familiares (35%) como los abuelos, alguna hermana o, en el caso de los hombres la esposa, son quienes les cuidan mientras el padre o la madre trabaja. Otro 11% tiene una persona contratada para ello y un 15% indica que utiliza los servicios de guardería, lo que llama la atención pues otros estudios realizados en México muestran que los grupos de mayores ingresos y nivel educacional envían a sus hijos a

guarderías privadas. Asimismo, se observa que, sobre todo los hombres, mencionan que sus hijos/hijas son cuidados por un familiar, mientras que entre las mujeres hay una ligera tendencia hacia los servicios de guardería. Finalmente, un 38% indica que no tiene hijos/hijas y en este caso las mujeres son quienes representan la mayor proporción.

Cuadro 10. Cuidado de los hijos/hijas / Sexo

			Cuidado de los hijos (as)				Total
			Familiar	Guardería	Personal con	No tiene hijos	
Sexo	Hombre	Recuento	19	3	2	12	36
		% Cuidado hijos	76.0%	27.3%	25.0%	44.4%	50.7%
	Mujer	Recuento	6	8	6	15	35
		% Cuidado hijos	24.0%	72.7%	75.0%	55.6%	49.3%
Total		Recuento	25	11	8	27	71
		% Cuidado hijos	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	35.2%	15.5%	11.3%	38.0%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Con relación a la escolaridad de la pareja (véase cuadro 11) se observa que el 65% de las y los respondientes tiene una pareja o cónyuge con estudios profesionales, en tanto que un 30% no tiene pareja, donde se ubican las personas divorciadas, en condición de viudez o solteras sin pareja. Es decir que en principio se había tomado la decisión de formar un hogar con perfiles profesionales similares.

Cuadro 11. Escolaridad del cónyuge (a) / Sexo

			Escolaridad del cónyuge					Total
			Secundaria	Bachillerato	Técnico	Profesional	No responde	
Sexo	Hombre	Recuento	1	1	1	23	10	36
		% Escolaridad C	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	47.6%	50.7%
	Mujer	Recuento	0	1	0	23	11	35
		% Escolaridad C	.0%	50.0%	.0%	50.0%	52.4%	49.3%
Total		Recuento	1	2	1	46	21	71
		% Escolaridad C	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	1.4%	2.8%	1.4%	64.8%	29.6%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Respecto de la profesión que desempeña la pareja del 70% de las y los SEYC que indica estar casado⁵ muestra la siguiente distribución: 14% indican ser abogados, es decir que comparten la misma profesión, otro 14% trabaja en el Poder Judicial de la Federación, en distintas posiciones y un 14% más son profesores/profesoras en Instituciones de educación media y superior. Un 10% son empleados públicos, un 10% más, específicamente hombres respondientes indican que su pareja o esposa se dedica al hogar y al cuidado de los hijos, en tanto que un 8% se dedica a la actividad empresarial, otros son ingenieros, arquitectos o contadores.

Con relación al porcentaje del ingreso familiar que se aporta al hogar por parte de las y los SEyC respondientes se encuentra que: un 42% aporta entre el 75% y el 100% del ingreso familiar (véase cuadro 12) y un 34% entre el 50% y el 75%, como los porcentajes más relevantes. También se encuentra que las mujeres respondientes aportan una proporción porcentual menor que su contraparte masculina. Cuando se aporta la mayor parte del ingreso familiar los hombres lo hacen en un 28.2% y las mujeres en un 14.1%.

Cuadro 12. Aporte ingreso familiar (a) / Sexo

			¿Qué porcentaje del ingreso familiar aporta al hogar?				Total
			24% o menos	25% - 49%	50% - 74%	75% - 100%	
Sexo	Hombre	Recuento	2	3	11	20	36
		% Aporte ingreso familia	33.3%	27.3%	45.8%	66.7%	50.7%
	Mujer	Recuento	4	8	13	10	35
		% Aporte ingreso familia	66.7%	72.7%	54.2%	33.3%	49.3%
Total		Recuento	6	11	24	30	71
		% Aporte ingreso familia	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	8.5%	15.5%	33.8%	42.3%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Finalmente, en términos de rangos de ingreso mensual (después de la retención del ISR) un 60% de las y los SEyC que respondieron la encuesta percibe entre 60, 000 y 74, 000 pesos; en tanto que casi un 30% recibe entre 75,000 y 89,000 pesos. Otro 7% se ubica entre los 90,000 y 104,000 pesos y un 4.2% se localiza en el rango de 105,000 pesos mensuales o más, como se aprecia en el cuadro 13. Es importante señalar que las

⁵ Se exceptúa al 30% de las y los respondientes que indicaron ser solteros.

proporciones salariales se mantienen muy homogéneas entre hombres y mujeres en los dos primeros rangos. Sin embargo, en el tercer rango de ingreso se trata mayoritariamente de mujeres, en tanto que en el rubro de mayor ingreso todos son hombres.

Cuadro 13. Ingreso Mensual / Sexo

			Ingreso mensual (después de ISR)				Total
			60000 - 74000 MXN	75000 - 89000 MXN	90000 - 104000 MXN	105000 o más	
Sexo	Hombre	Recuento	21	11	1	3	36
		% de Ingreso mensual	50.0%	52.4%	20.0%	100.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	21	10	4	0	35
		% de Ingreso mensual	50.0%	47.6%	80.0%	.0%	49.3%
Total		Recuento	42	21	5	3	71
		% de Ingreso mensual	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	59.2%	29.6%	7.0%	4.2%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

El nivel de remuneraciones de las y los SEyC es considerado alto y les permite ubicarse entre el IX (\$56,847.00) y X decil (\$118,000.00) de ingreso de los hogares mexicanos, según datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares (2010) de INEGI.

De acuerdo con la información generada por la encuesta se observa que las y los SEyC son un grupo compacto e importante de la estructura de la SCJN, en razón de su posición de responsabilidad. Este grupo lo constituyen profesionales de alto nivel (especializaciones y posgrados) que cuentan una remuneración que los ubica en los dos últimos deciles de ingreso, lo que los caracteriza como un grupo identificado social y económicamente con los sectores medios y altos de la sociedad mexicana. 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. Es decir que, en su grupo familiar de origen cuentan con el capital cultural y económico necesario para su desarrollo personal.

Si bien es factible apreciar que un pequeño grupo lo integran también 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. Un último aspecto que caracteriza a las y los SEyC es que la mayoría del grupo son adultos-jóvenes entre 30-45 años de edad distribuidos con cierta uniformidad entre hombres y mujeres.

- **Percepciones sobre su actividad laboral en la SCJN**

La información relacionada con la percepción que las y los SEyC respondientes tenían acerca de la actividad profesional que desarrollan arrojó una postura dividida acerca de la correspondencia que puede darse entre la posición en que se ubican y sus habilidades y capacidades. Como se observa en el cuadro 14, el 47% considera que la posición que tienen las personas “casi siempre” corresponde o está en relación con sus habilidades y capacidades; en tanto que un 42% piensa que esto solamente sucede “algunas veces,” Aun cuando se observa esta polarización, un 8.5% considera que esto sucede “siempre,” frente a un 3% que piensa que esto sucede “casi nunca.” Estas apreciaciones no cambian si se atiende a hombres y mujeres, situación que confirma el alto grado de especialización profesional que implica desempeñarse como SEyC, en donde, las habilidades y capacidades profesionales se relacionan con el desempeño laboral en la SCJN.

Cuadro 14. Desempeño en la SCJN según habilidades / Sexo

			En la SCJN las posiciones están en relación con las habilidades y capacidades de las personas				Total
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	
Sexo	Hombre	Recuento	3	16	16	1	36
		% en la SCJN.....	50.0%	48.5%	53.3%	50.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	3	17	14	1	35
		% en la SCJN.....	50.0%	51.5%	46.7%	50.0%	49.3%
Total		Recuento	6	33	30	2	71
		% en la SCJN.....	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	8.5%	46.5%	42.3%	2.8%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Al preguntar si la posición que se tiene satisface sus necesidades (véase cuadro 15) las respuestas son positivas y prácticamente el 95% del total indica estar “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo.” Es decir que hay un importante grado de satisfacción laboral,

de las y los SEyC que se vincula al prestigio asociado al cargo que se desempeña. Esta satisfacción laboral de pertenencia a este grupo, pero sobre todo de trabajar, contar con la confianza y aprender nuevos conocimientos al colaborar, como parte de la ponencia de un Ministro o Ministra, quedó muy bien establecido también en las entrevistas realizadas.

Cuadro 15. Satisfacción del trabajo / Sexo

			En la SCJN tiene usted una posición en el trabajo que satisface sus necesidades			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
Sexo	Hombre	Recuento	17	17	2	36
		% Satisfacción trabajo	42.5%	63.0%	50.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	23	10	2	35
		% Satisfacción trabajo	57.5%	37.0%	50.0%	49.3%
Total		Recuento	40	27	4	71
		% Satisfacción trabajo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	56.3%	38.0%	5.6%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

También se tiene una respuesta positiva al indagar sobre el reconocimiento que tiene, para la familia y amigos la posición que ocupa, pues de nueva cuenta el 95% se ubica entre “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo,” como se observa en el cuadro 16. Si se unen ambas respuestas es factible afirmar que quienes respondieron a la encuesta son personas que se sienten satisfechas con su lugar de trabajo y que su grupo cercano les otorga un prestigio social que no muchos trabajos tienen.

Cuadro 16. Reconocimiento social del trabajo / Sexo

			En la SCJN está usted en una posición de reconocimiento en su familia y sus amigos			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Total desacuerdo	
Sexo	Hombre	Recuento	21	14	1	36
		% En la SCJN...	46.7%	56.0%	100.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	24	11	0	35
		% En la SCJN...	53.3%	44.0%	.0%	49.3%
Total		Recuento	45	25	1	71
		% En la SCJN...	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	63.4%	35.2%	1.4%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Un 85% de las y los SEyC que respondieron la encuesta, están entre “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que el ambiente laboral es estable y seguro, frente a un 15% que está “en desacuerdo.” En las entrevistas se exploraron estas posiciones y se generó información que contribuye a explicar estas respuestas, como se discute más adelante. La consideración del ambiente laboral se refuerza positivamente al discutir la satisfacción que se tiene con el salario y las prestaciones que se reciben, puesto que el 90% de las y los SEyC indica que “siempre” y “casi siempre” se sienten satisfechos con el pago que reciben. Si bien un 9.8% considera que “algunas veces” o “casi nunca” está satisfecho con su salario y prestaciones.

Otro aspecto relacionado con el ambiente laboral se refiere a las consideraciones que se tienen del propio horario de trabajo en relación con sus colegas, en donde se observa que el 66% de las personas que respondieron considera que comparten horarios muy similares, un 25% tiene dudas al respecto y 8.5% piensa que esto no es así, al compararse con sus colegas. Estas percepciones parecen deberse, en parte, a la flexibilidad que se tiene para dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, puesto que en general se traslada el trabajo hacia el hogar. De hecho un 40% del total de las y los SEyC “casi siempre” y “siempre” se lleva trabajo a casa, otro 45% “algunas veces lo hace” y solamente el 4.2% indica que “nunca” se lleva trabajo a casa. Como se constató en las entrevistas es evidente que hay una gran independencia entre las ponencias y otras oficinas donde se ubican las y los SEyC para desarrollar su trabajo.

La siguiente batería de preguntas se orientó a dilucidar si su jefa/jefe inmediato se preocupaba por el bienestar del personal a su cargo y les abría la posibilidad de seguir preparándose, así como de ingresar a los concursos y convocatorias dentro del Poder Judicial de la Federación. Con relación al primer punto, el 95% de las y los SEyC están “totalmente de acuerdo y/o de acuerdo” en que su jefa/jefe inmediato se preocupa por su bienestar. Esto era esperable en tanto el SEyC es una posición que trabaja directamente con el o la Ministra, lo que permite una cercanía que favorece la preocupación por el bienestar y las necesidades de las personas subordinadas.

Con relación a la mejora de sus calificaciones profesionales un 73% de quienes respondieron considera que esto sucede “siempre” y un 10% señala que “casi siempre.” En tanto que un 4.2% piensa que esto sucede, aun cuando se trata de un porcentaje muy menor llama la atención. Al desagregar se tiene que un 41% de los hombres son quienes consideran que “siempre” han tenido esa posibilidad, frente a un 32% de las mujeres que indican lo mismo. Al analizar la información derivada de las entrevistas en la sección siguiente se discute el por qué, de la percepción de las mujeres en relación a contar con menos posibilidades.

Finalmente, con relación a la posibilidad de participar en los concursos y convocatorias se observa que una proporción muy similar de las y los SEyC, el 75%, consideran que su jefa/jefe “siempre” o “casi siempre” los impulsa, mientras que un 7% tiene la percepción de que esto no sucede, como se aprecia en el cuadro 17.

Cuadro 17. Oportunidad de participación en concursos y convocatorias / Sexo

			¿Su jefe/jefa inmediata toma en cuenta las aspiraciones de su personal y les impulsa a participar en los concursos y/o convocatorias dentro del Poder Judicial de la Federación?					Total
			Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
Sexo	Hombre	Recuento	25	2	5	1	3	36
		% participa concursos	52.1%	40.0%	38.5%	50.0%	100.0%	50.7%
	Mujer	Recuento	23	3	8	1	0	35
		% participa concursos	47.9%	60.0%	61.5%	50.0%	.0%	49.3%
Total		Recuento	48	5	13	2	3	71
		% participa concursos	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	67.6%	7.0%	18.3%	2.8%	4.2%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Respecto de las percepciones que tienen las y los SEyC de sus actividades profesionales, en su gran mayoría están satisfechos con las condiciones de trabajo y con la relación laboral que mantienen con su superior inmediato. Lo anterior acompañado de prestigio social y buenos ingresos generan altos niveles de satisfacción con su trabajo.

- **Trayectoria laboral de los SEyC en la SCJN**

La última sección de la encuesta se orientó a generar información relacionada con la antigüedad de las y los SEyC en la SCJN y mecanismos de ingreso. Otra batería de preguntas se orientó a explorar las razones que las y los SEyC tenían para participar en la actividad laboral, así como para cambiar de empleo. La información que este conjunto de interrogantes generó fue un excelente material para trabajar en la fase de entrevistas, pues el punto nodal del estudio es averiguar lo que sucede en relación con el ascenso de estos profesionales al cargo de Juez o Jueza.

Respecto del momento en que se ingresó a la SCJN, se encuentra que ha tenido lugar un ingreso importante de personal en dos periodos, de acuerdo con los respondientes de la encuesta. Uno entre 1995 y 2004 que representa al 46.5% del total de las y los SEyC, pero que al desagregar se encuentra que en este ciclo ingresa el 66.7% de las mujeres, como se observa en el cuadro 18. Otro 45.1% entre 2005 y 2012 y en este periodo son los hombres con un 72% quienes ingresan mayoritariamente. Es decir que a raíz del cambio que tuvo lugar en 1995 se renovó de manera importante el personal de las y los SEyC. Las razones para la renovación del personal pueden deberse a cambio de posición, por ejemplo ingresar como SEyC, lo que implica un ascenso, o bien se deja la posición para asumir el cargo de juez o magistrado, además de los casos de jubilaciones que abren espacios a nuevos profesionales.

Cuadro 18. Año de ingreso a la SCJN / Sexo

			Año de ingreso a la SCJN (rangos)			Total
			1985 - 1994	1995 - 2004	2005 - 2012	
Sexo	Hombre	Recuento	2	11	23	36
		% Año ingreso SCJN	33.3%	33.3%	71.9%	50.7%
	Mujer	Recuento	4	22	9	35
		% Año ingreso SCJN	66.7%	66.7%	28.1%	49.3%
Total		Recuento	6	33	32	71
		% Año ingreso SCJN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	8.5%	46.5%	45.1%	100.0%

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Los mecanismos de ingreso a la posición de SEyC de la SCJN son de lo más diversos y esto probablemente se debe a que se trata de un puesto de confianza que implica alta responsabilidad y especialización profesional, donde se hace necesario valorar diferenciadamente las habilidades y conocimientos de las y los candidatos. En el cuadro 19 se aprecia que un 31% de las personas que respondieron la encuesta, ingresa a la SCJN por medio de la recomendación de un superior, otro 30% por recomendación de un profesor, un 20% más ingresa por relaciones o contactos de un conocido de la familia o familiar cercano y finalmente un 19% ingresa vía concurso o examen de oposición.

Cuadro 19. Forma de ingreso a la SCJN / Sexo

			¿Cómo ingresó usted a la SCJN?				Total
			Concurso de Oposición	Recomendación profesor	Recomendación familiar	Recomendación superior	
Sexo	Hombre	Recuento	10	9	7	10	36
		% ingresó a la SCJN	71.4%	42.9%	50.0%	45.5%	50.7%
	Mujer	Recuento	4	12	7	12	35
		% Ingresó a la SCJN	28.6%	57.1%	50.0%	54.5%	49.3%
Total		Recuento	14	21	14	22	71
		% Ingresó a la SCJN	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	19.7%	29.6%	19.7%	31.0%	100.0%

Fuente: *Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012.* Elaboración propia.

Una información relevante para completar el perfil de las y los SEyC respondientes se enfocó a tratar de establecer la trayectoria laboral a partir del ingreso a la SCJN o bien previamente en posiciones que integran la Carrera Judicial.⁶ Sobre este punto la información arroja que prácticamente la mitad de los respondientes ha ocupado categorías que integran la Carrera Judicial y reconoce que ocupa la posición de SEyC, de manera reciente. Es decir que esperan ascender a titular jurisdiccional, Juez o Magistrado según el Artículo 110 de la Ley Orgánica. En tanto que el resto de las y los respondientes no proviene de algunas de las categorías de la Carrera Judicial. Las posiciones previas que señalan son: oficial judicial, asesor director de área, profesional operativo, secretario

⁶ El Artículo 110 de la Ley Orgánica establece las categorías que integrarán en adelante la Carrera Judicial. Estas son en orden descendente: Magistrado de Circuito, Juez de Distrito, Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia, Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte, Secretario de Estudio y Cuenta de Ministro, Secretario de Acuerdos de Sala, Subsecretario de Acuerdos de Sala, Secretario de Tribunal de Circuito, Secretario de Juzgado de Distrito y Actuario del Poder Judicial de la Federación.

auxiliar, secretario de compilación de tesis, secretario técnico y secretario particular de Ministro.

En relación con la experiencia laboral más reciente en la SCJN, un 48% de las y los SEyC que contestaron la encuesta, indican un ingreso directo a la posición de SEyC o SEyC Adjunto. Lo que implica que prácticamente la mitad de las y los respondientes ingresa de manera directa a la posición de SEyC. En tanto que la otra mitad registra ascensos en posiciones que forman parte de las categorías de la Carrera Judicial. Al recapitular sobre este punto se observa que los hombres y las mujeres reconocen de forma similar que su ingreso a la SCJN fue en el puesto de SEyC o SEyC Adjunto o bien en la primera categoría que forma parte de la Carrera Judicial, lo que es un buen indicador de que no existen mayores y aparentes desigualdades de género para acceder al cargo de SEyC en la SCJN.

