



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

VARIOS CT-VT/A-59-2026

INSTANCIAS REQUERIDAS:

- DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN
- DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA PLURICULTURAL
- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
- DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTO Y CONTABILIDAD DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
- SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Ciudad de México. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a la sesión del **uno de octubre de dos mil veintiséis**.

ANTECEDENTES:

I. Solicitud de información. El veintisiete de agosto de dos mil veintiséis, se recibió en la Plataforma Nacional de Transparencia la solicitud tramitada bajo el folio **1550030526002202**, en la cual se requirió:

“Con el propósito de contribuir al conocimiento y evaluación de las condiciones institucionales que favorecen los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+,



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

solicitamos atentamente a las personas titulares de las secretarías, coordinaciones y direcciones adscritas a la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones y competencias, proporcionen detalladamente la información que se solicita a continuación.

1. Del plan de trabajo anual o instrumento de planeación correspondiente:
 - a) ¿Qué porcentaje del total de las actividades, acciones o proyectos programados está orientado a la promoción, protección o fortalecimiento de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+?
 - b) ¿Qué porcentaje del total de las actividades, acciones o proyectos programados incorpora la perspectiva de género o medidas para atender las desigualdades y brechas que afectan a mujeres y/o personas LGBT+?
 - c) ¿Qué porcentaje ha sido cumplido a la fecha de respuesta de la presente solicitud?
2. Asignación y ejercicio presupuestario
 - a) ¿Cuál es el monto total del presupuesto anual asignado para el ejercicio fiscal 2026?
 - b) Del presupuesto total asignado, ¿qué monto y qué porcentaje se están destinando, de manera directa o indirecta, a actividades relacionadas con la agenda de género (mujeres y personas LGBT+)? ¿Cuál es el monto ejercido a la fecha de respuesta de la presente solicitud?
3. Actividades y proyectos con perspectiva de género:
 - a) Identificar y enlistar aquellas que incorporen objetivos, acciones o resultados vinculados con la promoción o garantía de los derechos de las mujeres y/o de las personas LGBT+.
 - b) Para cada una de las actividades identificadas, proporcionar su objetivo general y, en su caso, los objetivos específicos que permitan advertir de manera expresa la incorporación de la perspectiva de género o la atención de las condiciones particulares que enfrentan mujeres y personas LGBT+.
4. Integración y composición de la estructura laboral:
 - a) ¿Cuál es el número total de personas que laboran en el área?
 - b) ¿Cuántas de ellas son mujeres y qué porcentaje representan respecto del total de servidores públicos adscritos al área?
 - c) ¿Su área cuenta con información estadística que permita identificar a las personas LGBT+ que laboran en el área? En caso afirmativo, indicar el número y el porcentaje correspondientes, señalando, en su caso, el mecanismo o criterio institucional mediante el cual se genera dicha información.
5. Paridad de género:
 - a) ¿Existe una distribución paritaria entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de su secretaría, coordinación o dirección?
 - b) ¿Existe paridad de género en la participación del personal en actividades, proyectos, comités, grupos de trabajo u otros mecanismos institucionales de carácter sustantivo?
 - c) ¿Qué porcentaje de los mandos medios se encuentra ocupado por mujeres?
 - d) En caso de que no exista paridad en alguno de los ámbitos señalados, indicar qué medidas se han implementado o se encuentran previstas para reducir las brechas de representación y participación identificadas.
7. Contribución institucional a la ciudadanía Considerando las obligaciones de las instituciones públicas en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación:



- a) ¿De qué manera las funciones y actividades de su secretaría, coordinación o dirección contribuyen a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+?
- b) ¿Cuenta el área con mecanismos o indicadores para evaluar el impacto de sus actividades en mujeres y personas LGBT+? En caso afirmativo, señalar cuáles.
- c) En caso de no contar con acciones específicas, ¿qué medidas considera necesarias para incorporar la perspectiva de género y los derechos de las mujeres y personas LGBT+ en sus actividades, derivado de que es una obligación institucional?”. [sic]

Otros datos para su localización: “Planes de trabajo anual o instrumentos de planeación de cada secretaría, coordinación o dirección. Cronogramas o programas de actividades, eventos, foros, conferencias, capacitaciones, protocolos, publicaciones, audiencias”. [sic]

II. Acuerdo de apertura de expediente. Por acuerdo de veintisiete de agosto de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información, adscrito a la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Unidad de Transparencia), determinó procedente la solicitud y ordenó abrir el expediente electrónico UT/A/0588/2026.