Al ahondar en las razones por las que las y los SEyC respondientes trabajan se reportan tres causas principales: a) por un interés en su desarrollo personal; b) por superación profesional y c) por la necesidad de contar con un ingreso, como se aprecia en el cuadro 20. De manera específica las mujeres aducen desarrollo personal, el contar con un ingreso y superación profesional, como las tres principales razones. En tanto que para su contra parte masculina se indica en primer lugar la superación profesional, le sigue el contar con un ingreso y en tercer lugar se menciona el desarrollo persona.

Es decir que las personas que respondieron la encuestada valoran y asocian su actual trabajo con los atributos mencionados lo que impacta positivamente en su desempeño laboral. Se registra también que, -con independencia de sus ingresos- los y las SEyC se preocupan por su desarrollo profesional y personal a partir del trabajo.

Cuadro 20. Razones para trabajar /Sexo

	Frecuencia Hombres (H)	Frecuencia Mujeres (M)	Frecuencia Total (H+M)	Porcentaje Total
Contar con un ingreso	8	9	17	23.9
Desarrollo personal	7	15	22	31.0
Espíritu de servicio social	4	2	6	8.5
Forma de dignificación	1	1	2	2.8
Salud mental	1	1	2	2.8
Superación profesional	12	7	19	26.8
No responde	3	0	3	4.2
Total	36	35	71	100.0

Fuente: Encuesta a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, abril-mayo, 2012. Elaboración propia.

Por lo que hace a las razones por las que los y las SEyC cambiarían de trabajo, un 16% aduce como primera razón que le interesa el cambio si esto implica un ascenso, un 13% para lograr un mejor desarrollo profesional, otro 10% en razón de un ascenso jurisdiccional y otro 10% por una mejor remuneración. Llama la atención que un 9% indica que prefiere mantenerse en esa categoría, punto que se explora en las entrevistas y cuyos hallazgos se analiza en la siguiente sección. Un 7% si es un avance en su desarrollo personal, en tanto que el 3% acepta solo a cambio de una posición de Magistrado y un 3% por razones de salud. El resto de las razones para cambiar de trabajo en la SCJN representan porcentajes apenas significativos.

La sección de la encuesta diseñada para construir un perfil laboral de las y los SEyC a partir de sus percepciones y trayectoria profesional reporta que se trata de un grupo de profesionales del Derecho que tiene condiciones satisfactorias de trabajo y construye buenas relaciones laborales con sus mandos superiores. Lo que favorece la construcción de un sentido de identidad y pertenencia con el trabajo, que a su vez se traduce en altos niveles de satisfacción con el mismo. Estas condiciones son propicias para mejorar el grado de eficiencia y eficacia en el desempeño de las y los SEyC.

- **Conclusiones**

Un primer aspecto a reflexionar se relaciona con la proporción de personas que ingresaron a la encuesta pero no la llenaron y enviaron, ya que nos deja ver que hay una apertura moderada a monitoreos y evaluaciones externas, por parte de las y los SEyC. En

este punto las mujeres respondieron en una mayor proporción que los hombres, lo que puede indicar que las primeras tienen una mejor predisposición al uso de instrumentos para la evaluación de su trabajo. Sería deseable que mejorara esta disposición a las evaluaciones en el corto plazo.

Por otra parte al recapitular podemos indicar que, por lo que hace al perfil socioeconómico las y los SEyC son un grupo laboral pequeño e importante dentro de la estructura de la SCJN, constituido por profesionales de alto nivel (posgrados y especializaciones) con una edad media de 40 años de edad, que perciben una remuneración que los ubica en los deciles IX y X, los más altos de ingreso en México. Esto se alinea con que la familia de donde provienen, sectores medios-altos de la sociedad, cuyas parejas parecen compartir una situación económica y educativa similar.

La mayoría de las y los SEyC tiene hijos y aportan la mayor parte del ingreso a su hogar. Es un grupo de profesionales que valora el constante perfeccionamiento laboral por medio de diplomados y posgrados, lo que significa que, tanto hombres como mujeres tienen un gran interés en avanzar de manera firme en su trayectoria profesional.

Como grupo laboral, las y los SEyC son un grupo que valora su status social y profesional en su trabajo, lo que se estructura a partir del reconocimiento social de que es objeto la posición. 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.



Instituto
Mora

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

4. Los argumentos y sus razones. Análisis situacional respecto de la posición de Jueza o Juez.

En esta sección se plasman las reflexiones derivadas de un conjunto de entrevistas a profundidad realizadas a hombres y mujeres que se desempeñan como Secretarios y Secretarias de Estudio y Cuenta (SEyC). Para ello se estructura esta sección en tres apartados que dan cuenta de a) los ámbitos en donde opera este grupo de profesionales, b) sus ciclos y el papel de las orientaciones y, c) los procesos involucrados en la toma de decisión sobre el ascenso en la Carrera Judicial. Se hace énfasis en la forma en que delinean las trayectorias profesionales de mujeres y hombres, la manera en que se entrelazan con la formación de un nuevo hogar y las responsabilidades que esto conlleva, así como los elementos que se ponen en juego para tomar la decisión de continuar su ascenso profesional vía la participación en las convocatorias internas o abiertas, para asumir el cargo de Juez o Jueza de Distrito.

El diseño de la entrevista a profundidad está basado en el enfoque de trayectorias laborales e incluyó seis campos temáticos de información a ser recopilada. El enfoque de trayectorias laborales ha probado ser una herramienta analítica de gran utilidad en la investigación social que permite analizar la manera en que los sujetos individuales se constituyen y son constituidos, a lo largo de un proceso socio-histórico. Esto alude empíricamente a un análisis de las transiciones que sufren las personas, así como las experiencias que han tenido, en donde lo que se hace es revisar comparativamente una secuencia de eventos (Harris, 1987). A partir de las trayectorias laborales resulta factible profundizar en el sentido que se le da a los cambios que las personas tienen, al mismo tiempo que se establecen relaciones con las posiciones que las personas van ocupando, durante su permanencia en el mercado laboral.

Para este estudio se ha definido la trayectoria laboral con base en la propuesta de Guzmán et. al. (1999) para quienes se trata de “los itinerarios visibles, los cursos y orientaciones que toman las vidas de las personas en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo” (Guzmán et. al. 1999:12).

Los análisis de este tipo están orientados a comprender, a partir de las verbalizaciones de las personas entrevistadas, la forma en que significan y resignifican sus acciones en contextos, por lo general, cambiantes. Por significados, se alude a la forma en que las personas sitúan las actividades que llevan a cabo dentro de una constelación más amplia de valores, lo que implica también ubicar el contexto en el que esto se realiza. Para este tipo de análisis se trabaja a partir de la construcción de trayectorias y se sitúan las transiciones de las personas analizadas. Esto permite ubicar en qué contextos específicos las personas se orientan, en el caso concreto, hacia el desarrollo profesional individual, o bien postergan este proceso, u optan por dar prioridad a la esfera doméstico-familiar.

Para que esta herramienta analítica resultara efectiva se hizo necesario entender cómo se construían y desarrollaban las carreras en el ámbito de la justicia en México. Concretamente los elementos que constituyen la Carrera Judicial en el Poder Judicial de la Federación (PJF), así como el correspondiente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Se parte del supuesto de que, cada profesión tiene sus propios lineamientos e intersecciones, y es sobre esta base que puede considerarse lo que es una carrera de ascenso y cómo se construye la trayectoria laboral.

Los seis campos temáticos que incluyó la Guía de Entrevista⁷ son: 1) *Aspectos sociodemográficos*; 2) *Trayectoria educativa- trayectoria laboral*; 3) *Ingreso y trayectoria en la SCJN*; 4) *Concursos de oposición y convocatorias para ingresar a exámenes con vistas a ascender a jueces*; 5) *Situación en el ámbito familiar y su relación con lo laboral*; 6) *Toma de decisiones: la intersección entre el avance profesional y el cambio de residencia*⁸. Se definieron las características de las mujeres y hombres a entrevistar que incluyeron:

⁷ Se consideró que la entrevista tendría una duración máxima de 45 minutos. La posible entrevistada o entrevistado debía aceptar la entrevista, de carácter confidencial, cuya información sería empleada estrictamente para fines analíticos

⁸ La Guía de Entrevista completa se encuentra como Anexo 3 en este informe.

Mujeres solteras, sin hijos/hijas, mujeres solteras con hijos/hijas/con responsabilidades hogareñas, mujeres casadas sin hijos/hijas/con responsabilidades hogareñas, mujeres casadas con hijos/hijas/con responsabilidades hogareñas, hombres solteros sin hijos/hijas, hombres solteros con hijos/hijas/con responsabilidades hogareñas, hombres casados con hijos/hijas/con responsabilidades hogareñas, mismas que se cumplieron de manera satisfactoria. Se realizaron 26 entrevistas a profundidad, en donde 16 fueron mujeres y 10 hombres,⁹ se contó con un buen mosaico en donde estuvieron representadas las personas ubicadas en las distintas oficinas donde están adscritas las y los SEyC.

Acorde con los resultados de la encuesta se esperaba que las entrevistas incluyeran una mayor proporción de mujeres y hombres de entre 35 y 44 años de edad y que, en menor medida, se contara con información sobre profesionales de un rango menor o mayor de edad, lo que sucedió en ambos casos. Para el caso de las mujeres, la edad se concentró en dos grupos uno de entre 29 y 40 años de edad y otro de entre 47 y 58 años. Son mujeres en su mayoría casadas y con hijos, o bien solteras pero con responsabilidades familiares. Un grupo importante cuenta con hijas/hijos menores de 10 años y otro pequeño grupo tiene hijas/hijos adolescentes. Para el caso de los hombres, la edad se concentró en dos grupos uno de entre 28 y 38 años de edad y otro de entre 40 y 50 años de edad. Son hombres en su mayoría casados y con hijos/hijas menores de 8 años y una minoría con hijos/hijas de mayor edad, otro pequeño número son solteros y se responsabilizan de su propia manutención.

I. Los itinerarios profesionales

• Avance en el proceso de profesionalización

Como parte de los itinerarios visibles y las particularidades de la propia profesión resalta la necesidad que tienen las mujeres y los hombres que se desempeñan como SEyC, de insertarse en el mundo profesional, muy temprano al inicio de sus estudios universitarios

⁹ Se planeó entrevistar a un total de 40 personas, esto es 32 mujeres y 8 hombres. Sin embargo, la respuesta que se obtuvo a la invitación a ser entrevistados fue similar a lo que sucedió con la encuesta. No obstante, por la diversidad del conjunto que se logró y los campos temáticos que se abordaron es factible realizar un análisis válido y confiable.

como parte de su formación jurídica. De hecho, el total de las y los entrevistados, además de asistir a sus clases y seminarios regulares, durante la licenciatura, completaban su formación con prácticas profesionales, como asistentes en despachos privados, meritorios en juzgados o tribunales colegiados, oficial judicial o bien, en alguna oficina del servicio público. Muy temprano en su formación, empiezan a trazar sus intereses profesionales, vía la participación anticipada en el mundo laboral. Esto 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, o bien cuenten con varios años de experiencia en el PJF.

Aunque representan una minoría también se encontraron otros itinerarios, sobre todo entre los hombres, orientados a la actividad académica, los que también de manera temprana se enfocaron a la obtención de los grados necesarios para desarrollarse en ese ámbito profesional.

Es importante señalar que, varias de estas mujeres y hombres, apenas recién graduados, ya habían mostrado su interés por seguir en la carrera judicial, para lo que se dieron a la tarea de insertarse en juzgados o tribunales y escalar distintas posiciones, muchas de ellas bajo la supervisión de un Juez o Jueza o un Magistrado o Magistrada que había sido su profesor o habían conocido en algún momento de su carrera, lo que implica un acompañamiento de mejora profesional de varios años.

Algunos hombres, pero sobre todo las mujeres, tienen una trayectoria de trabajo en la SCJN, donde colaboran activamente con la misma persona a lo largo de sus ascensos, lo que les ha significado nuevos y constantes aprendizajes. O bien han trabajado por algún tiempo, con quien había sido su profesor o mentor y ahora es Ministro. Otras mujeres y hombres, después de varios años de trabajo en la administración pública toman contacto con lo jurisdiccional y cursan la especialidad para la Formación de Secretarios de Tribunal y Juzgado. En tanto que algunas mujeres y hombres, al obtener el grado de licenciatura, decidieron cursar algún posgrado y a su regreso han buscado reintegrarse al PJF.

Los itinerarios son diversos, una minoría de mujeres se ha formado por varios años en el sector privado, incluso tienen experiencia de trabajo en empresas de carácter global

y, por una invitación turnada justo en el momento en que se buscan nuevas rutas, ingresan a una posición que forma parte de la Carrera Judicial. Para quienes ha resultado más problemático insertarse al mundo laboral, ha sido para las profesionales de mayor rango de edad, pues desde muy temprano en su formación tuvieron que luchar contra la discriminación laboral de que fueron objeto. A pesar de esto se dieron a la tarea de construir sus carreras en un mundo, para entonces predominantemente masculino, como lo era la abogacía. Será en la SCJN donde logran encontrar un espacio para dejar constancia de sus habilidades y conocimientos, así como mejores oportunidades de ascenso y, sobre, todo un trato equitativo.

Esta decisión respecto de su futuro profesional se complementa con una constante preocupación y una firme convicción, entre las y los SEyC, de mejorar sus calificaciones profesionales, tema registrado en la encuesta. Para el caso de las mujeres, especialmente las menores de 40 años, esa preocupación es aún mayor y han dado pasos importantes para mejorar. En el conjunto se registra un grupo de mujeres que participa constantemente en diplomados y/o especialidades, mientras otro grupo ya cuenta con estudios de nivel maestría, en México o bien en el extranjero. También han aprovechado la posibilidad de realizar maestrías en línea aunque, todavía es más importante el grupo que se formó en maestrías presenciales, un menor número ha cursado estudios de doctorado. No obstante este interés de mejorar sus conocimientos, vía estudios de posgrado, obtener el grado de maestría o doctorado resulta un punto difícil de solventar y, por lo general se aprecia que, para ellas graduarse lleva más tiempo que a su contraparte masculina. Contraparte que también se ha dado a la tarea de acceder a estudios de maestría y doctorado y ha logrado articular de manera secuencial la obtención de grados.

A las mujeres les ha llevado más tiempo la obtención del grado y la razón principal es la falta de tiempo para distribuirlo entre todas sus responsabilidades. Es decir su trabajo, de donde provienen los recursos económicos para solventar sus gastos y los de su familia, en caso de tenerla. Trabajo que, por su naturaleza, requiere de reflexión constante, búsqueda de textos y elaboración de documentos, así como la preparación, en

el caso de algunas ponencias, para las reuniones semanales con él/la Coordinadora de ponencia y desde luego con su Ministro/Ministra. Esto, además de coordinar al personal de apoyo en el hogar, estar al tanto de que se haga todo lo necesario para que funcione, vigilar el regreso de las hijas/hijos de la guardería o la escuela; y por las tardes, cuidar de ellos, llevarlos a clase, a los servicios médicos cuando enferman, participar con su cónyuge en reuniones; así como hacer espacios de tiempo para volver al escritorio, después de acostar a hijos/hijas para concluir sus pendientes de trabajo.

A pesar de este contexto tan complejo de responsabilidades, donde tiempo es de lo que se carece, ellas logran seguir avanzando en la redacción de la tesis o en las correcciones finales. Sin duda alguna les lleva más tiempo que a sus compañeros, en razón de los patrones de responsabilidad de género que parecen prevalecer. De hecho es muy poco probable que, quien se quede hasta bien entrada la noche en la oficina dedicada a la elaboración de su tesis, sea una mujer.

Lo que sí resulta evidente es que este conjunto de profesionales, tanto hombres como mujeres, se siguen calificando pues hay un interés de continuar en la actividad laboral, con la clara conciencia de que, para competir en el mercado es necesario actualizarse y obtener grados superiores a la licenciatura, como se exige en los ámbitos internacionales.

- **El ingreso a la posición y ciclo de aprendizaje**

Acceder a la posición de Secretaria o Secretario de Estudio y Cuenta (SEyC) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es una distinción para cada una de las personas entrevistadas, lo que se hizo patente al analizar los resultados de la encuesta. Al profundizar en estos aspectos, la información proveniente de las entrevistas, a las y los SEyC, se percibe en sus reflexiones que se trata de una posición a la que aspiran los profesionales del derecho. Un logro evidente en el desempeño de la abogacía, pues se trabaja bajo la dirección de un Ministro o Ministra, integrante del máximo tribunal de nuestro país, grupo de SEyC que, adicionalmente, tiene la característica de que es compacto y altamente especializado. Todo esto aporta un gran prestigio, para quien

ocupa esa posición, así como para los integrantes de su núcleo familiar, pues tiene un importante significado en su trayectoria laboral, especialmente, en la medida en que acceder a esa posición, en ocasiones, implica participar en un concurso de oposición.

Por otra parte, esta nueva forma de ingreso puesta en marcha por algunos Ministros ha tenido un efecto benéfico al abrir la posibilidad de que concurse un amplio número de personas, pero también por permitir que accedan a los concursos profesionales de muy distintas regiones de México. En otros contextos a estos profesionales les hubiera resultado difícil llegar a esa posición, por carecer de redes y contactos apropiados. De hecho, varias de las personas que ingresaron como SEyC a la SCJN cursaron con antelación la especialidad para Secretario de Juzgado de Distrito y Tribunal de Circuito, impartido por el Instituto de la Judicatura. En algunos casos esto los trajo a la ciudad de México y de ahí a la SCJN como SEyC. Si bien las reflexiones recogidas hacen evidente la cuidadosísima selección que realizan las y los Ministros para la posición de SEyC, basada en sus conocimientos, su amplísima experiencia y con una clara idea de los perfiles profesionales que requiere su ponencia.

Las y los SEyC son parte del personal que integra la ponencia de un Ministro o Ministra, aunque también se ubican en otras secciones de la SCJN como la Secretaría Técnica de la Presidencia, la Comisión Substanciadora Única del PJF, la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia, la Sección de Trámite de Amparos, la Secretaría General de Acuerdos, la Secretaría General de Acuerdos de la Primera Sala y, la Secretaría General de Acuerdos de la Segunda Sala. Las y los SEyC están ubicados en distintos lugares y tienen diferentes acuerdos de horario a cumplir: de 7 a.m. a 4 p.m.; de 8 a.m. a 5 p.m. y; de 9 a.m. a 3 p.m. aunque hay quienes extienden su jornada algunas horas más por la tarde. Es decir que, dentro de ciertos parámetros, se cuenta con un horario de trabajo muy accesible, lo que concuerda con la información derivada de la encuesta.

Esta flexibilidad atiende a distintas razones. En algunos casos se concede tiempo para cursar estudios de posgrado por la tarde, en otros, -y esto parece extenderse a las ponencias-, las mujeres con hijos/hijas pequeños¹⁰ cuentan con una reducción de horario,

¹⁰ Nos referimos al periodo posterior a la licencia de maternidad.

es decir que suelen retirarse a las 3 p.m. o 4 p.m. para dedicar la tarde al cuidado y atención de los hijos/hijas, lo que es particularmente apreciado por todas ellas. Aparentemente esta particularidad de considerar la necesidad de que la madre disponga de tiempo para la atención y cuidado de su hijo/hija pequeño, tiene lugar en la SCJN, lo que es particularmente encomiable. Ya que esto no sucede en otras áreas del PJF.

Hay entre algunos SEyC un sentido de solidaridad hacia sus colegas mujeres respecto del papel culturalmente asignado de ser las únicas responsables del cuidado de sus hijos/hijas, lo que llama la atención. Esta postura parece ser el efecto que ha tenido en ellos los horarios y su accesibilidad, pues en el caso de estos hombres, les ha permitido colaborar con el cuidado de sus hijos/hijas, o bien organizarse previos acuerdos con su pareja. Esto sin duda es un hecho relevante, ya que la información derivada de las entrevistas, arroja hombres-padres-esposos que colaboran, participan en el cuidado de sus hijos/hijas, y asumen algunas tareas, especialmente cuando su pareja no cuenta con un horario accesible.

De vuelta al contexto laboral en el que se desenvuelve el SEyC se observa que su perfil profesional requiere de experiencia previa en el ejercicio del Derecho, gran capacidad de lectura, reflexión, análisis, sistematización, así como capacidades argumentativas, lo que requiere de tiempo para lograr un adecuado desarrollo. La lectura de las sentencias que se emiten, al menos como investigadores en el campo de lo social, dejan ver que hay un tema de tiempo, reflexión y experiencia inmerso en el ejercicio de esta posición. Ahora bien, quienes ingresan a esta posición tienen antecedentes profesionales diversos, algunos al ingresar tenían experiencia previa en juzgados de distrito o tribunales colegiados. Otros se formaron en diferentes posiciones en la SCJN, algunas mujeres provienen del sector privado y no les ha sido fácil el camino, pues han tenido que remontar la curva de aprendizaje, si bien otras son egresadas de los cursos para Secretario de Juzgado y posteriormente ingresan como SEyC. Los inicios no han sido fáciles para ninguna de ellas o de ellos. Cuentan con un bagaje de conocimientos, método de trabajo, pero el perfil de SEyC no está determinado, se construye en la cotidianeidad.

Al mismo tiempo, la forma en que se organizan las ponencias, depende de la forma de trabajo de la o él Ministro, pues él es quien marca la pauta hacia donde se debe seguir. Algunas ponencias cuentan con una coordinadora o coordinador de ponencia y semanalmente se reúnen, con él Ministro y con él o la coordinadora. Para algunas mujeres de reciente ingreso estas acciones se consideran muy positivas y se perciben como formas importantes de aprendizaje. En otros casos, además de las reuniones semanales con el Ministro, se reúnen entre las y los SEyC de una ponencia para discutir los temas que les ocupen. En estos casos se observa que quienes están en proceso de formación se apoyan con sus compañeros, cuando tienen dudas o requieren de reflexión.

En otros casos se trabaja directamente con él o la Ministra y cuando esto sucede se registra muy poca interacción entre las y los integrantes de una misma ponencia. Lo que implica que la interacción entre SEyC de otras ponencias, suele darse muy poco. La información indica que, el desempeño del puesto requiere de constante trabajo individual –asunto de lo que están conscientes- y trabajan cada día en ello, para lo que cuentan con un grupo compacto de personal. De nueva cuenta aquí aparece el tiempo, de hecho se menciona que lleva varios años de aprendizaje y tropiezos antes de lograr la confianza.

Esta última palabra –confianza- parece ser parte de su vocabulario, pues saben que la permanencia en esa posición se relaciona con la confianza que les tiene la o él Ministro, lo que significa inversión de tiempo y trabajo para lograrlo. La confianza también se refiere a esta peculiar estabilidad que tiene su puesto. En la encuesta se indica que su posición es estable y las entrevistas hacen hincapié en que su estabilidad o permanencia en el puesto depende de dos factores: un excelente desempeño de su trabajo y el que su Ministro mantenga la confianza en ellas/ellos.

El primero se prueba al elaborar los documentos que se presentan y el segundo, o se tiene o se trabaja para lograrlo. Esto último en razón de la complejidad de los asuntos que se reciben. Son conscientes de que forman parte crucial de un equipo, la última Instancia a la que se recurre en busca de justicia, sin duda una responsabilidad de gran envergadura. Pero al mismo tiempo cuando un Ministro concluye su fase, se abre para las

y los SEyC un breve ciclo de incertidumbre, ya que deben esperar al arribo de la persona que sea nombrada en sustitución.

Los cambios registrados en los últimos años, que consisten en que no necesariamente al concluir el Ministro su mandato, el equipo de SEyC queda sin empleo, como pareció suceder en años anteriores, ha tenido el efecto de mejorar el ambiente laboral, pues se abona al terreno de la estabilidad. Ahora, al menos para algunos casos, saben que al ingresar un Ministro/Ministra, su desempeño y calificaciones son una excelente carta de presentación, lo que abre la posibilidad de que se desarrolle un proceso de confianza.

Este tema de la confianza es particularmente complejo. Puesto que, para las y los SEyC es muy clara la necesidad que tiene la o el Ministro de contar con personal en el que se deposite la confianza. Por otra, como trabajadores/trabajadoras, esperan que sus conocimientos y habilidades se tomen en cuenta, mientras se avanza en el proceso de conocerse y generar confianza. Sin duda, los avances que se han dado hasta relacionados con la estabilidad laboral, por parte de la administración de la SCJN, son muy loables.

Al reflexionar sobre lo que significa la posición de SEyC parece que, para quienes tienen estos puestos, en el caso de las mujeres, se convierte en una carrera en sí misma, donde se persiguen fines específicos, con la posibilidad de ampliar sus conocimientos, al tiempo que les permite la especialización.

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.

Esta afirmación inicial se sustenta, por una parte, en lo hasta ahora expuesto, y por otra, en lo que a continuación se expone, al analizar la esfera de lo doméstico-familiar.

Esfera que es contraparte del ámbito profesional y que tiene un peso importante en el tipo de decisiones que los hombres, pero sobre todo las mujeres deben tomar sobre su futuro profesional. Puesto que, en el caso de las mujeres, se exige el desempeño de un papel culturalmente asignado a ellas: el de responsable del cuidado de los hijos/hijas y de todas las tareas asociadas al hogar.

II. Los ciclos y las orientaciones

- **El entorno doméstico-familiar.**

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. Es decir que, para las mujeres con responsabilidades hogareñas, que en el presente caso son el total de las entrevistadas, esta esfera tiene un peso decisivo. Su peso decisivo obedece a que las coloca frente a sus propias orientaciones, ante una encrucijada:¹¹ 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.

En este grupo de profesionales hay un importante número de mujeres cuyo hogar está conformado por una pareja y sus hijos/hijas donde la jefatura del hogar es masculina. En un número menor de casos el hogar lo integra la madre y los hijos/hijas, es decir que son hogares con jefatura femenina. Ambos tipos de hogar tienen cursos de acción diferentes.

En ambos tipos de hogar la pareja se conoció en el ámbito profesional y el hogar se formó en un contexto en donde ambos tenían responsabilidades laborales y metas a lograr en su profesión. No obstante, lo que parece suceder es que la incorporación de nuevos integrantes al hogar, -los hijos/hijas-, trae aparejada una nueva forma de concebir

¹¹ Este evento también tiene lugar entre los hombres, pero en nuestros contextos culturales suele mantenerse sin salir a la luz. Difícilmente en una sociedad como la mexicana, un hombre diría que se dedicará a cuidar de sus hijos, eso resulta culturalmente inaceptable, aun cuando esa es una de las decisiones más encomiables, el aceptar que eso es lo que se quiere hacer.

las responsabilidades que cada integrante de la pareja tiene a partir de ese momento, lo que exige nuevos arreglos y negociaciones.

En razón de lo anterior, se observa en un número importante de hogares formados por la pareja e hijos/hijas menores de edad,¹² con un arreglo en donde el cónyuge se enfoca a la actividad profesional y asume la figura de proveedor, en tanto que la mujer-profesional-madre, asume la responsabilidad de los hijos/hijas y de todas las tareas asociadas a la coordinación y buen marcha del hogar,¹³ aun cuando aporta una parte importante de su salario al hogar, además de continuar con su actividad profesional.

En casos como este, es en el ámbito profesional donde las mujeres encuentran apoyo al desempeño de su profesión y con ello responsabilizarse del cuidado de los hijos/hijas. Esto en razón de la accesibilidad de horarios que se les ofrece. Esta opción real de apoyo a las madres se traduce en una intensificación de su jornada laboral, en donde se concentran exclusivamente en atender sus asuntos, -lo que implica muy poca o nula interacción con sus pares¹⁴- evitar rezagos, concluir su jornada laboral a tiempo, para cumplir con las responsabilidades que culturalmente les han sido asignadas: el cuidado y atención de los hijos/hijas. Esto sin duda alguna, genera una presión sobre ellas para cumplir con ambas responsabilidades.

En otro tipo de arreglo, con un menor número de casos, el desempeño profesional tiene una cierta prioridad para ellas, frente al mundo doméstico-familiar, aun cuando ésta posición no es compartida por el cónyuge. En estos casos, desde la perspectiva del cónyuge la madre-profesional no brinda a los hijos/hijas el tiempo y atención que requieren,¹⁵ apreciación que no es compartida por ella, pero en donde ella opta por aliviar la tensión mediante arreglos como contratar personal para el cuidado de los hijos/hijas. O bien si tiene la posibilidad solicitar apoyo de sus padres (esto es los abuelos

¹² Durante los primeros años de edad de las hijas/hijos la demanda de tiempo es muy alta, esta disminuye ligeramente al ingresar a la primaria y así sucesivamente.

¹³ Donde también se apoya de personal contratado para llevar adelante las labores domésticas y de aquellas contratadas para cuidar de sus hijos/hijas, al regresar de la guardería o escuela.

¹⁴ En asuntos distintos al ámbito exclusivamente laboral, como puede ser su relación como trabajadores de una institución.

¹⁵ Lo que genera un ambiente propicio para conflictos de orden doméstico, que también son importantes.

cuidan de sus hijos/hijas o monitorean al personal contratado para ello), en tanto ella monitorea a distancia hasta concluir su jornada.

En este caso el entorno profesional le ofrece ventajas de horario, que pueden no ser apreciadas por el cónyuge. Aunque en el caso de la mujer esto le ofrece la posibilidad de concluir su jornada laboral antes de asumir la responsabilidad del cuidado de los hijos/hijas, aun cuando albergue dudas acerca de su total responsabilidad hacia ellos. Este tipo de arreglos implica intentos de conversación constante con su pareja que generan acuerdos temporales, lo que sin duda genera una presión para la mujer.

Estas dos circunstancias descritas colocan a la mujer en una difícil situación acerca de su futuro profesional y del camino que seguirá. Por una parte, está interesada en continuar ligada al desempeño de su profesión y, por otra, debe asumir su responsabilidad como madre. Lo que puede significar que ella se atribuya la responsabilidad total del cuidado de los hijos/hijas y las tareas asociadas a la coordinación del hogar.

Esta acción puede implicar que sus aspiraciones profesionales encuentren un límite específico, o bien, puede tomar la decisión de entrar en un proceso de ajustes y negociaciones constantes, con su pareja, que le permitan compaginar ambas responsabilidades de la mejor manera, como la única opción de llevar a cabo sus aspiraciones profesionales. En ocasiones, aunque lleva mucho tiempo se han dado pasos para lograrlo y, en otros no ha sido así, lo que finalmente resulta extenuante.

Un tercer tipo de arreglo tiene lugar en hogares con jefatura femenina, que también son un número menor, en donde la separación de la pareja puede haber ocurrido cuando los hijos/hijas eran pequeños. Aquí la madre-profesional toma la responsabilidad de ser la proveedora económica del hogar, del cuidado de los hijos/hijas, así como la coordinación de las tareas asociadas al hogar. En algunos casos recibe un apoyo económico del padre de sus hijos/hijas. En ocasiones cuenta con el apoyo de su familia extensa, aunque las responsabilidades asociadas a su rol no pueden ser transferidas.

En estos casos su batalla fundamental es lograr arreglos flexibles de horario en su trabajo, lo que consigue con cierta facilidad, hecho que le permite un cierto equilibrio en ambas esferas de su vida. Si no cuenta el apoyo de su familia de origen debe depender de

personal contratado para las labores de la casa y el cuidado de los hijos/hijas, mientras ella monitorea a distancia. En este caso son ellas quienes deciden el cómo asignar prioridades a cada una de las esferas de su vida, la familiar y la laboral, situación que genera una constante presión.

Una variante de esta situación ocurre cuando los hijos/hijas son muy pequeños y no se cuenta con posibilidades de apoyo familiar, en cuyo caso ella asume la responsabilidad de la manutención del hogar, el cuidado de los hijos/hijas y la coordinación de las tareas asociadas al hogar. En estos casos su única opción y apoyo es el poder contar con, en su trabajo, con un horario accesible y flexible.

Aun cuando este apoyo es muy importante, si los hijos/hijas son muy pequeños adicionalmente debe disponer de la posibilidad de ausentarse en periodos de enfermedad o cualquier tipo de evento impredecible. Así como contar con personal contratado de confianza para el cuidado de sus hijos al no contar con familiares. Este tipo de situaciones son las más complicadas para las mujeres, pues aun cuando hay el interés de avanzar en el terreno profesional, ella debe posponer sus planes algún tiempo, hasta disminuir la demanda de tiempo por parte de los hijos/hijas.

Como puede observarse 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.

Esto de suyo implica que no coincide con la postura de con relación a que el cuidado y atención de los hijos/hijas es responsabilidad de la madre. Si se opta por esto, la labor es ardua pues es necesario conversar y reflexionar como pareja acerca de este tema, los hijos/hijas son de ambos y por ende son corresponsables de ellos, recuperar acuerdos respecto de que la decisión de formar un hogar fue conjunta y que esto implicó el que ambos desarrollaran sus carreras profesionales. En este sentido, el cuidado y atención hacia los hijos/hijas es un asunto que debe ser compartido, así como tener presente que el rol de cuidado le ha sido culturalmente asignado a la mujer. Como roles culturalmente

asignados son susceptibles de modificación en el mediano plazo. De hecho un buen ejemplo de esto lo han dado las sociedades desarrolladas en donde se trabaja de manera sistemática y con éxito, en generar procesos de corresponsabilidad entre las parejas.

En sociedades como la mexicana el gran reto del hogar es doble, pues se debe lograr esta corresponsabilidad y adicionalmente, el que ambos estructuren las acciones para determinar la forma en que se apoyará la carrera de la mujer, una vez que ambos acepten que ella será quien avance de manera más acelerada, cuando este ha sido el acuerdo logrado.

En otros casos, donde la decisión conjunta es que la carrera profesional del hombre sea la que avance, la implicación es que la de la mujer tendrá un ritmo menor y por ende un límite marcado por las transiciones del hogar. Aun en estos casos, donde hay un acuerdo que se establece entre ambos cónyuges, la parte importante de resolver es la relacionada con el cuidado de los hijos/hijas, puesto que, aun cuando ella apoye el ascenso constante de su cónyuge, esto no lo exime de su corresponsabilidad para con el cuidado de ellos.

En esta situación descrita, como en la anterior, se trabaja en establecer que los hijos/hijas son de ambos y por tanto juntos buscan los mecanismos idóneos, para que la mujer se mantenga en el terreno profesional y no lleve sobre sus hombros la responsabilidad exclusiva del cuidado.

En el caso de que se acuerde que la carrera de la mujer será la que ascienda, la decisión más difícil es tomada por el cónyuge, en el caso presente es la mujer quien la tome, puesto que implica establecer una barrera visible a su avance profesional. En cualquiera de los casos se deberá tomar una decisión.

El punto que surge al centrarse en esto es que es la posición de SEyC, en el caso de las mujeres, la que parece empujarlas a fijar su curso de acción con relación a su actividad profesional. La información indica que, el umbral 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.

III. Las intersecciones

- **Tomar una decisión.**

De acuerdo con la información generada por las entrevistas, 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.

Dadas estas condiciones 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.

Al profundizar en el punto anterior se observa que, en las mujeres con hijos/hijas de menor edad, se manifiesta el interés de postergar algunos años la decisión. Para algunas de ellas esta posibilidad es viable, pues no tienen una presión específica para hacerlo, mientras tanto se mantienen en sus propias reflexiones y luchan aún con sus orientaciones, que finalmente las van a conducir a tomar una decisión al respecto. En otros casos no se cuenta con esta posibilidad ya que con la posición se contrae el compromiso de participar en las convocatorias, al contar con la antigüedad que se requiere, por lo que el tiempo de tomar una decisión se acorta rápidamente.

Enlazado al punto anterior, la posibilidad 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.

En varios de los casos ambos desarrollan su actividad económica en organizaciones o instituciones distintas, o bien de manera independiente, por lo que un cambio de residencia representa un problema para uno de los dos. Es en casos como estos, donde el tema de la corresponsabilidad surge de nueva cuenta, pues la relación inició integrada por dos personas dedicadas a su profesión y/o empleo. En razón de esto y aunque resulta un tema difícil de abordar, la discusión conjunta de la pareja respecto de esa posibilidad,¹⁶ permite clarificar los puntos en que se basa la decisión final. En este contexto y situación

¹⁶ La posibilidad del evento existe en la medida en que se tiene una posición que forma parte de la Carrera Judicial.

de nueva cuenta, las orientaciones de las mujeres y los hombres, así como el nivel de prioridad que de forma individual le asignen a cada una de las esferas de su vida (la profesional y la doméstica), juega un papel crucial en el tipo de decisión que se tome.

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 hogar¹⁷.

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 otros casos, no tiene lugar una discusión en pareja, lo que deriva en una situación en donde se le comunica al otro, generalmente un ella, que mudan su residencia a otra ciudad. Lo que implica que una parte de los integrantes del hogar se ajustan a una decisión que se toma de forma unilateral. O bien una situación de contraste, en donde no se propicia la discusión respecto de la posibilidad de un cambio de residencia, pues se asume que su pareja no acepta un cambio, si bien tampoco el/la potencial candidata se lo pide. En cambio, busca previamente alternativas frente a una situación que da por sentada.

Las situaciones descritas son problemáticas, pues ambas ponen en evidencia una falta de comunicación de los integrantes de la pareja, en donde aún no se trabaja en generar procesos de corresponsabilidad en el hogar, en donde ambos asuman el compromiso que contrajeron, pues en el mediano plazo esto repercute directamente en su entorno doméstico-familiar y en las relaciones de sus integrantes.

¹⁷ La casa habitación es la que cambia.

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.

Si bien el tema relacionado con el cambio de residencia es altamente sensible y una parte requiere ser resuelta por el grupo familiar, al mismo tiempo la estructura puede generar algún tipo de soportes que coadyuven y apoyen el proceso en algunos aspectos.

- **Los sucesos en la estructura**

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. Sin embargo, 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.

Con relación a la estructura, en el caso de las mujeres se observa que, una parte de la decisión de ascender en la Carrera Judicial, concursar para Jueza de Distrito, pasa por el problema de la falta de tiempo para la preparación de los exámenes,¹⁸ lo que implica una posición de desventaja respecto de sus colegas hombres. También hay casos de mujeres interesadas en acceder al cargo de Jueza, que ingresan a concursos sin resultados positivos. En algunos casos, incluso para aquellas que aún no han tomado la decisión de concursar, estos hechos asociados al proceso de selección que se realiza en los concursos, parece disuadirlas de seguir adelante.

¹⁸ Más allá de la consideración respecto de los contenidos y características de los propios exámenes.