III. Requerimientos de Información. La Unidad de Transparencia requirió a las siguientes áreas para que se pronunciaran sobre la existencia de la información solicitada y, en su caso, su clasificación, mediante oficios enviados el primero de septiembre de dos mil veintiséis:

Número de oficio	Área requerida
SCJN/UT/SGAI-2172-2026	Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación (DGISND).
SCJN/UT/SGAI- 2171-2026	Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural (DGDHJP).
SCJN/UT/SGAI- 2189-2026	Secretaría General de la Presidencia (SGP).
SCJN/UT/SGAI- 2190-2026	Dirección General de Recursos Humanos de la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGRH).
SCJN/UT/SGAI- 2191-2026	Dirección General de Presupuesto y Contabilidad de la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGPC).



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

VARIOS CT-VT/A-59-2026

IV. Informe de la DGPC. Por oficio DGPC/09/1973-2026 de tres de septiembre de dos mil veintiséis, el Director de Archivo, Información y Transparencia envió la Nota de Cumplimiento número DGPC/SGP-048/2026 del Subdirector General de Presupuesto, en la que informaron:

“[...]

Atención a la solicitud

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 131 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#), la atención del **inciso a), del punto 2 de la solicitud**, se orienta a la persona solicitante a consultar la información publicada en el [Portal Institucional](#) (se incluye enlace electrónico), donde se encuentra disponible el Estado del Ejercicio del Presupuesto para este año, documento en el que en la página 8, en la columna ‘1 Original’, se puede observar el monto total del presupuesto anual asignado para el ejercicio fiscal 2026, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Estado del Ejercicio del Presupuesto es el documento oficial mediante el cual la Suprema Corte da cumplimiento a la presentación de su información presupuestaria, conforme a la normativa aplicable, siguiendo la estructura y los niveles de desagregación previstos en las disposiciones en materia presupuestaria y contable previamente referidas.

Para facilitar la consulta de la persona solicitante, se adjunta como Anexo 1 un instructivo de acceso.

Respecto al **inciso b), del punto 2**, se informa que, luego de realizar una búsqueda exhaustiva en los archivos y registros con que cuenta esta Dirección General, no se localizó la información en los términos y nivel de detalle indicados por la persona solicitante; sin embargo, atendiendo en todo momento a lo dispuesto en el artículo 131 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y en aras de la máxima publicidad, se informa que dentro del Estado del Ejercicio del Presupuesto 2026, se puede visualizar el importe autorizado en la partida 44201 ‘Formación, difusión, vinculación e investigación para la igualdad y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad’, conforme al Clasificador por Objeto del Gasto arriba señalado, mismo que se relaciona con la materia del requerimiento y que puede resultar del interés de la persona solicitante.

Finalmente, en lo correspondiente al resto de la información solicitada, le comento que la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad no cuenta con atribuciones para atender la misma, conforme a lo establecido en el artículo 31 del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#) (publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de mayo de 2022).” [sic]

Asimismo, adjuntó como anexos el Instructivo de acceso al Estado del Ejercicio del Presupuesto en el portal institucional de la SCJN y, en alcance, el documento del [Clasificador por Objeto del Gasto para el Poder Judicial de la Federación](#) aplicable a partir de 2026, así como su liga electrónica.



V. Informe de la SGP. El siete de septiembre de dos mil veintiséis, la instancia remitió el informe correspondiente a través del oficio SCJN/SGP/400/2026, mediante el cual señaló lo siguiente:

“[...] se realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos físicos y electrónicos bajo su resguardo, respecto de la información que pudiera atender los requerimientos formulados.

Como resultado de dicha búsqueda, no se localizaron en los archivos de esta Secretaría General documentos, bases de datos, informes, reportes estadísticos, expedientes administrativos o registros institucionales que contengan la información solicitada en los términos planteados, tal como se detalla a continuación.

Respecto de lo señalado como punto **1, incisos a), b) y c)**, esta Secretaría General de la Presidencia informa que, se realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos físicos y electrónicos bajo su resguardo, respecto de la información que pudiera atender los requerimientos formulados y no cuenta con los porcentajes solicitados ni con un documento, reporte o indicador institucional que determine lo solicitado.

No obstante, el Plan Estratégico 2025-2027 (https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/comunicacion_digital/2026-04/scjn-plan-estrategico-2025-2027.pdf), contempla expresamente objetivos y acciones institucionales vinculados con la perspectiva de género, igualdad sustantiva, no discriminación, paridad y protección de los derechos de las mujeres y de las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género. En particular, contempla el Eje 8, “Justicia con Perspectiva de Género”, así como objetivos relacionados con la transversalización de la perspectiva de género e interseccionalidad y con el fortalecimiento de la paridad e igualdad sustantiva en la estructura orgánica y trayectoria profesional dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sin embargo, dicho instrumento tiene carácter estratégico institucional y no contiene los porcentajes específicos requeridos ni permite determinar por sí mismo el porcentaje de actividades programadas o cumplidas que corresponda a los conceptos señalados en la solicitud.