Al igual que las desincentiva para participar, el hecho de carecer de tiempo para preparar los exámenes, en caso de optar por inscribirse. La opción viable puede ser que la estructura tome en cuenta que, los hombres y las mujeres son diferentes, lo que conduce a propiciar que cada grupo, de hombres y mujeres por separado, tenga condiciones similares al concursar.

Al ahondar en el punto asociado al contexto de inseguridad que se vive en México, varias de las y los entrevistados consideran que, dadas las condiciones que prevalecen optan por no registrarse para participar en los concursos. Sus reflexiones y consideraciones se refieren a la familia, la incertidumbre sobre el lugar a donde puedan ser adscritos y los contextos de vulnerabilidad. Especialmente si se trata de un lugar donde la violencia e inseguridad es extrema. Sin duda alguna, este tipo de situaciones descritas se sale del control de la estructura, pero es un elemento que se encuentra en las reflexiones de las mujeres y los hombres en posición de SEyC.

Al reflexionar respecto del ingreso a los concursos se menciona también que hay interés por participar, pero que aún no se cuenta con experiencia en juzgados. En otros casos se discute que el material que se pone a disposición son temas generales, lo que implica una muy importante inversión de tiempo para prepararse. Asociado al anterior, se menciona que las tareas cotidianas que se realizan en la SCJN los distancian del perfil para el que está diseñado el cargo, por lo que es necesario conocer puntualmente las bases del concurso, lo que implica una muy importante inversión de tiempo. En el caso de las mujeres con responsabilidades hogareñas, resulta particularmente difícil contar con la disponibilidad de tiempo que esto requiere.

Finalmente, en otros casos las y los entrevistados, mencionan que en los últimos años la emisión de las convocatorias no ha tenido los resultados esperados, o bien que desde hace algunos años la proporción de los SEyC que acceden a la posición de Juez/Jueza registra una disminución. También apuntan que hay un incremento en los recursos de consideración o bien que se declaró la anulación de concursos recientes. Sucesos que, parecen desincentivar la participación.

5. La equidad de género en los ascensos de Juezas y Jueces en el Poder Judicial de la Federación.

En la sección anterior se analizó información cualitativa relacionada con las razones posibles de las y los Secretarios de Estudio y Cuenta (SEyC) de la SCJN para ingresar a las convocatorias emitidas para concursar por el cargo de Jueza/Juez. Dentro del grupo de razones expuestas, se retoma para esta sección la relacionada con los cambios que han tenido lugar en el nivel de la estructura del Poder Judicial de la Federación (PJF). Se discutió que estas razones parecen incidir en la decisión de dar el siguiente paso dentro de la Carrera Judicial. El análisis de la información muestra que hay elementos que permiten constatar que la perspectiva que se tiene sobre el efecto de estos cambios entre las y los SEyC tiene sustento. De igual manera se encuentra que el impacto que las cifras muestran para el caso de las mujeres es muy contundente.

Al interior del Poder Judicial de la Federación (PJF) se observa una brecha respecto de la proporción de hombres y mujeres titulares de los órganos jurisdiccionales, pues el sector masculino ocupa mayoritariamente los cargos y asciende a mayor ritmo que su contraparte femenina, lo que impide lograr la paridad de género¹⁹. En mayo del 2012, la proporción fue de 80-20% para el total de titulares de órganos jurisdiccionales; en el caso de los Jueces de 75-25% y para los Magistrados de 81- 19% a favor de los hombres. Esta es la principal problemática que se analiza en esta sección, como otro de los elementos para

¹⁹ El PNUD (2008: 76) define paridad de género como “...el mismo número de hombres y de mujeres en todas las categorías de la organización. Debe incluir la participación significativa tanto de hombres como de mujeres, especialmente en las categorías superiores.”

diseñar políticas públicas que favorezcan la equidad de género en los órganos jurisdiccionales.

La presente sección se articula en tres apartados, en el primero se analiza el proceso de feminización de la carrera de derecho en México, específicamente en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el propósito de establecer que la existencia de condiciones igualitarias en el acceso a la carrera de abogado no ha repercutido significativamente en el número de Jueces y Juezas del Poder Judicial en México. En el segundo apartado se muestra la relación entre el modelo de contratación y ascenso (cooperativo, tutorial y carrera judicial) a Juez y el ingreso de mujeres al cargo. En el tercero, se analiza la participación de las mujeres en los concursos de oposición en el modelo de Carrera Judicial.

Material y Método

La metodología utilizada está basada en el análisis de género y los resultados se presentan segmentados por hombre o mujer, pues el objetivo del estudio ha sido identificar las condiciones de equidad de género, particularmente las posibilidades de las mujeres para acceder al cargo de Juezas del PJF. Se utilizó el concepto de igualdad de género²⁰ propuesto por el PNUD (2008:76) que se relaciona con “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños”, sin que dependan de las diferencias sexuales determinadas biológicamente al nacer. Asimismo el concepto implica el reconocimiento de los intereses, las necesidades y las prioridades de las mujeres y los hombres y la diversidad de los diferentes grupos.

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.

²⁰ El PNUD utiliza los conceptos de “Igualdad de género” y “equidad de género” como equivalentes. En este trabajo se sigue la misma línea.

I. Avances educativos en equidad de género: la feminización de la carrera de derecho

En la primera década del siglo XXI en México, existe una mayor presencia femenina en las actividades profesionales en razón del proceso de feminización de la educación universitaria, al mismo tiempo que ha tenido lugar un incremento en la proporción entre hombres y mujeres, en profesiones como el Derecho e Ingeniería. De acuerdo con el INEGI (2011: 76), en México las carreras con mayor proporción de mujeres son: Contabilidad y Fiscalización, Administración y Gestión de Empresas y en tercer lugar Derecho. Es decir que las mujeres (54%) tienen una mayor presencia que los hombres (46%) en carreras universitarias del área de Ciencias Sociales, Administración y Derecho.

La carrera de Derecho se encuentra entre las tres profesiones con mayor número de egresados en el país y es un claro ejemplo de la tendencia, percibida a fines de los años noventa, hacia la feminización de la educación superior. Los avances son evidentes, pues se trata de una profesión que, años atrás, había sido considerada masculina. De acuerdo con Fix-Fierro y López Ayllón (2003: 279) en 1979 las mujeres representaban únicamente el 28.2% de la matrícula en la carrera a nivel nacional. Veinte años después, de acuerdo con los datos de ANUIES, representó el 47.4% aproximándose, en adelante, al 50%; en 2004 ascendía ya al 49.7%.

La matrícula sólo aporta información relevante sobre la tendencia hacia el predominio femenino en la carrera, en tanto que el número de egresados proporciona información sobre los estudiantes que efectivamente concluyen sus estudios. Al respecto, si se toma como referencia 1995, año en que se incrementó la tasa de crecimiento medio anual en las mujeres (Bustos, 2004:39) se observa que ese año egresó el 48.26%, disminuyó ligeramente entre 1998 y 2000, se incrementó de nuevo en 2001 al 48.95% y, a partir de 2002 superó el 50%. Ahora bien, no todos los egresados se titulan y aunque las cifras van en ascenso en 2003 las mujeres no habían alcanzado aún el 50%. De los estudiantes titulados en 1995 el 41.80% eran mujeres y el porcentaje empieza a incrementarse hasta alcanzar el 48.87% en 2003 como se aprecia en el cuadro 21²¹.

²¹ A partir del 2005 los Anuarios Estadísticos de la ANUIES presentan la información agregada.

Cuadro 21

Registros de matrícula, egreso y titulación de la carrera de derecho en México (1996-2004)

		1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PRIMER INGRESO	Hombres	16928	21214	22247	22591	23165	24331	25152
	Mujeres	14899	19254	20163	21297	22298	23492	24693
	Total	31827	40468	42410	43888	45463	47823	49845
	% Mujeres	46.81%	47.58%	47.54%	48.53%	49.05%	49.12%	49.54%
MATRÍCULA (Primer ingreso y reingreso)	Hombres	81307	94651	96350	99247	100207	102446	104234
	Mujeres	69821	85414	91484	92626	96381	100703	102892
	Total	151128	180065	187834	191873	196588	203149	207126
	% Mujeres	46.20%	47.44%	48.70%	48.27%	49.03%	49.57%	49.68%
EGRESADOS (AÑO ANTERIOR)	Hombres	10364	12318	13225	14035	15367	15916	15819
	Mujeres	9665	11005	11417	13030	14732	16303	16084
	Total	20029	23323	24642	27065	30099	32219	31903
	% Mujeres	48.26%	47.19%	46.33%	48.14%	48.95%	50.60%	50.42%
TITULADOS (AÑO ANTERIOR)	Hombres	5868	7995	8033	7715	8832	9300	10618
	Mujeres	4215	6582	6691	6902	8292	8637	10147
	Total	10083	14577	14724	14617	17124	17937	20765
	% Mujeres	41.80%	45.15%	45.44%	47.22%	48.42%	48.15%	48.87%

Fuente: ANUIES (2012), Anuarios estadísticos 1996,1999, 2000,2001, 2002, 2003, 2004. Elaboración propia.

Desde la década de los sesenta, las universidades públicas han sido el suministro de abogados para el sector público, particularmente la Facultad de Derecho de la UNAM²². Fix-Fierro y López Ayllón (2003) muestran que para el 2002, el 87.8% de los Jueces en funciones, provenía de instituciones públicas (Fix-Fierro y López Ayllón, 2003: 291). Lo anterior se confirma con los hallazgos encontrados en la Encuesta realizada a los Secretarios de Estudio y Cuenta (SEyC) de la SCJN en donde un 63% realizó sus estudios de Derecho en una institución pública y de este grupo un 40% lo hizo en la UNAM.

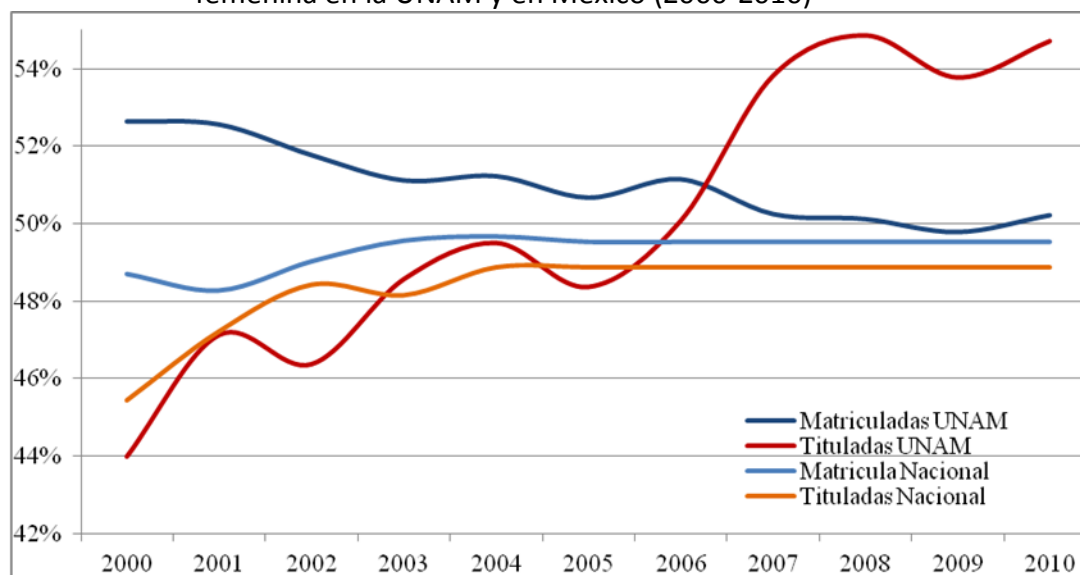
Como se aprecia en el anexo 3, en el ciclo 1998-1999 la matrícula femenina rebasó el 50% y en 2000-2001 osciló entre 58% y 59%. De igual manera, los porcentajes de

²² Fix-Fierro y López Ayllón (2003: 277-278).

egresadas se han mantenido por encima de los 55 puntos porcentuales, en tanto que las cifras de tituladas rebasaron el 50% entre 2003-2004 y con ligeras fluctuaciones se ha llegado al 60%.²³ En la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, el porcentaje de matrícula femenina de egresadas y tituladas, disminuye un poco pero supera el 50%.

En cambio, en la Facultad de Estudios Superiores Aragón y el Sistema de Universidad Abierta y a Distancia el porcentaje de mujeres aún no llega a la paridad. No obstante, al ver las cifras en conjunto para la UNAM se aprecia que el porcentaje ha sido superior al 50% desde 2000-2001, como se muestra en el grafico 1 y el Anexo 3.

Grafico 1. Evolución porcentual de matrícula y titulación femenina en la UNAM y en México (2000-2010)



Fuente: UNAM (2012), Agendas Estadísticas 2000-2011. Elaboración propia.

Desde 2000 se registran avances tendientes a la equidad entre hombres y mujeres en el acceso y titulación de la carrera de Derecho, lo que permite argumentar que existen condiciones de igualdad de género en lo que refiere al desarrollo de las competencias y capacidades profesionales para desempeñarse en el PJF. Por otra parte, estas cifras hacen visible una problemática en torno a la equidad de género entre los Jueces y Juezas del PJF

²³ En 2005 se instituyen diversas modalidades de titulación: tesis y examen profesional; estudios de postgrado; totalidad de créditos y alto nivel académico; examen general de conocimientos; ampliación y profundización de conocimientos; práctica jurídica mediante trabajo profesional.

en México. Para explicar lo anterior a continuación se analiza el desarrollo de los modelos de la Carrera Judicial y el proceso de incorporación de las mujeres en este ámbito.

II. La Incorporación de Mujeres en la Carrera Judicial.

Las Juezas y los Jueces se caracterizan por ser servidores públicos que inician la carrera hacia la judicatura al titularse de la carrera en derecho y se especializan para el cargo en el ejercicio de su profesión, generalmente, dentro del propio PJF (Cossío Díaz 1996 a: 16). De acuerdo con Cossío Díaz, académico y actualmente Ministro de la SCJN, desde el punto de vista organizacional y de movilidad en el cargo, la carrera judicial se caracteriza por establecer relaciones de empleo de larga duración y por un número limitado de vías de acceso y ascenso,²⁴ Cossío Díaz (1996 a: 19-21). Para el autor, usualmente se ingresa entre los veinticinco y treinta años de edad y se concluye entre los sesenta y setenta años. Fix-Fierro y López Ayllón (2003), señalan que las personas que llegan a ocupar el cargo de Juez pasan en promedio quince años en el PJF antes de ser designados (Fix-Fierro y López Ayllón, 2003: 291).

Actualmente, el desarrollo administrativo y profesional para convertirse en Juez/Jueza, depende de la Carrera Judicial, que es administrada por el Consejo de la Judicatura Federal (CJF). Este órgano tiene entre sus funciones la permanente selección, nombramiento, adscripción, ascenso y ratificación de los juzgadores federales. El sistema y los criterios que se han adoptado desde el CJF influye directamente en el ingreso de los juzgadores –Juezas, Jueces, Magistradas y Magistrados. Por esta razón el acercamiento institucional de la Carrera Judicial permite identificar elementos decisivos que propician o limitan la equidad de género y, al mismo tiempo, señalar aquellos en los que se puedan aplicar acciones afirmativas institucionales que conduzcan hacia la misma.

Hasta 1976 el cargo de Juez de Distrito en el PJF fue ocupado exclusivamente por hombres; el 20 de enero de 1977 fue nombrada la primera mujer en ocupar el cargo de

²⁴ La carrera judicial se estableció formalmente en el Poder Judicial de la Federación desde 1995.

jueza.²⁵ De acuerdo con Bustillos (2010) desde entonces un número reducido de mujeres se empezaron a incorporar a la Carrera Judicial. Para 1985, el porcentaje de mujeres con cargos de Juezas y Magistradas llegaba al 7%, para 2005 alcanzó un 25%, y se ha mantenido sin cambios importantes. Para el caso del sector profesional, esta es una situación similar a la reportada por Giddens (1998: 413) para Inglaterra a fines de los años noventa; quien señala que el porcentaje de Procuradoras y Abogadas se incrementó notablemente y llegó a representar el 14%, en tanto que solamente el 3% de los Jueces del Tribunal Supremo británico eran mujeres.

- **Crecimiento de los Órganos Jurisdiccionales**

Si bien se constata la feminización de la carrera de Derecho se considera que, factores como las relaciones de larga duración en el empleo y el número limitado de plazas en la Carrera Judicial, reducen significativamente las posibilidades de ingreso y ascenso de un mayor número de mujeres. Respecto a la capacidad de absorción y creación de plazas para Jueces/Juezas se indaga si el crecimiento de la estructura institucional del PJF ha incidido en mejorar la equidad de género en la proporción entre Juezas y Jueces.

Cossío Díaz (1996b), indica que, entre 1930 y 1950, operaban 46 Juzgados de Distrito y 6 Tribunales de Circuito. El 19 de febrero de 1951 se crean los Tribunales Colegiados de Circuito (SCJN, 2008:61-62) y con esto se inicia el crecimiento de los órganos jurisdiccionales (Cossío Díaz, 1996 b:16). El número de órganos federales en 2011 ascendió a 673: 217 Tribunales Colegiados de Circuito, 89 Tribunales Unitarios de Circuito y 347 Juzgados de Distrito.

Al analizar las cifras teniendo en cuenta las reformas constitucionales de 1983 y 1994, se aprecia que en este periodo el crecimiento fue muy rápido. No obstante, entre 1951 y 1985, el crecimiento promedio anual de los órganos jurisdiccionales fue menor del 2.80%. De hecho la tasa de crecimiento de los órganos jurisdiccionales fue desigual: los

²⁵ De acuerdo con la información proporcionada en la página del Consejo de la Judicatura Federal aún se encuentra en la carrera judicial como magistrado <http://www.cjf.gob.mx/cap01consejo/organos/directorio/mapa.html#>.

Tribunales Colegiados de Circuito crecieron a una tasa promedio del 5.25%, los Tribunales Unitarios en 3.19% y los Juzgados de Distrito 2.30%.

La tasa de crecimiento es mayor entre 1985 y 1995 del (7.35%) y la diferencia entre el crecimiento de los Tribunales de Circuito y los Juzgados de Distrito se acentúa: los Tribunales Colegiados de Circuito crecieron a una tasa del 10.71% anual, los Unitarios 10.07% y los Juzgados 5.55%. Aunque desde 1995 y hasta 2011 el crecimiento continuó, la tasa es menor (4.75%). La tasa de crecimiento de los Tribunales Colegiados de Circuito, con el 5.82% y la de los Juzgados de Distrito del 5.82% también, en tanto que los Tribunales Unitarios registraron una tasa del 3.83%.

Las cifras son relevantes pues las posibilidades de ascenso y rotación en la Carrera Judicial está determinada por el número de órganos jurisdiccionales y de plazas disponibles. Los cuales, como se observa en el cuadro 22, crecen constantemente. De hecho del año 2000 al 2011 se crearon 32 nuevos Tribunales Unitarios y 79 Tribunales Colegiados del Poder Judicial de la Federación en México.

Cuadro 22. Tasa de Crecimiento de los Órganos Jurisdiccionales (1930-2011)

Año	Numero de Tribunales Unitarios	Tasa de Crecimiento Tribunales Unitarios	Numero de Tribunales Colegiados	Tasa de Crecimiento Tribunales Colegiados	Número de Juzgados de Distrito	Tasa de Crecimiento Juzgados de Distrito
1930-1950	6	0.0	0	0.0	46	
1951	6	0.0	5	0.0	46	0.0
1960	6	0.0	6	16.7	48	4.3
1970	9	33.3	13	53.8	55	14.6
1980	12	25.0	23	43.5	89	61.8
1982	16	25.0	24	4.2	98	10.1
1985	18	11.1	30	20.0	102	4.1
1988	25	28.0	57	47.4	131	28.4
1990	29	13.8	65	12.3	146	11.5
1993*	44	34.1	78	16.7	162	11.0
1994	47	6.4	83	6.0	175	8.0
1995	47	0.0	83	0.0	176	0.6
1996	47	0.0	84	1.2	181	2.8
1997	49	4.1	91	7.7	185	2.2
1998	49	0.0	99	8.1	188	1.6
1999	52	5.8	117	15.4	219	16.5
2000	57	8.8	138	15.2	219	0.0
2001	61	6.6	165	16.4	257	17.4
2002	61	0.0	165	0.0	257	0.0
2003	65	6.2	167	1.2	315	22.6
2004	67	3.0	172	2.9	306	-2.9
2005	67	0.0	172	0.0	291	-4.9
2006	70	4.3	181	5.0	299	2.7
2007	70	0.0	182	0.5	303	1.3
2008	80	12.5	195	6.7	336	10.9
2009	86	7.0	212	8.0	361	7.4
2010	86	0.0	212	0.0	361	0.0
2011	89	3.4	217	2.3	367	1.7

Fuente: Las cifras hasta 1993 corresponden a Cossío (1996 b 16), en adelante y hasta 2010 fueron tomadas del Consejo de la Judicatura Federal (2012), las cifras para 2011 corresponden al DOF: 12-05-2011. Elaboración propia.

Con las cifras expuestas y con los órganos jurisdiccionales en funciones calculamos el número de plazas disponibles²⁶ para los juzgadores, que es de: 740 magistrados y 367 jueces. De estas plazas, si los datos en el Directorio del CJF,²⁷ están actualizados, estarían

²⁶ Disponibles al 28 de septiembre de 2012.

²⁷ El Directorio de Órganos Jurisdiccionales del CJF se consultó de manera sistemática, cuatro días a la semana, a partir del 16 de abril del 2012 y hasta el 23 de mayo.

disponibles 114 vacantes para magistrados y 46 para jueces. Sin embargo, la rotación en los cargos es muy lenta. Como ejercicio se pueden tomar a los 47 juzgadores, -aún en funciones-, que ingresaron para ocupar las plazas de jueces disponibles hasta 1982 (98 plazas) en donde el 48 % de los mismos lleva treinta años o más como juzgadores. Con estas cifras y la información disponible se puede afirmar que, para alcanzar la paridad de género en los órganos jurisdiccionales, tendrán que pasar varias décadas. De ahí que se puede pensar que hay una extrema urgencia de poner en marcha acciones afirmativas tendientes a lograr esta paridad en el mediano plazo, en tanto que, como se observa de lo hasta aquí expuesto, el crecimiento de los órganos jurisdiccionales y del número de plazas disponibles es limitado, al mismo tiempo que el sector masculino continúa ocupando mayoritariamente los cargos.

- **Ingreso y ascenso de los juzgadores en funciones por modelo.**

En este apartado, se hace un análisis de las fechas de ingreso y ascenso de los Jueces/Juezas en funciones, lo que permite conocer la trayectoria de los titulares de los órganos jurisdiccionales federales. Para ello, se toman en cuenta las observaciones de Cossío Díaz (1996b) sobre los cambios que se dieron a lo largo del Siglo XX en lo que genéricamente se denomina Carrera Judicial. Para el autor, a lo largo del siglo XX se aplicaron tres diferentes modelos en la carrera judicial: *el modelo tutorial* que estuvo vigente hasta 1982, *el modelo cooperativo* ejecutado entre 1983 y 1994, y *el modelo de carrera* judicial formal aplicado a partir de 1995, aún vigente (Cossío Díaz, 1996b).

El modelo tutorial, más allá de cualquier consideración formal, se caracterizó por ser una manera de formación, designación y adscripción de Jueces y Magistrados que descansó en los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En este modelo los Jueces eran elegidos entre los SEyC de la SCJN y del grupo de Jueces de Distrito eran designados los Magistrados –el ingreso como Juez de Distrito se otorgaba a las personas que hubiesen laborado para un Ministro durante seis o siete años en promedio (Cossío Díaz, 1996 b: 5-8).

El modelo cooperativo se caracterizó por ser exclusivamente una forma de designación adoptada por los Ministros de la SCNJ. Para Cossío Díaz (1996b), los Ministros colaboraron entre sí, de acuerdo con el turno que le correspondía a cada uno, para lograr el nombramiento de los Jueces o Magistrados que proponían y adscribirlos a órganos con competencias materiales o territoriales específicas (Cossío Díaz, 1996b: 9-10). Para el autor mientras estuvo vigente este modelo la preminencia de los SEyC de la SCJN para ascender a la posición de Jueces se redujo, y se incrementaron las designaciones y el ascenso de personas externas al Poder Judicial de la Federación.

El modelo de Carrera Judicial se puso en marcha formalmente con las Reformas a los Artículos 97° y 100° Constitucionales²⁸ y la expedición de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de 1995²⁹. Con estas reformas se elevó a rango Constitucional la Carrera Judicial y, por lo tanto, el ingreso, nombramiento, adscripción, ratificación, separación del cargo, o destitución, de Jueces y Magistrados quedaron sujetos a los criterios establecidos en las leyes (Cossío Díaz, 1996c). Además, la designación de Jueces y Magistrados quedaron bajo la responsabilidad del Consejo de la Judicatura Federal (CJF), creado también con dichas Reformas Constitucionales (DOF: 31 de diciembre 1994). Esto muestra una transformación profunda en la selección de Jueces que se relaciona con una creciente transparencia en las instituciones de justicia y es parte del proceso de modernización del Estado burocrático en México.

En el marco de estas transformaciones, el Artículo 110 de la Ley Orgánica establece las categorías que integrarán en adelante la Carrera Judicial. Estas son en orden descendente: Magistrado de Circuito, Juez de Distrito, Secretario General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia, Subsecretario General de Acuerdos de la Suprema Corte, Secretario de Estudio y Cuenta de Ministro, Secretario de Acuerdos de Sala, Subsecretario de Acuerdos de Sala, Secretario de Tribunal de Circuito, Secretario de Juzgado de Distrito y Actuario del Poder Judicial de la Federación. Con excepción de las dos primeras categorías, se estipula que el ingreso para las otras se hará a través de la acreditación de un examen de aptitud, en cambio para el ingreso de Jueces y Magistrados se instituyen dos vías para

²⁸ Diario Oficial de la Federación: 31 de diciembre de 1994. Primera Sección

²⁹ Diario Oficial de la Federación: 26 de mayo de 1995.

ingresar y ascender: concurso interno de oposición y concurso libre de oposición. En los primeros sólo pueden participar los Jueces de Distrito para ocupar el cargo de Magistrados y, para el cargo de Juez se consideran las categorías incluidas en la Carrera Judicial y las especificadas por el CJF para cada concurso.

Por contraste, en los concursos libres pueden participar todas las personas que demuestren los conocimientos necesarios para aplicar e interpretar la ley y que cuenten con la preparación y estudios suficientes para llevar a cabo su función, como señala Cossío Díaz, (1996c: 11). En tanto que para los concursos internos se establecen claramente los requisitos que tienen que satisfacer los aspirantes, en los concursos libres, tales requisitos son establecidos por el CJF. Así pues, en adelante, los Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito serán nombrados y adscritos por el CJF³⁰ y el ingreso se hará de acuerdo con las consideraciones y especificaciones que el Consejo determine en cuanto al carácter y características de los concursos de oposición³¹.

El número de plazas disponibles para estos cargos, la permanencia vitalicia en el cargo después de ser ratificado o ascendido, las rutas de acceso y ascenso en la carrera judicial hacen que la movilidad y rotación sean muy lentas, aún con la creación de nuevas plazas. Al hacer un análisis de los juzgadores federales en funciones, utilizando los modelos de Carrera Judicial propuestos por Cossío Díaz (1996b), se observa claramente esta situación, que incide negativamente para alcanzar la paridad de género al interior del Poder Judicial de la Federación.

El Directorio de Órganos Jurisdiccionales del PJF hasta mayo de 2012³² registra únicamente a 947 juzgadores federales en funciones; 321 con el cargo de Juez y 626 con el cargo de Magistrado. Al considerar los cargos por sexo (véase el gráfico 2), encontramos que 194 (20.4%) del total son mujeres. La proporción por cargo es inferior para las

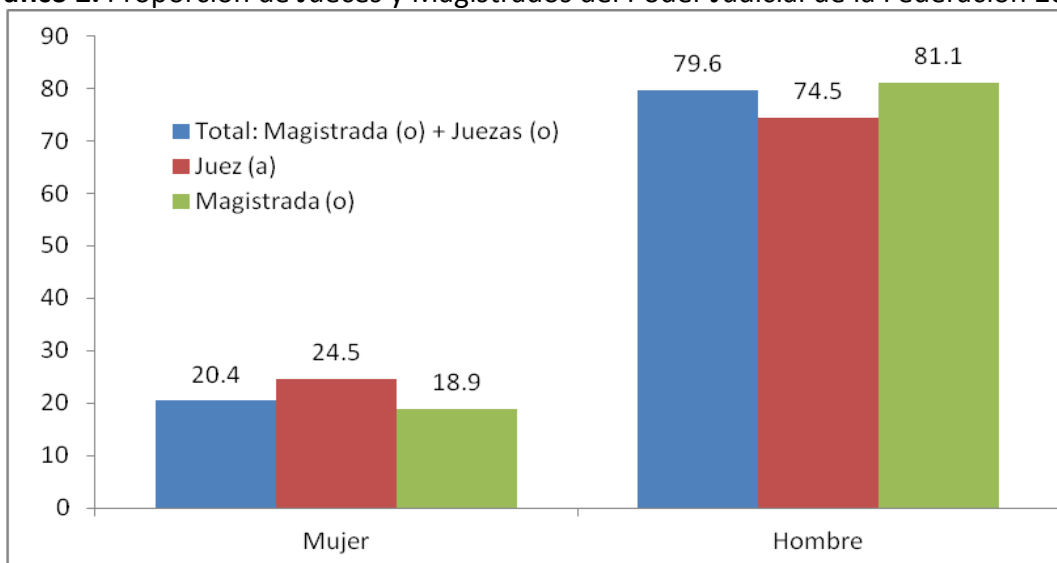
³⁰ Instancia creada con la reforma constitucional de 1994 y está constituida por siete integrantes: el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien también funge como Presidente del Consejo, tres Consejeros designados por el Pleno de la Corte elegidos entre los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, dos Consejeros electos por el Senado y uno, más designado por el Presidente de la República. (DOF, viernes 11 de junio de 1999, primera sección p.3)

³¹ Los Artículos 106 a 109 de la ley Orgánica establecen los requisitos generales requeridos para cada uno de los diferentes cargos, como por ejemplo la ciudadanía, edad, duración en el cargo, etc.

³² Última consulta al 23 de mayo de 2012.

Magistradas; de tal suerte que hay 245 Jueces y 76 Juezas (24.5%) en tanto que se registraron 508 Magistrados y 118 Magistradas (18.9%).

Grafico 2. Proporción de Jueces y Magistrados del Poder Judicial de la Federación 2012



Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

Como se ha dicho las abogadas y los abogados inician su carrera en el PJF inmediatamente después de terminar sus estudios y suelen permanecer por un periodo significativo en algún cargo de rango inferior, antes de poder ascender al cargo de Juez o Jueza (Cossío, 1996c:16; Fix-Fierro y López Ayllón 2003:291). De tal manera que un análisis del periodo transcurrido entre el año de titulación y el año de nombramiento como Juez o Jueza proporciona una aproximación al tiempo que tardan los juzgadores en iniciarse en este cargo.

De acuerdo con los datos vertidos en el Directorio de Órganos Jurisdiccionales del PJF, ha tenido lugar un incremento importante en el promedio de años que transcurren entre la titulación y el nombramiento como Juez o Jueza de Distrito. Al llevar a cabo el análisis por sexo, se observa que el periodo es superior para las mujeres (véase cuadro 23). Contrario a lo que se podía esperar, debido a la feminización de la profesión y a la puesta en marcha de políticas públicas para fomentar la equidad de género, el incremento es mayor para las mujeres a partir de la implementación de la Carrera Judicial en 1995.

Con fines comparativos en el cuadro 23 se presentan las frecuencias absolutas y relativas por sexo del tiempo transcurrido entre el año de titulación y el de su nombramiento como Juez o Jueza de Distrito³³. El cuadro 24 muestra el promedio de años transcurridos entre titulación y año de nombramiento por modelo y sexo y; en el cuadro 25, se desglosan los datos por quinquenio a partir de la puesta en marcha de la Carrera Judicial. Cabe enfatizar que a partir de entonces, se incrementó la brecha entre hombres y mujeres. Por lo que se observa que un 73% de los hombres tardó entre 5 y 15 años en convertirse en Juez, en tanto que solamente el 63% de las mujeres logró su cargo en el mismo periodo.

Cuadro 23

Periodo desde la titulación hasta el nombramiento como Juez o Jueza

	Jueces Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Juezas Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Total Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
hasta 5 años	11	1.5%	3	1.7%	14	1.6%
6 - 10	224	31.2%	50	27.9%	274	30.5%
11 - 15	292	40.6%	59	33.0%	351	39.1%
16 - 20	131	18.2%	44	24.6%	175	19.5%
21 - 25	39	5.4%	14	7.8%	53	5.9%
26 - 30	20	2.8%	7	3.9%	27	3.0%
30 o más	2	0.3%	2	1.1%	4	0.4%
Total	719	100.0%	179	100.0%	898*	100.0%

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

* De los 947 juzgadores que aparecen en el Directorio, hay datos de fecha de titulación y/o fecha de nombramiento como juez de distrito únicamente para 898 juzgadores.

En el cuadro 24 se observa que, en el modelo tutorial y en el cooperativo, -previos a las reformas de 1995- los hombres y las mujeres demoraron la misma cantidad de años. En cambio con el modelo de Carrera judicial sucedieron dos fenómenos: en primer lugar se incrementó el promedio de años para convertirse en Juez de 12 años a 15 años y; en segundo lugar, se generó una brecha de un año dos meses entre hombres y mujeres para acceder a ser Juez.

³³ En todos los casos se tomó únicamente el año de titulación y el año de nombramiento, de allí que pueda existir una diferencia de meses.

Cuadro 24. Promedio de años entre la titulación
y el nombramiento como Juez o Jueza por modelo/sexo.

Modelo	Jueces	Juezas	Total	Años Promedio Jueces	Años Promedio Juezas	Años Promedio Total
Tutorial	45	2	47	8.7	9.0	8.7
Cooperativo	180	51	231	12.3	12.9	12.4
Carrera Judicial	494	126	620	13.9	15.1	14.1

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

El cuadro 25 muestra que el plazo para convertirse en Juez desde 1995 a la fecha³⁴ creció en promedio 3 años, aunque para el caso de las mujeres el promedio fue de 4 años. Asimismo se muestra que actualmente, las mujeres deben trabajar 3 años más que los hombres para convertirse en Juezas, lo que es un buen indicador de la persistencia de situaciones que evidencian que la desigualdad de género persiste en el PJF.

Cuadro 25. Promedio de años entre la titulación
y el nombramiento como Juez o Jueza por sexo y quinquenio

Año de Nombramiento Quinquenio	Jueces	Juezas	Total	Años Promedio Jueces	Años Promedio Juezas	Años Promedio Total
1995 - 1999	151	42	193	12.8	13.3	12.9
2000 - 2004	179	42	221	14.4	14.6	14.4
2005 - 2009	109	32	141	13.9	17.0	14.6
2010 – a la fecha	55	10	65	15.1	17.9	15.6

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

De los 626 Magistrados registrados en el Directorio 593 (485 Magistrados y 108 Magistradas) ocuparon primero el cargo de Jueces o Juezas y 33 ingresaron directamente (23 Magistrados y 10 Magistradas). Como se ha observado, las frecuencias absolutas de los hombres que han ocupado u ocupan el cargo de Juez o Magistrado son muy superiores a las frecuencias presentadas por las mujeres. También, al considerar el ascenso por modelo, en términos porcentuales, destaca la ventaja masculina como se observa en el cuadro 26.

De esta situación se deriva que la Carrera Judicial ha incidido directamente en los cambios en el ingreso de Jueces y Juezas, en donde los modelos tutorial y cooperativo

³⁴ Mayo de 2012.

permitían que prácticamente la totalidad de los Jueces ascendieran a Magistrado (92% mujeres y 99% hombres), en cambio con la puesta en marcha de la Carrera Judicial esta proporción se redujo a la mitad (45% mujeres y 51% hombres). Lo anterior refleja que el diseño institucional incide en la equidad de género, por lo que constituye una oportunidad para que el PJF discuta y se plantee acciones afirmativas tendientes a lograr la paridad de género entre los titulares de sus órganos jurisdiccionales.

Cuadro 26. Ingreso y ascenso de Jueces y Juezas por modelo

Modelo	Ingreso Jueces	Magistrados	Porcentaje	Ingreso Juezas	Magistradas	Porcentaje
Tutorial	45	45	100.00%	3	3	100.00%
Cooperativo	180	178	98.89%	50	46	92.00%
Carrera Judicial	508	262	51.57%	131	59	45.04%

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

Asimismo, al comparar los datos únicamente a partir de la puesta en marcha de la Carrera Judicial, por quinquenios, (véase cuadro 27), se aprecia claramente que 439 (79.10%) hombres lograron el cargo de Magistrado, frente a solamente 116 (20.90%) mujeres. Además, los porcentajes para los Jueces que logran la Magistratura son mayores que para las Juezas. Lo que muestra las desigualdades de género que persisten en ese nivel de ingreso y ascenso; misma que se ha profundizado en la medida que dio marcha la Carrera Judicial.

Cuadro 27. Ingreso y ascenso de Jueces y Juezas por quinquenio

Año de Ingreso Quinquenio	Ingreso Jueces	Magistrados	Porcentaje	Ingreso Juezas	Magistradas	Porcentaje
1995 - 1999	151	138	91.39%	42	35	83.33%
2000 - 2004	179	114	63.69%	42	21	50.00%
2005 - 2009	109	10	9.17%	32	3	9.38%
2010 - a la fecha	69			15		

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

Respecto al tiempo promedio que tarda una mujer en lograr la Magistratura en relación a los hombres, se encuentra que este tiende a ser inferior para ellas, en promedio

seis meses. De la misma forma, en el cuadro 28 se observa que el modelo tutorial presenta la mayor brecha de tiempo entre hombres y mujeres, cercana a los 8 meses. Por el contrario el modelo de Carrera Judicial acortó la brecha a tan sólo tres meses, lo que muestra un efecto positivo de este modelo, en este ámbito específico de la equidad de género.

Cuadro 28. Años promedio en ocupar el cargo de Magistrado o Magistrada por modelo.

Modelo	Magistrados	Magistradas	General
Tutorial	5.8	5	5.8
Cooperativo	4.8	5.3	4.9
Carrera Judicial	4.1	4.4	4.2

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012).
Elaboración propia.