Lo anterior, sin que resulte procedente elaborar un cálculo, análisis o documento ad hoc para obtener los porcentajes requeridos, al no obrar éstos previamente en los archivos de esta Secretaría General.

Respecto de lo señalado como punto **2, incisos a) y b)** se informa que esta Secretaría General no tiene atribuciones de generar, integrar, administrar ni resguarda la información presupuestaria institucional en los términos requeridos. En consecuencia, no cuenta con un documento o registro propio que permita determinar el monto total del presupuesto institucional ni efectuar el desglose solicitado respecto de los recursos destinados o ejercidos en materia de género.



Además, se advierte del requerimiento que se contesta, que la solicitud también fue enviada a la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, se pronuncie.

Respecto de lo señalado como punto **3, incisos a) y b)**, se precisa que el Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación confiere a esta Secretaría General de la Presidencia atribuciones relacionadas con la definición y aprobación de políticas de igualdad de género. Asimismo, el propio Reglamento establece atribuciones específicas a cargo de la Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación, relacionadas, entre otras, con el diseño e implementación de medidas, proyectos y actividades para promover la igualdad sustantiva y la no discriminación, así como con la realización de diagnósticos, estudios, informes y la elaboración y evaluación de indicadores en la materia.

En esa medida, se realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos físicos y electrónicos bajo resguardo de esta Secretaría General y no cuenta con una relación o base de datos propia que concentre las actividades y proyectos institucionales con perspectiva de género ni con documentación que permita proporcionar, en los términos solicitados, los objetivos generales y específicos de cada una de las actividades a que se refiere la solicitud.

Además, se advierte del requerimiento que se contesta, que la solicitud también fue enviada a la Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, se pronuncie.

Respecto de lo señalado como punto **4, incisos a), b) y c)**, se precisa que, se realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos físicos y electrónicos bajo resguardo de esta Secretaría General y no cuenta con una base de datos que permita proporcionar el número total de personas servidoras públicas que laboran en el área, en los términos de la solicitud.

La información relativa a la integración, composición y estadísticas de la plantilla de personal corresponde a las instancias competentes en materia de recursos humanos. Además, se advierte del requerimiento que se contesta, que la solicitud también fue enviada a la Dirección Recursos Humanos para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, se pronuncie.

Respecto del señalado **5, incisos a), b), c) y d)**, se realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos físicos y electrónicos bajo resguardo de esta Secretaría General y no cuenta con un estudio, diagnóstico o reporte estadístico propio que determine los porcentajes de paridad y participación del personal en las actividades, proyectos, comités o grupos de trabajo señalados. En consecuencia, no se cuenta con una expresión documental que permita proporcionar los porcentajes solicitados respecto de los mandos medios o determinar, en los términos planteados, las brechas de representación.

No obstante, se hace notar que el Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece, en su artículo 4o., que en la integración de los órganos y áreas de la Suprema Corte se garantizará la paridad de género y se fomentará la inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

La información estadística necesaria para determinar la distribución efectiva del personal por sexo, nivel jerárquico y demás variables corresponde a las áreas competentes en materia de recursos humanos. Y se advierte del requerimiento que



se contesta, que la solicitud también fue enviada a la Dirección Recursos Humanos para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, se pronuncie.

Respecto del señalado **7, incisos a), b), c) y datos complementarios**, se precisa que, dentro del ámbito de sus atribuciones, la Secretaría General de la Presidencia participa en la promoción y protección de los derechos humanos, y en la definición, aprobación y supervisión de políticas de igualdad de género, así como en la coordinación de las políticas, estrategias y procedimientos de operación de las Direcciones Generales que se encuentran adscritas a ella.

Asimismo, el *Plan Estratégico 2025-2027* constituye el instrumento estratégico que orienta la actuación institucional durante la actual etapa de este Alto Tribunal. Su Eje 8, “Justicia con Perspectiva de Género”, contempla objetivos vinculados con la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la paridad y la protección de los derechos de las mujeres y de las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género.

Sin embargo, dicho instrumento no contiene un indicador que permita cuantificar, específicamente la contribución solicitada en términos de porcentajes o resultados particulares respecto de la promoción y protección de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+, tal como se solicita.