Al revisar estas cifras por quinquenio, cuadro 29, se puede observar que los años promedio en ocupar el cargo de Magistrado se han mantenido constantes, ya que en promedio desde 1995 las mujeres han ocupado el cargo por 4.5 años, mientras que los hombres lo han hecho por 4 años.

Cuadro 29. Años promedio en ocupar el cargo de Magistrado o Magistrada por quinquenio.

Año de Ingreso Quinquenio	Magistrados	Magistradas	General
1995 – 1999	3.2	3.7	3.3
2000 – 2004	5.3	5.8	5.4
2005 – 2009	3.4	4.0	3.5

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012).
Elaboración propia.

Como se puede observar el arranque del modelo de Carrera Judicial ha tenido efectos contradictorios en la equidad de género. Por una parte, tiene un efecto negativo debido a que los anteriores modelos facilitaron el ascenso de Juez a Magistrado en proporciones

similares entre hombres y mujeres, y por otra, muestra un efecto positivo en el tiempo promedio en ocupar el cargo de magistrada.

Un último aspecto para mostrar el panorama de las condiciones de género entre Juezas o Jueces y Magistradas o Magistrados del PJF es la participación femenina en los concursos de oposición, cuestión que analizamos en el siguiente apartado.

III. La participación de las mujeres en los concursos de oposición de la carrera judicial

Aun cuando se puede afirmar que en la actualidad existen condiciones favorables para la equidad de género -un mayor número de abogadas, políticas orientadas a la equidad de género, la creación de nuevas plazas- el número de mujeres en las posiciones de Juezas y Magistradas, no logra superar el **25%**. Aún con las políticas públicas puestas en marcha, todo parece indicar que el número de mujeres en los órganos jurisdiccionales difícilmente logrará llegar al 30% a finales de esta década. Un aspecto institucional que puede explicar este problema es la escasa participación de las mujeres en los concursos de oposición, lo que también apunta hacia las desigualdades de género en el acceso a la titularidad de los órganos jurisdiccionales del PJF.

Al establecer la Carrera Judicial en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se dispuso que la designación de Jueces y Magistrados se hiciera mediante concursos de oposición (interno y libre) y se definieron criterios y etapas de evaluación. No obstante, en 1995 y 1999 se llevaron a cabo concursos de méritos para la designación de Jueces y Magistrados. Los concursos de méritos llevados a cabo en 1995 estaban permitidos por los artículos transitorios de la Ley Orgánica. En estas condiciones se realizó un concurso dirigido a los Jueces en funciones para designar a 14 Magistrados y tres para la designación de Jueces. De estos últimos, dos fueron exclusivamente para SEyC y, el otro concurso se abrió también para Secretarios de Tribunales y Juzgados. Ese año se nombraron en total 28 Jueces (Méndez-Silva 2010: 3).

En los hechos, los primeros exámenes de oposición fueron convocados en 1996. En estos se convocó a los Jueces de Distrito para ocupar 60 plazas de Magistrado, pero

fueron nombrados sólo 52 de ellos y en el mismo año se emitió una convocatoria para nombrar a 70 Jueces y fueron designados únicamente 62 (Méndez-Silva 2010: 4). A diferencia de estos concursos, el interno de oposición para la designación de Jueces de Distrito convocado en agosto de 1999 se realizó cuando ya se había puesto en marcha la Carrera Judicial y con ella la obligatoriedad de los concursos de oposición. En esa ocasión se consideraron exclusivamente a los SEyC o, a personas que hubiesen ocupado dicho cargo y laboraran en algún otro órgano del PJF y fueron designados 40 Jueces (Cossío Díaz, 1999). Por estas circunstancias, no resulta extraño que el número y porcentaje de SEyC que ingresaron en el quinquenio 1995 - 1999 sea muy superior al de los años posteriores, como se discutirá más adelante.

El CJF ha modificado en diversas ocasiones el procedimiento y los lineamientos para acceder a los cargos de Jueces y Magistrados con el fin de que las reglas en los procedimientos de selección y designación de los juzgadores sean más transparentes. Las características de los cargos a ocupar se han acotado paulatinamente así como los procedimientos y lineamientos. Ello en razón de que, a lo largo de los años, se han interpuesto recursos de revisión administrativa en contra de los lineamientos, procedimientos o evaluación de los factores de los exámenes de oposición y varios de ellos han sido cancelados.

Un aspecto que sobresale, desde que se instituyó la Carrera Judicial, y con ella los concursos de oposición, es que el número de personas que se inscriben a los concursos es considerablemente mayor comparado con el número de plazas a ocupar. De acuerdo con Méndez-Silva (2010) en el primer concurso de oposición, una vez establecida la Carrera Judicial, se presentaron 866 aspirantes y fueron designados sólo 62 Jueces, es decir el 7.5% del total de los aspirantes (Méndez-Silva, 2010: 4). Si bien el número de aspirantes varía acorde con el carácter del concurso, este tiende a ser alto y en su mayoría concursan hombres.

El análisis de las listas de aspirantes a diferentes concursos para ocupar el cargo de Juez o Jueza de Distrito, independientemente de si fueron cancelados, muestra el escenario competitivo al que se enfrentan los aspirantes a juzgadores. También exhibe

claramente la baja participación de las mujeres en los mismos, cuestión que se puede apreciar en el cuadro 30 y el gráfico 3.

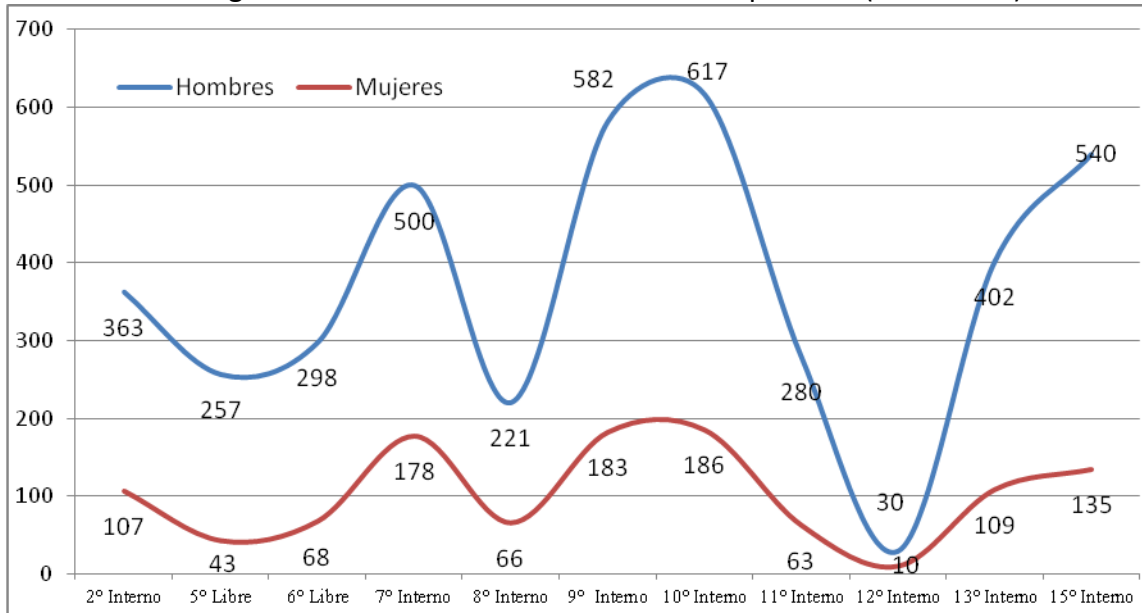
Cuadro 30. Total de aspirantes aceptados y mujeres aceptadas a distintos concursos de oposición para Juez de Distrito (2006-2012).

Tipo de Concurso		Total Aspirantes	Mujeres	Porcentaje de Mujeres
2° Interno	Materia Penal	470	107	22.77%
5° Libre	Materia Mixta	300	43	14.33%
6° Libre	Materia Mixta	366	68	18.58%
7° Interno	No Específica	678	178	26.25%
8° Interno	Materia Mixta	287	66	23.00%
9° Interno	Materia Mixta (excepto penal)	765	183	23.92%
10° Interno	Materia Mixta	803	186	23.16%
11° Interno	Materia Mixta	343	63	18.37%
12° Interno	Materia Mixta	40	10	25.00%
13° Interno	Materia Mixta	511	109	21.33%
15° Interno	Materia Mixta	675	135	20.00%
16º Interno	No Especifica	908	211	23.23%
17º Interno	No Especifica	1231	294	23.88%

Fuente: DOF 4-V-2006; DOF 19-X-2007; DOF 2-IV-2008; DOF 14-XI-2008; DOF 13-VII-2009; DOF 03-XII-2009; DOF 6-II-2009; DOF 10-VIII-2009; DOF 12-XI-2009; DOF 6-I 2010; DOF 26-II-2010; DOF 7-V-2010; DOF 17-VI -2010, DOF 29-VI-2012; DOF 02-08-2012. Elaboración propia.

El siguiente grafico muestra la desigualdad en el número de hombres y mujeres que participan en los concursos para acceder al cargo de Juez o Jueza.

Grafico 3. Número de mujeres y hombres aspirantes aceptados a ocupar el cargo de Juez de Distrito en concursos de oposición (2006-2012).



Fuente: DOF 4-V-2006; DOF 19-X-2007; DOF 2-IV-2008; DOF 14-XI-2008; DOF 13-VII-2009; DOF 03-XII-2009; DOF 6-II-2009; DOF 10-VIII-2009; DOF 12-XI-2009; DOF 6-I 2010; DOF 26-II-2010; DOF 7-V-2010; DOF 17-VI -2010. Elaboración propia.

- **Secretarios de Estudio y Cuenta en los concursos.**

Al considerar el número de plazas disponibles para los cargos de juzgadores, la jerarquía que se les confiere a los SEyC para ascender en la Carrera Judicial y el número de plazas autorizadas del personal de la SCJN -111 para SEyC y 10 para SEyC Adjunto³⁵ se infiere que todos podrían alcanzar el cargo de juzgadores. Sin embargo, las mayores posibilidades de ascenso para ocupar el cargo de juzgadores, que en algún momento tuvieron los SEyC, disminuyeron significativamente con la puesta en marcha de la Carrera Judicial.

Dichas posibilidades, en buena medida, dependen del carácter de los concursos de oposición convocados por el CJF -internos o libres- y de las características que el propio Consejo especifique en cada convocatoria. Esta mayor apertura por medio de concursos de oposición que caracteriza el modelo de Carrera Judicial, sin embargo, no ha mejorado la proporción hombre/mujer en el cargo de juzgadores. Pero en cambio se ha reducido la proporción de los SEyC en el ascenso, lo que coincide con la percepción que las personas en esta posición tienen y que se expresó en algunas de las entrevistas.

³⁵ Diario Oficial de la Federación: 12 de febrero 2007.

De los 947 juzgadores en funciones,³⁶ 330 (34.85%) ocuparon el cargo de SEyC bajo alguno de los modelos; y de ellos 321 (33.90%) han ejercido como Jueces; 6 ascendieron directamente a la Magistratura y para 1 de ellos no se cuentan con datos para saber si ascendió como Juez o ingresó directamente como Magistrado. El porcentaje de los juzgadores que ocuparon el cargo de SEyC es muy inferior para aquellos que ingresaron con la Carrera Judicial (véase cuadro 31).

Al comparar los porcentajes por modelo se observa que la proporción de hombres y mujeres que ocuparon el cargo, en cada caso, se encuentra por encima de los 18 puntos porcentuales. Estas cifras contrastan con las de los modelos anteriores que se encuentran arriba de los 70 puntos.

Cuadro 31

Jueces que fueron Secretarios de Estudio y Cuenta por Modelo y Sexo

Modelo	Jueces	SEyC	Porcentaje	Juezas	SEyC	Porcentaje	Total Jueces	Total SEyC	Porcentaje
Tutorial	45	33	73.33%	3	1	33.33%	48	34	70.83%
Cooperativo	180	135	75.00%	50	35	70.00%	230	170	73.91%
Carrera Judicial	508	93	18.31%	131	24	18.32%	639	117	18.31%
Total	734	262	35.69%	184	60	32.61%	917	321	35.95%

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

Al desglosar el ingreso de los SEyC por quinquenio (véase cuadro 32) se observa que se redujo aceleradamente a partir de 1999,³⁷ en cuanto al número de SEyC en funciones y que, en algún momento, ascendieron al cargo de Jueces. Se puede notar claramente que su incorporación se interrumpe a partir de 2010.

³⁶ En mayo de 2012.

³⁷ En 1995 se llevaron a cabo tres concursos de méritos para la designación de jueces, dos de ellos estuvieron dirigidos exclusivamente a Secretarios de Estudio y Cuenta y se designaron 11 jueces; otro más, abierto también a Secretarios de Tribunales y Juzgados de Circuito y de allí surgieron 17 jueces. Además en 1999 se convocó a otro concurso exclusivo para los Secretarios de Estudio y Cuenta.

Cuadro 32.

Jueces/Juezas que fueron Secretarios de Estudio y Cuenta por Quinquenio

Quinquenio	Juez	Juez SEyC	Porcentaje	Jueza	Jueza SEyC	Porcentaje
1995 - 1999	151	60	39.74%	42	14	33.33%
2000 - 2004	179	31	17.32%	42	8	19.05%
2005 - 2009	109	1	0.92%	32	2	6.25%
2010 - en adelante	69	1	1.45%	15	0	0.00%
Total	508	93	18.31%	131	24	18.32%

Fuente: Directorio de Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (2012). Elaboración propia.

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.

En particular, resulta importante integrar acciones afirmativas, que promuevan la participación de las SEyC en los concursos de oposición y lograr que la mayoría participe en los mismos, para favorecer el ingreso de las mujeres a la titularidad de los órganos jurisdiccionales.

6. Reflexiones generales.

Para rrecapitular sobre los puntos básicos de este informe apuntamos que, los resultados de la encuesta realizada a las y los SEyC ponen el acento en la necesidad de reflexionar acerca de la proporción de personas que no respondieron, pues esto nos deja ver que hay una apertura moderada a monitoreos y evaluaciones externas, por parte de la población analizada. En este punto, las mujeres respondieron en una mayor proporción que los hombres, lo que puede indicar que las primeras tiene una mejor disposición al uso de instrumentos para la evaluación de su trabajo y que les concierne el tema. Sería deseable en el corto plazo mejorar la disposición a las evaluaciones.

Por lo que hace a su perfil socioeconómico, las y los SEyC son un grupo laboral pequeño e importante en la estructura de la SCJN que está constituido por profesionales de alto nivel (posgrados y especializaciones) con una edad media de 40 años que cuenta con una remuneración que los ubica en los deciles IX y X, los de más altos de ingresos en el país.

Lo anterior se alinea con que una proporción importante proviene de los sectores medios-altos de la sociedad, en donde sus parejas tienen una situación económica y educativa similar. En términos familiares la mayoría de los integrantes de este grupo tienen hijos/hijas y aportan la mayor parte del ingreso a su hogar.

Asimismo, se trata de un grupo de profesionales que valora el permanente perfeccionamiento laboral por medio de estudios de posgrados y diplomados. Esto significa que hay un gran interés por avanzar de manera firme en su trayectoria profesional, tanto en caso de los hombres como de las mujeres.

Con relación a su perfil laboral es un grupo que valora su status social y profesional asociado a su trabajo, esta cuestión se estructura a partir del reconocimiento social, asimismo 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.

Si bien en la trayectoria laboral no se observan importantes desigualdades de género, en la académica si se destaca una diferencia entre los hombres y las mujeres, ya que estas últimas no logran ingresar a estudios de posgrado y quienes ya los han cursado no concluyen sus proyectos y se gradúan. De ahí que sea importante favorecer este aspecto y tomar medidas para propiciar que, sobre todo las mujeres, busquen realizar estudios de posgrado o bien concluyan los que tienen en curso. De igual manera es necesario incorporar medidas que cuantifiquen el trabajo familiar y del hogar que desarrollan las mujeres profesionales, pues esto parece incidir en la decisión de participar en concursos y convocatorias, para convertirse en juezas.

Con relación a la esfera profesional, muy temprano en su formación estos hombres y mujeres 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.

El tiempo, o mejor aún la falta de tiempo, en el caso de las mujeres, es un elemento a tomar en cuenta al tomar la decisión respecto del cómo apoyarlas para obtener sus grados en proceso. Ello en razón de las múltiples responsabilidades que tienen, además del desempeño de su trabajo, cursos y preparación de exámenes, para quienes así lo han decidido, pues adicionalmente hay que coordinar al personal de apoyo en el hogar y estar al tanto de que se haga todo lo necesario para que funcione, y atender al cuidado de los hijos/hijas. Todas ellas responsabilidades que limitan enormemente su disponibilidad de tiempo para la obtención de sus grados, puesto que este último se percibe como un proyecto profesional personal.

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. Esto refleja sin duda, que 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. Reitero, 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.

Los horarios de los y las SEyC en general, pero especialmente la accesibilidad de estos, ha permitido en el caso de los hombres colaborar con el cuidado de los hijos/hijas, así como participar en procesos de corresponsabilidad en la coordinación de algunas tareas en el hogar. Este aspecto que es especialmente apreciado por ellos, sobre todo cuando su pareja no cuenta con esta posibilidad en su esfera laboral. Este hecho, registrado en las entrevistas con los SEyC, 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, su accesibilidad y flexibilidad, en particular para las mujeres con responsabilidades hogareñas, les permite contar con tiempo para dedicarlo al cuidado y atención de los hijos/hijas. Lo que en el desempeño cotidiano de su actividad laboral implica concentrar su atención exclusivamente en la resolución de sus asuntos, para evitar

rezagos. Esto, no obstante, parece incidir en la posibilidad de una interacción mínima, necesaria entre colegas. Ya que interacciones mínimas de intercambio, en donde se comparten experiencias o situaciones, pueden generar sinergias positivas que abonan a soluciones de problemáticas por las que se atraviesa, además de una solidaridad de género.

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.

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.*

Por otra parte, observa que la esfera profesional tiene un peso importante en el tipo de decisiones que los hombres, pero sobre todo las mujeres, deben tomar acerca de su futuro profesional. En el caso de las mujeres, se exige el desempeño de un papel culturalmente asignado: responsable del cuidado de los hijos/hijas y de todas las tareas asociadas al hogar.

Este peso decisivo que se le asigna al ámbito de las responsabilidades hogareñas y del cuidado de los hijos/hijas, coloca a las mujeres frente a sus orientaciones. Es decir, asignar prioridad a la esfera profesional, a la esfera doméstico familiar, o bien, optar por un equilibrio entre ambas. Este es un dilema cotidiano que enfrentan las mujeres y que se ha definido como orientación, lo que propicia mujeres profesionales de muy distintas y diversas características.

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.

La información derivada de las entrevistas y su respectivo análisis *indica que el umbral 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. A diferencia del puesto inmediatamente previo de la Carrera Judicial que, para el caso de la SCJN es el de SEyC, el de Jueza encierra en sí mismo un enorme reto para las mujeres. Asumirlo les significa cambios profundos en la vida del grupo familiar, la vida de pareja y la propia, lo que reviste al cargo de un complejo significado.

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.

Acercas de la carrera de derecho se registra la feminización de la misma. Sin embargo, esto no se refleja en un cambio cultural en los niveles decisorios de esta estructura profesional, en donde apenas si están representadas las mujeres. Aunque si se observa la incorporación de esa fuerza laboral profesional del país en otros niveles y áreas. Sería deseable que, en el corto plazo, esta incorporación repercuta en mejores indicadores de equidad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida pública y con ello contribuir a generar condiciones mínimas igualdad.

La modernización de las sociedades contemporáneas en las últimas dos décadas ha favorecido una dinámica del mercado del trabajo y con ello un impulso a la incorporación relativa de mujeres en la mayoría de los ámbitos educativos y profesionales. Sin embargo, aún persisten desigualdades como el ingreso y la cobertura de las mujeres en cargos de dirección y responsabilidad.

Uno de los aspectos fundamentales en este proceso es la feminización de la educación superior es que ha permitido equilibrar la proporción de profesionales hombres/mujeres en ciertos ámbitos de la vida nacional. No obstante, 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. Es decir que 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.

Asimismo, se registra que 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.

Asimismo, se observa 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. Se puede pensar por ende que hay una extrema urgencia de poner en marcha acciones afirmativas tendientes a lograr esta paridad de género en el mediano plazo. Pues como se observa de lo aquí expuesto 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.

7. Recomendaciones

A continuación se sugiere un conjunto de recomendaciones, que buscan derivar en algunas propuestas de acciones afirmativas. Esto se realiza en el marco de los resultados de investigación obtenidos cuyo propósito es coadyuvar a una mejora en el desempeño y avance profesional de las mujeres y los hombres en posición de Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se enfatizan los aspectos relacionados con la decisión de ingresar y abrir la posibilidad de acceder al cargo de Jueza, para el caso de las mujeres.

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. Sería deseable establecer como practica institucional realizar una encuesta anual para conocer los cambios que se registran entre la población de SEyC en los aspectos relativos a su entorno laboral y sus preocupaciones respecto de su desempeño.
- 2. Establecer un mecanismo permanente, con periodicidad bianual, bien una encuesta o entrevistas focales, para conocer las rutas de ascenso y obstáculos en las trayectorias profesionales de los y las SEyC.

Tanto la encuesta como las entrevistas detectaron un problema relacionado con la necesidad de apoyar, especialmente a las mujeres, a continuar su formación vía estudios de posgrado o concluir el proceso que aún se encuentra pendiente. En este punto, la falta de tiempo es un factor que se observó en todos los casos.

- 1. Para ello se propone generar políticas de apoyo para el avance profesional vía estudios de posgrado, así como para que se concluyan los que se tienen pendientes. Esto puede realizarse mediante acuerdos específicos de dar un tiempo para finiquitar pendientes a las SEyC que así lo requieran.

- 2. A partir de la encuesta, se pueden realizar nuevos análisis y construir líneas de base para monitorear la igualdad de género entre de los y las SEyC en la SCJN. Por 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.

Al analizar los cruces que tienen las trayectorias laborales de las y los SEyC surgieron dos temas sensibles que requieren de 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:

- 1. 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 SC
- 2. 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 de las tareas del hogar.
- 3. Propiciar espacios para la interacción entre colegas, lo que permitirá intercambio de experiencias y una ampliación de horizontes respecto de la forma de dar solución a algún problema de la esfera familiar.
- 4. Reconocer la existencia de segmentos de mujeres en posición de SEyC que tienen interés en profesionalizarse a profundidad en esta posición, sin que esto necesariamente implique ascender a la posición de Jueza. Lo que implica establecer mecanismos de avance en la misma posición y circulación de este tipo de profesionales por todas las áreas que atiende la SCJN.
- 5. Diseñar estrategias que articulen la relación hogar-trabajo, desde la experiencia de las mujeres que han ingresado en la Carrera Judicial, con el fin de incorporarlas en la toma de decisiones y fomentar la participación femenina en la titularidad de los órganos jurisdiccionales. Esto se refiere a la posibilidad de establecer el trabajo-

en casa, uno o dos días a la semana, sin que esto implique retrasos y si con ello mejorar sus calificaciones profesionales.

- 6. Generar acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad y paridad de género en los ascensos y concursos convocados por el CJF.
- 7. Revisar los aspectos legales para generar las condiciones y que el CJF prepare concursos dirigidos a mujeres exclusivamente, tendientes a promover la paridad.
- 8. Promover, por un periodo previamente acordado, concursos exclusivamente para mujeres, lo que genera que las participantes ingresen en condiciones similares y mantener esta acción afirmativa el tiempo necesario para lograr la paridad entre Juezas y Jueces de Distrito. En una primera instancia.
- 9. Revisar la posibilidad legal de agregar un ponderador que favorezca la evaluación de las mujeres que participan en los concursos hasta que se alcance los parámetros mínimos de igualdad y paridad.
- 10. Revisar los aspectos legales para generar las condiciones que permitan, por un 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.
- 11. Enlazado al anterior, se debe 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.
- 12. Continuar trabajando en la transversalidad de género en la Suprema Corte 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 igualdad de género en todos los órganos.
- 13. Propiciar el acompañamiento, la investigación académica y evaluación permanente de los avances en materia de igualdad de género en el Poder Judicial. Con fondos de investigación para estudios interdisciplinarios.

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.

8. Bibliografía

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] (2012), *Anuarios Estadísticos*, México. Disponible en: http://www.anui.es/servicios/e_educacion/docs/estadisticas_2007.html. [Consultado el 14 de julio de 2012].
- Bustillos, Julio (2010), "Los Jueces Federales en México: Antes y después de la Carrera Judicial", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal-CJF*, México. Disponible en: <http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/32/RIJF%20No%2032%20INTERIORES-JUILO%20BUSTILLOS%2023-48%2006-12-2011.pdf> [Consultado el 5 de junio de 2012].
- Bustos, Olga (2004), "Reordenamientos Genéricos de la Matrícula en la Educación Superior. El Caso de México", *Otras Miradas*. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18340104>. [Consultado el 5 de junio de 2012].
- Chioda, Laura [Banco Mundial] (2011), *Trabajo y Familia: Mujeres de América Latina y el Caribe en busca de un nuevo equilibrio*, Banco Mundial, Washington.
- Consejo de la Judicatura Federal (2012), *Directorio de Órganos Jurisdiccionales*, CJF, México. Disponible en: <http://w3.cjf.gob.mx/directorio/organos/directorio/mapa.html> [Consultado al 16 de abril de 2012], [Consultado al 23 de mayo de 2012], [Consultado al 28 de septiembre de 2012].
- Cossío Díaz, José Ramón (1996 a), "Jurisdicción Federal y Carrera Judicial en México". "Capítulo I La Jurisdicción, sus Órganos y sus Titulares". *Cuadernos para la Reforma de la Justicia N°4*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/87/3.htm>. [Consultado el 30 de junio de 2012].
- Cossío Díaz, José Ramón (1996 b), "Jurisdicción Federal y Carrera Judicial en México". "Capítulo II Antecedentes de la carrera judicial en el Poder Judicial de la Federación." *Cuadernos para la Reforma de la Justicia N°4*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/87/4.htm> [Consultado el 30 de junio de 2012].
- Cossío Díaz, José Ramón (1996 c), "Jurisdicción Federal y Carrera Judicial en México". "Capítulo III La Carrera Judicial en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de 1995." *Cuadernos para la Reforma de la Justicia N°4*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/87/4.htm> [Consultado el 30 de junio de 2012].
- Cossío Díaz, José Ramón (1999), "Cuestiones Constitucionales ¿Hacia una nueva carrera judicial federal?", *Este País*, N° 104, México. Disponible en: http://estepais.com/inicio/historicos/104/7_ensayo_cuestiones_cossio.pdf. [Consultado el 5 de agosto de 2012].
- Diario Oficial de la Federación, Disponible en: <http://dof.gob.mx/>, [Fechas consultadas], 31 -XII-1994; 26-V-1995; 11-06-1999, 4-V-2006; 12-II-2007; 19-X-2007; 2-IV-2008; 14-XI-2008; 13-VII-2009; 03-XII-2009; 6-II-2009; 10-VIII-2009; 12-XI-2009; 6-I 2010; 26-II-2010; 7-V-2010; 17-VI -2010, 29-VI-2012; 02-08-2012.

- Fix-Fierro, Héctor y Sergio López Ayllón (2003), *La Educación Jurídica en México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM, México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1968/15.pdf>. [Consultado el 15 de julio de 2012].
- Gálvez, Thelma [CEPAL] (2001), *Aspectos económicos de la equidad de género*, CEPAL, Chile. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf> [Consultado el 25 de abril de 2012].
- Giddens, Anthony (1998), *Sociología*, Alianza Editorial, México.
- Guzmán, Virginia, Amalia Mauro y Katia Araujo, (1999), *Trayectorias laborales de mujeres, Cambios generacionales en el mercado de trabajo*, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile
- Harris, Chris (1987), “The Individual and Society: A Processual Approach,” en: Alan Bryman, Bill Bytheway, Patricia Allat y Teresa Keil (eds.), *Rethinking the Life Cycle*, The Macmillan Press Ltd., Londres, (pp17-29).
- Hernández Chong Kuy, María Ampro (2006), “Reflexiones en torno al cuerpo de Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte”, *Serie trabajo de becarios de la SCJN*, México. Disponible en http://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/47/Becarios_047.pdf. [Consultado el 10 de septiembre de 2012].
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2011), *Mujeres y hombres en México 2011*, INEGI, México. Disponible en: <http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/MyH2011.pdf>. [Consultado el 07 de agosto de 2012].
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010), *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en Hogares*. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/encuestas.aspx?c=27885&s=est>. [Consultado el 25 de octubre de 2012].
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*, (1995 [2012]), México. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/171/> [Consultado el 25 de junio de 2012].
- Méndez Silva, Ricardo (2010), “Discurso Pronunciado por el Doctor Ricardo Méndez Silva en la Sesión Solemne del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, el 3 de Febrero de 2010, Con Motivo del XV Aniversario de su Creación”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Biblioteca Jurídica Virtual, México. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/128/inf/inf19.htm>. [Consultado el 24 de julio de 2012].
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (1981), *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer- CEDAW*, OACDH, EUA. Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>. [Consultado el 11 de septiembre de 2012].
- Organización de las Naciones Unidas (1995), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, ONU, Beijing. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>.
[Consultado el 05 de septiembre de 2012].

Ostergaard, Lisa (1991), "Género y Desarrollo, Guía práctica", *Serie de Documentos*, No. 11, Instituto de la Mujer de Madrid, España.

OXFAM-NOVIB (2007), *Posición de Oxfam-Novib con respecto a la justicia de género, El derecho a una identidad: Género y Diversidad*, Oxfam, Holanda. Disponible en: <http://www.search4dev.nl/document/199365>. [Consultado el 12 Octubre de 2012].

Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www.equidad.scjn.gob.mx/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008), *Empoderadas e Iguales. Estrategia de Igualdad de Género 2008-2011*. Disponible en: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Estrategia_de_Igualdad_de_Genero_2008-2011_global_.pdf. [Consultado el 26 de abril de 2012]

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010), *Estrategia de Género 2010 – 2012*. Disponible en: http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Estrategia_de_Genero_PNUD_Mexico_2010-2012.pdf. [Consultado el 28 de abril de 2012]

Ritchey, Ferris (2008), *Estadística para las ciencias sociales*, Ed. McGraw-Hill 2ª Edición, México D.F.

Spiegel, Murray y Larry Stephens (2006), *Estadística*, Ed. McGraw-Hill 4ª Edición, México D.F.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2012), *Portal web de la SCJN*. Disponible en: <http://www.scjn.gob.mx/Paginas/Inicio.aspx>. [Consultado el 05 de octubre de 2012].

Universidad Nacional Autónoma de México (2012), *Agendas Estadísticas 2000-2011*, UNAM, México, Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2011/> y <http://www.transparencia.unam.mx/agenda.asp>. [Consultado el 01 de octubre de 2012].

9. ANEXOS

Anexo 1. Descripción de la Encuesta y Cuestionario a Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta

A) Descripción

Para la realización de la encuesta se contó con el apoyo del Colegio de Secretarios y Secretarías de Estudio y Cuenta (SEyC) de la SCJN que proporcionó los correos electrónicos y no los nombres individualizados de las personas en esa posición, lo que permitió enviar a las respectivas direcciones electrónicas una invitación y un código de acceso individual (encriptado) a la página web que permitió la captura de los reactivos de la encuesta. Los datos personales y el anonimato de la encuesta se garantizaron por medio de una encriptación de las respuestas, por lo cual al momento de la captura los datos no se encontraban individualizados, por lo que no era posible asociar las características de las respuestas con un SEyC en particular.

En razón de que el universo de análisis era conocido y accesible se diseñó una metodología censal para la aplicación de la encuesta, intentando controlar y obtener la mayor tasa de respuesta posible de los SEyC (N). Para conseguir lo anterior se enviaron invitaciones y recordatorios formales emitidos por el Colegio de SEyC de la SCJN y el Instituto Mora para responder el cuestionario. El Colegio de SEyC apoyó el proceso comunicando con antelación el envío del cuestionario a responder, las razones y la relevancia que el estudio tenía para el grupo³⁸. Para que los SEyC contestaran la encuesta se diseñó un sitio web con capacidad de gestión, captura y actualización de datos, instrumento diseñado por la investigadora responsable en colaboración con el departamento de informática del Instituto Mora.

La encuesta estuvo disponible vía web del 14 de abril al 4 de mayo de 2012. Entre estas fechas no se observó un hecho noticioso de conmoción nacional o al interior de la SCJN que haga suponer algún grado de alteración de las respuestas producido por un factor externo al encuestado. Se elaboró un cuestionario con 35 preguntas para contar con información sobre el perfil socioeconómico de la población analizada, su trayectoria

³⁸ El cuestionario tuvo un carácter confidencial y anónimo, los correos solo se utilizaron para enviar el enlace o para que únicamente la responsable del proyecto contestara dudas.

educativa y algunas cuestiones respecto de su actividad laboral, referidas a la manera en que evaluaban su experiencia y relación con su superior, así como su percepción respecto de su avance profesional.

Para probar el cuestionario se aplicó un piloto en un grupo de control compuesto por 3 hombres y 3 mujeres, con los cuales se conocieron y modificaron el planteamiento de las preguntas y las categorías de los reactivos cerrados. De la misma forma, se estableció que el tiempo promedio de respuesta era de 25 minutos. La aplicación del cuestionario final se realizó por medio de un sitio *web*, el cual estuvo disponible y accesible solamente por invitación al universo de población definido por el N de SEyC.

B) Cuestionario

Estimada/estimado participante:

Como parte del proyecto en curso: *Rutas de ascenso y obstáculos en las trayectorias profesionales de Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta* impulsado por el Colegio de Secretarios(as) de la SCJN se diseñó una encuesta que tiene como objetivo generar información que permita estructurar un perfil sociodemográfico del conjunto de personas que se ubican como secretaria y secretarios de estudio y cuenta. Así como acceder a datos relevantes que permitan caracterizar las trayectorias educativas y laborales de este grupo de trabajadores que permitan apuntar algunas cuestiones de orden general relacionadas con el contexto en el que se desarrolla su actividad laboral. En respuesta a este objetivo se elaboró el siguiente cuestionario, que es de carácter confidencial, cuyas respuestas serán empleadas para fines estadísticos y se integrarán como parte de la información que se analizará en el proyecto en curso mencionado.

Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, Colegio de Secretarios de la SCJN y Programa de Equidad de Género de la SCJN.

1. Es usted: () Hombre () Mujer
2. Edad en años cumplidos _____
3. Institución donde realizó sus estudios profesionales: () Pública () Privada
4. Nombre de la Institución: _____
5. Año de obtención del título: _____
6. ¿Cursó o está cursando estudios posteriores a la licenciatura?
() Diplomado () Maestría () Doctorado
7. Grado de estudios de su padre
() Primaria concluida () Carrera técnica
() Secundaria concluida () Estudios profesional
() Bachillerato concluido

8. Ocupación de su padre: _____

9. Grado de estudios de su madre

Primaria concluida

Secundaria concluida

Bachillerato concluido

Carrera técnica

Estudios profesionales

10. Ocupación de su madre: _____

11. Estado civil actual

soltera(o)

casada(o)

viuda(o)

soltera/divorciada(o)

12. De ser el caso. Escolaridad del cónyuge y/o pareja.

Primaria concluida

Secundaria concluida

Bachillerato concluido

Carrera técnica

Estudios profesionales

13. Ocupación del cónyuge y/o pareja _____

14. ¿Porcentaje del ingreso familiar que aporta usted al hogar?

menos del 24%

25 – 49%

50 – 74%

75 – 100%

15. ¿Tiene usted hijos/hijas?

Sí

No

16. En caso afirmativo, ¿cuántos hijos/hijas tiene?

Uno

Dos

Tres o más

17. Edades de los hijos/hijas:

Menores a 6 años

Entre 6 y 13 años

Entre 14 y 21 años

Más de 22 años de edad

18. En caso de contar con hijos/hijas que por su edad requieran supervisión de una persona adulta. ¿Quién se hace cargo de ellos(as) mientras usted trabaja?

Su pareja

Persona contratada

Familiares

Guardería

Abuelos

19. Año de ingreso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) _____

20. ¿Enumere usted (del más antiguo al más reciente) las posiciones en donde se ha desempeñado desde que ingresó a la SCJN?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

En la siguiente sección le solicitamos que responda con base en su experiencia:

21. ¿Las personas que ingresan a trabajar en la SCJN son ubicadas en posiciones que están en relación con sus habilidades y capacidades?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

22. ¿En la SCJN tiene usted una posición en el trabajo que satisface sus necesidades?

a) Totalmente de acuerdo	b) de acuerdo	d) en desacuerdo	e) Total desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------	---------------------

23. En la SCJN está usted en una posición que tiene un gran reconocimiento en su familia y entre sus amigos?

a) Totalmente de acuerdo	b) de acuerdo	d) en desacuerdo	e) Total desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------	---------------------

24. ¿En la SCJN tiene usted la oportunidad de contar con un trabajo estable y seguro?

a) Totalmente de acuerdo	b) de acuerdo	d) en desacuerdo	e) total desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------	---------------------

25. ¿Se siente usted satisfecho con el salario y las prestaciones que recibe por su desempeño laboral?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

26. ¿Su jefe/jefa inmediata se preocupa por el bienestar del personal que está a su cargo?

a) Totalmente de acuerdo	b) de acuerdo	d) en desacuerdo	e) Total desacuerdo
--------------------------	---------------	------------------	---------------------

27. ¿Su horario de trabajo es igual al de sus compañeros(as)?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

28. Usted considera que: ¿Una parte de su trabajo la realiza, por lo general, en casa?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

29. Usted considera que: ¿Su jefe/jefa inmediata le brinda al personal a su cargo la oportunidad de seguirse preparando y adquirir conocimientos que le permitan ascender?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

30. Usted considera que: ¿Su jefe/jefa inmediata toma en cuenta las aspiraciones de su personal y les impulsa a participar en los concursos y/o convocatorias que se ofrecen dentro del Poder Judicial de la Federación?

a) Siempre	b) casi siempre	c) algunas veces	d) casi nunca	e) nunca
------------	-----------------	------------------	---------------	----------

31. Enumere al menos dos razones por las cuáles usted considera que es importante trabajar?

1. _____
2. _____
3. _____

32. Enumere usted, en orden de importancia, tres razones por las cuáles cambiaría su posición de trabajo actual:

1. _____
2. _____
3. _____

33. ¿Cómo ingresó usted a la SCJN?

- () Bolsa de trabajo de la Institución de egreso profesional
- () Recomendación de algún profesor/profesora
- () Conocido de la familia o familiar cercano
- () Otros, especifica _____

34. Su ingreso mensual (después de la retención del ISR) incluyendo compensaciones, se encuentra en el rango de:

50,000 o menos

51,000-60,000

61,000-70,000

71,000-80,000

81,000-90,000

91,000-100,000

más de 100,000

Anexo 2. Catálogo de variables en base de datos

N	ID	Nombre de la variable	Categorías de la variable
1	d1	Sexo	Hombre Mujer
2	d2	Edad en años cumplidos	25 - 29 años 30 - 34 años 35 - 39 años 40 - 44 años 45 - 49 años 50 - 54 años 55 - 59 años
3	d3	Tipo de institución donde realizó sus estudios profesionales	Privada Pública
4	d4	Institución de estudios profesionales	Centro Público Estatal Privada UAM UNAM
5	d5	Año de obtención del título	1975 - 1979 1980 - 1984 1985 - 1989 1990 - 1994 1995 - 1999 2000 - 2004 2005 - 2009 2010 - 2011
6	d6	Ultimo grado de estudios	Licenciatura Diplomado Maestría Doctorado
7	d7	Grado de estudios de su padre	Primaria concluida Secundaria concluida Bachillerato concluido Carrera técnica Estudios profesionales
8	d8	Ocupación de su padre	Abogado administrador de empresas agricultor y ganadero Ciencias políticas Comerciante Consultor Contador Público Desconocida Desempleado Empleado público Empresario Finado Ingeniería Jardinero Jubilado Médico Militar Profesor Taxista
9	d9	Grado de estudios de su madre	Primaria concluida Secundaria concluida Bachillerato concluido

			Carrera técnica Estudios profesionales
10	d10	Ocupación de su madre	Académica Artista plástica Comerciante Contador público Editor Empleado público Enfermería Finada Hogar Jubilada Profesor Secretaria Socióloga Terapeuta
11	d11	Estado civil actual	Casada(o) Divorciada(o) Soltera(o) Viuda(o)
12	d12	Escolaridad del cónyuge o pareja	Secundaria concluida Bachillerato concluido Carrera técnica Estudios profesionales No responde
13	d13	Ocupación del cónyuge o pareja	Abogado Academia Actuario Arquitectura Contador Público Empleado Empleado público Empresario Escritor Hogar Ingeniería Magistrado Médico Músico Piloto aviador Profesor Secretaria SCJ No responde
14	d14	¿Que porcentaje del ingreso familiar aporta usted al hogar?	Menos del 24% 25 - 49% 50 - 74% 75 - 100%
15	d15	¿Tiene usted hijos/hijas?	No Si
16	d16	¿Cuantos hijos/hijas tiene?	Uno Dos Tres o más No tiene
17	d17	Edades de sus hijos	NA Menores de 6 años Entre 6 y 13 años Menores de 13 años Entre 14 y 21 años

			Entre 6 y 21 años Menores de 6 y entre 14 y 21 años Mayores de 22 años
18	d18	Cuidado de los hijos	Familiares Familiares y guardería Guardería Persona contratada Persona contratada y familiares Persona contratada y guardería No responde
19	t1	Año de ingreso a la SCJN	1985 - 1989 1990 - 1994 1995 - 1999 2000 - 2004 2005 - 2009 2010 - 2012 No responde
20	t2	Año de ingreso a la SCJN	1987 1988 1992 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2003 2004 2005 2008 2009 2010 2011 2012
21	t3	Posiciones anteriores en la SCJN (1)	Actuario Judicial Asesor Asesor de mando Auxiliar de mando Auxiliar de servicios Coordinador de responsabilidades Director de Área Jefe de departamento No especificado Oficial Judicial Profesional operativo Secretario Auxiliar Secretario de estudio y cuenta Secretario de estudio y cuenta adjunto Secretario de juzgado Secretario particular de Ministro Secretario técnico
22	t4	Posiciones anteriores en la SCJN (2)	Actuario judicial Asesor Asesor de mando superior Director general No especificado

			Profesional operativo Secretario administrativo Secretario auxiliar Secretario de compilación Secretario de estudio y cuenta Secretario de estudio y cuenta adjunto Secretario de juzgado Secretario de oficina de ministro Secretario de tribunal Secretario técnico No responde
23	t5	Posiciones anteriores en la SCJN (3)	Actuario judicial Asesor especializado Auxiliar de mandos Dictaminador jurídico Profesional operativo Secretario Secretario de compilación de tesis Secretario de estudio y cuenta Secretario de estudio y cuenta adjunto Secretario de estudio y cuenta coordinador Secretario de juzgado Secretario de tribunal Secretario privado No responde
24	t6	Posiciones anteriores en la SCJN (4)	Asesor de mando superior Meritorio Secretario técnico Secretario adjunto Secretario de acuerdos Secretario de compilación de tesis Secretario de estudio y cuenta Secretario de estudio y cuenta adjunto Secretario de estudio y cuenta coordinador Secretario de juzgado Secretario de mando superior Secretario particular No responde
25	t7	Posiciones anteriores en la SCJN (5)	Actuario judicial Secretario particular Secretario auxiliar Secretario de estudio y cuenta Secretario de tribunal No responde
26	t8	¿Las personas que ingresan a trabajar en la SCJN son ubicadas en posiciones que están en relación con sus habilidades y capacidades?	Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
27	t9	¿En la SCJN tiene usted una posición en el trabajo que satisface sus necesidades?	En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
28	t10	En la SCJN está usted en una posición que tiene un gran reconocimiento en su familia y entre sus amigos?	En desacuerdo

			De acuerdo Totalmente de acuerdo
29	t11	¿En la SCJN tiene usted la oportunidad de contar con un trabajo estable y seguro?	Total desacuerdo en desacuerdo de acuerdo Totalmente de acuerdo
30	t12	¿Se siente usted satisfecho con el salario y las prestaciones que recibe por su desempeño laboral?	casi nunca algunas veces casi siempre Siempre
31	t13	¿Su jefe/jefa inmediata se preocupa por el bienestar del personal que está a su cargo?	en desacuerdo de acuerdo Totalmente de acuerdo
32	t14	¿Su horario de trabajo es igual al de sus compañeros(as)?	nunca casi nunca algunas veces casi siempre Siempre
33	t15	Usted considera ¿Una parte de su trabajo la realiza, por lo general, en casa?	nunca casi nunca algunas veces casi siempre Siempre
34	t16	Usted considera que: ¿Su jefe/jefa inmediata le brinda al personal a su cargo la oportunidad de seguirse preparando y adquirir conocimientos que le permitan ascender?	casi nunca algunas veces casi siempre Siempre
35	t17	Usted considera que: ¿Su jefe/jefa inmediata toma en cuenta las aspiraciones de su personal y les impulsa a participar en los concursos y/o convocatorias que se ofrecen dentro del Poder Judicial de la Federación?	nunca casi nunca algunas veces casi siempre Siempre
36	t18	Enumere al menos dos razones por las cuáles usted considera que es importante trabajar 1	Contar con un ingreso Desarrollo Personal Espíritu de Servicio Social Forma de dignificación Salud Mental Superación Profesional No responde
37	T19	Enumere al menos dos razones por las cuáles usted considera que es importante trabajar 2	Contar con un ingreso Desarrollo del Grupo Familiar Desarrollo Personal Espíritu de Servicio Social Superación Profesional No responde
38	t20	Enumere al menos dos razones por las cuáles usted considera que es importante trabajar 3	Contar con un ingreso Desarrollo del Grupo Familiar

			Desarrollo Personal Espíritu de Servicio Social Reconocimiento Social Salud Mental Superación Profesional No responde
39	t21	Razones para cambiar de trabajo en la SCJN (1)	A posición de Magistrado Ascenso Ascenso jurisdiccional Avanzar en conocimientos jurídicos Continuar estudiando Desarrollo personal Desarrollo profesional Estabilidad laboral Horario diferente Incremento en margen de decisión Incremento salarial Incumplir objetivos personales Mejor calidad de vida Mejor posición Mejor remuneración Mejorar tiempo con la familia No cambiaria Por una solicitud legal Razones de salud Razones familiares Mejor oportunidad No responde
40	t22	Razones para cambiar de trabajo en la SCJN (2)	A solicitud de la estructura A solicitud de superior Ascenso Ascenso jurisdiccional Cambio en las condiciones laborales Cambio de residencia Colaboración de equipo Desarrollo profesional Desinterés profesional Empleo en el extranjero Falta de respeto Horario diferente Mejor posición Mejor remuneración Menor carga de trabajo Ninguna No avance profesional No cambiaria Otra posición similar Por despido Por promoción institucional Razones de salud Razones familiares Trabajo en embajada Un proyecto distinto No responde
41	t23	Razones para cambiar de trabajo en la SCJN (3)	Ascenso jurisdiccional Cambiar de vida Cambio de horario Cambio de intereses

			Cambio de residencia Cambio de rutina Desarrollo personal Desarrollo profesional Despido Empleo cercano a la familia Horario diferente Jubilación Mejor posición Mejor remuneración Mejores prestaciones Necesidad personal No cambiaria Por decisión personal Por degradación del puesto Mayor responsabilidad Proyecto diferente Razones de salud Razones familiares Retomar carrera judicial Trabajo excesivo No percibir mejoras No responde
42	t24	¿Cómo ingresó usted a la SCJN?	Examen de Oposición o Concurso Recomendación Profesor Recomendación Familiar Recomendación Superior No responde
43	d19	Su ingreso mensual (después de la retención del ISR) incluyendo compensaciones, se encuentra en el rango de	60,000.00 – 74,000.00 75,000.00 – 89,000.00 90,000.00 – 104,000.00 105,000.00 o más
44	p1	Edad (Recodificada)	25 - 34 35 - 44 45 - 59
45	p2	Año de titulación (Recodificada)	1975 - 1989 1990 - 2004 2005 - 2011
46	p3	Cuidado de los hijos (Recodificada)	Familiar Guardería Personal contratado No responde
47	p4	Año de ingreso a la SCJN (Recodificada)	1985 - 1994 1995 - 2004 2005 - 2012

ANEXO 3. Guía de entrevista para Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta de la SCJN.

Guía de la entrevista a Secretarios y Secretarías de Estudio y Cuenta (SEyC) de la SCJN.

La Guía de entrevista consta de seis campos específicos de información misma que se espera sea contestada por mujeres y hombres de distintos tipos dentro del conjunto de SEyC en la SCJN. En todos los casos se atiende a las diferencias que observaremos entre las mujeres y los hombres, mismas que se espera se vean reflejadas en el informe final.

Cada entrevista tiene una duración aproximada de 45 minutos.

Como punto de reiteración se hace mención de que las y los entrevistados deben aceptar la entrevista, misma que será confidencial. Acorde con la metodología empleada la participación de estas personas es crucial ya que es directamente de las y los entrevistados de donde se deriva la información que se requiere para lograr el objetivo de la investigación.

Aspectos sociodemográficos: En esta sección el objetivo es recoger información sobre la ubicación del sujeto en la estructura social: lugar de nacimiento, edad, escolaridad, profesión, escolaridad y actividad económica de sus padres.

Trayectoria educativa- trayectoria laboral: En esta sección el objetivo es recuperar información respecto de la trayectoria educativa de la persona entrevistada, lugar de estudios, fecha de conclusión y obtención de título. En el caso de que haya realizado estudios posteriores a la licenciatura especificar tipo de estudios y proceso actual en el que se encuentra. Razones que han orientado estas decisiones y contextos específicos en los que han sido tomadas. Con respecto a la trayectoria laboral interesa conocer antecedentes laborales previos a su ingreso como trabajador en la SCJN. Iniciar interrogantes respecto de enlaces posibles entre la mejora en sus credenciales profesionales y metas y objetivos personales respecto de la trayectoria laboral.

Ingreso y trayectoria en la SCJN: El objetivo de esta sección es recuperar información acerca de su ingreso a la SCJN, contexto en el que se realizó el ingreso y fechas, cambios en su situación laboral, posición laboral actual. Características de las actividades que ha realizado en esa institución desde su ingreso y complejidad del trabajo desarrollado. Su percepción respecto al contexto laboral, integración de equipos, promociones de ascenso y apoyos. Su percepción respecto de como opera la estructura interna y las posibilidades que se tienen para una mejora en su desempeño profesional y su impacto en su situación salarial. Las reflexiones del sujeto respecto de sus posibilidades de ascenso dentro del sistema judicial. En el caso de personas con una antigüedad mayor a 15 años en la SCJN, se trabajará también en recuperar sus percepciones respecto de los cambios que se han dado en la institución. Su percepción respecto de la estabilidad que ofrece el tipo de actividad que desempeña. Acorde con sus percepciones respecto de los apoyos que recibe para mejorar profesionalmente se incorporarán aspectos relacionados con la distribución

del tiempo para combinar las responsabilidades laborales y su avance profesional con vistas a un ascenso en el sistema judicial. Impacto de estos eventos en su desempeño profesional.

Acciones concretas que se han llevado a cabo para mejorar sus credenciales profesionales y relaciones con las metas trazadas en su desempeño profesional dentro del sistema judicial.

Concursos de oposición y convocatorias para ingresar a exámenes con vistas a ascender a jueces. Esta es una sección relevante ya que el objetivo de esta es recuperar información que nos permita conocer la percepción que la persona entrevistada tiene respecto de su interés personal/profesional y posibilidades reales de acceso, desde su perspectiva, para ingresar a cualesquier tipo de concurso que permita un ascenso dentro del sistema. Se pondrá una especial atención a aquellas convocatorias o concursos que se han realizado en el periodo en el que ha laborado, y las decisiones personales/profesionales que ha tomado la persona entrevistada, para participar o no participar en ellos.

Situación en el ámbito familiar y su relación con lo laboral: En esta sección el objetivo es elucidar la composición del hogar en el que viven, número de hijos, edades, etc. Información general del cónyuge o pareja permanente, en el caso de que así sea, escolaridad, actividad económica que realiza para vivir y posición en su empleo. Generar información respecto de la forma en que se organizan las labores del hogar, el cuidado de los niños y las distracciones. Responsabilidades que tiene cada miembro de la pareja. Percepciones respecto del efecto que tiene en su vida laboral la responsabilidad familiar.

Toma de decisiones: la intersección entre el avance profesional y el cambio de residencia: Esta sección tiene el propósito de generar información que nos permita establecer cómo se lleva a cabo el proceso de toma de decisión en el hogar, acorde con tipos de decisiones específicas. Para ello se trabajará mediante cuestionamientos orientados a elucidar como se toman distintos tipos de decisiones, desde las cotidianas, hasta aquellas que implican un posible cambio de residencia y región donde se vive.

Anexo 4. Evolución del porcentaje de matrícula y titulación femenina de la carrera de derecho en dependencias de la UNAM (2000-2011).

	Primar Ingreso	Total Matrícula	Egresadas	Tituladas
2000-2001				
Facultad	54.90%	58.77%	58.09%	42.80%
Acatlán	52.28%	51.11%	51.28%	43.28%
Aragón	42.53%	46.76%	45.75%	46.18%
SUA	33.79%	38.98%	34.38%	40.00%
UNAM	48.96%	52.63%	53.25%	43.98%
2001 - 2002				
Facultad	59.64%	59.30%	55.22%	46.40%
Acatlán	52.89%	51.10%	55.29%	47.98%
Aragón	45.28%	46.38%	50.67%	48.72%
SUA	31.61%	37.70%	44.19%	32.35%
UNAM	52.42%	52.55%	53.57%	47.13%
2002-2003				
Facultad	59.07%	58.95%	58.79%	47.28%
Acatlán	48.07%	50.45%	49.20%	45.70%
Aragón	44.52%	45.34%	52.37%	45.51%
SUA	31.15%	37.16%	49.07%	42.31%
UNAM	50.35%	51.77%	55.02%	46.37%
2003-2004				
Facultad	58.86%	58.06%	59.13%	51.08%
Acatlán	49.75%	50.74%	48.98%	50.35%
Aragón	46.88%	45.15%	49.28%	43.82%
SUA	40.45%	36.67%	44.44%	40.00%
UNAM	52.08%	51.12%	53.48%	48.57%
2004-2005				
Facultad	57.20%	57.96%	56.71%	53.48%
Acatlán	53.48%	51.16%	49.94%	46.90%
Aragón	48.19%	45.45%	47.64%	46.35%
SUA	34.36%	36.59%	39.91%	33.33%
UNAM	52.38%	51.23%	52.48%	49.51%
2005-2006				
Facultad	58.93%	57.87%	57.18%	49.82%
Acatlán	49.83%	50.42%	52.81%	46.67%
Aragón	46.61%	45.29%	47.26%	46.58%
SUA	35.39%	36.89%	36.72%	51.02%
UNAM	50.69%	50.68%	53.17%	48.37%
2006-2007				
Facultad	62.04%	58.41%	55.94%	52.64%
Acatlán	50.27%	49.94%	53.39%	49.47%
Aragón	45.81%	46.03%	45.00%	48.31%
SUA	38.76%	38.52%	35.20%	30.91%

UNAM	51.67%	51.15%	51.79%	50.08%
2007-2008				
Facultad	57.37%	58.26%	56.67%	57.98%
Acatlán	53.56%	50.52%	52.29%	53.75%
Aragón	48.88%	46.00%	49.54%	50.46%
SUA	39.24%	38.19%	44.59%	32.00%
SUA Acatlán	33.48%	39.03%	44.29%	50.00%
SUA Aragón	33.02%	34.82%		
UNAM	50.29%	50.26%	53.68%	53.83%
2008-2009				
Facultad	60.15%	58.50%	56.51%	60.54%
Acatlán	47.69%	49.90%	54.97%	53.68%
Aragón	44.53%	45.91%	50.37%	50.58%
SUA	40.74%	38.69%	36.46%	35.59%
SUA Acatlán	32.03%	38.00%	46.94%	20.00%
SUA Aragón	25.71%	31.22%	39.53%	0.00%
UNAM	48.48%	50.13%	53.03%	54.88%
2009-2010				
Facultad	61.81%	58.76%	58.75%	58.14%
Acatlán	47.41%	49.14%	55.46%	52.20%
Aragón	47.20%	45.88%	48.88%	47.49%
SUA	39.26%	39.10%	39.84%	38.41%
SUA Acatlán	39.92%	38.68%	42.22%	48.28%
SUA Aragón	36.72%	34.45%	46.67%	100.00%
UNAM	49.76%	49.80%	54.41%	53.79%
2010-2011				
Facultad	61.72%	59.40%	55.37%	58.43%
Acatlán	54.47%	50.17%	50.13%	52.00%
Aragón	48.88%	46.40%	47.23%	50.11%
SUA	39.29%	39.24%	37.02%	44.02%
SUA Acatlán	39.57%	39.84%	43.20%	40.58%
SUA Aragón	36.36%	37.32%	30.77%	58.82%
UNAM	50.77%	50.23%	50.66%	54.73%

Fuente: UNAM (2012), Agendas Estadísticas 2000-2011. Elaboración propia.