Respecto de cualquier planteamiento que implique señalar qué medidas considera necesarias para incorporar la perspectiva de género o los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+ en las actividades de esta Secretaría General, se precisa que ello implicaría la emisión de una opinión, valoración o propuesta que no necesariamente corresponde a una expresión documental preexistente. El derecho de acceso a la información no implica la obligación de generar documentos, estadísticas, porcentajes, análisis o valoraciones que no obren previamente en los archivos del sujeto obligado.

Lo anterior sin perder de vista que del requerimiento que se contesta, que la solicitud también fue enviada a la Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación para que, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, se pronuncie.

Finalmente, que en los archivos de esta Secretaría General, no exista documentación en los términos requeridos en la solicitud de información, deviene aplicable lo señalado en el segundo párrafo del artículo 141 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en lo relativo a que, en aquellos casos en que no se cuente con atribuciones para poseer la información o bien, se cuente con atribuciones, pero no se ha generado la información y además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que esta debe obrar en sus archivos, no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la misma.

[...]” [sic]

VI. Informe de la DGDHJP. Por oficio DGDHJP-695-2026 de ocho de septiembre de dos mil veintiséis, la referida dirección informó:

[...]



En relación con las preguntas 1, 2, 3, 4 inciso c) y 7, no se advierte alguna atribución de esta Dirección General que le obligue a contar con o elaborar un documento con las características señaladas, a saber:

[...]

Por lo que corresponde a la **pregunta 4**, incisos **a)** y **b)** que a la letra se menciona:

[...]

Se informa que el número de personas que laboran en la DGDHJP al 3 de septiembre de 2026 **(a)** son **70 personas**. De ese total, **45 son mujeres** y representan el **64% del total** de personas servidoras públicas del área **(b)**.

Referente a la **pregunta 5**, que a la letra se menciona:

5. Paridad de género:

a) ¿Existe una distribución paritaria entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de su secretaría, coordinación o dirección?

Dos de las tres Subdirecciones Generales son dirigidas por mujeres. Cuatro de las seis Direcciones de área son coordinadas por mujeres. Para evitar realizar una respuesta ad-hoc, respecto de otros niveles jerárquicos, se proporciona la liga en la que podrá consultar la estructura orgánica: [EO DGDHJP 15AGO2026.pdf](#)

b) ¿Existe paridad de género en la participación del personal en actividades, proyectos, comités, grupos de trabajo u otros mecanismos institucionales de carácter sustantivo?

La participación del personal en actividades, proyectos u otros mecanismos es definido conforme al nivel de responsabilidad, no respecto al género.

c) ¿Qué porcentaje de los mandos medios se encuentra ocupado por mujeres?

62%

d) En caso de que no exista paridad en alguno de los ámbitos señalados, indicar qué medidas se han implementado o se encuentran previstas para reducir las brechas de representación y participación identificadas.

Dado que se trata de una consulta condicional, no es posible responder por la vía de acceso a la información.

Por lo que respecta a la **última parte de la solicitud**, que a la letra se menciona:

Datos complementarios: Planes de trabajo anual o instrumentos de planeación de cada secretaría, coordinación o dirección. Cronogramas o programas de actividades, eventos, foros, conferencias, capacitaciones, protocolos, publicaciones, audiencias”.

En atención al principio de máxima publicidad, se informa que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) publica en el portal de transparencia de su sitio oficial, entre otra información, su plan estratégico: [scjn-plan-estrategico-2025-2027.pdf](#)



Asimismo, se comparte el Plan Anual 2026 de la DGDHJP: [\[Proceso de Planeación, Programación, Presupuestación, Evaluación y Control en la SCJN\]](#). [sic]

VII. Informe de la DGISND. Por oficio SCJN/SGP/DGISND/DASCVG-214-2026 de ocho de septiembre de dos mil veintiséis, el área referida informó:

“[...]

Solicitud de información	Respuesta de la DGISND
Respecto al numeral 1	Se informa que conforme al Programa Anual de Trabajo 2026 de la DGISND todas las actividades, acciones o proyectos programados están orientados a promover el derecho a la igualdad sustantiva, a la no discriminación y a una vida libre de violencias y racismo al interior de la Suprema Corte, en términos del artículo 19 del ROSCJN; por lo que, cada una de estas acciones incorpora la perspectiva de género e interseccionalidad en su diseño e implementación. De acuerdo con la calendarización del Plan Anual de Trabajo 2026, las actividades, acciones o proyectos que se encuentran programadas se han cumplimentado en tiempo y forma.
Respecto al numeral 2	De acuerdo con lo establecido en el ROSCJN, la DGISND no cuenta con atribuciones respecto a la asignación del presupuesto anual. No obstante, la instancia facultada para conocer en dicha materia es la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad, misma que no forma parte de la Estructura Orgánica Básica de la SCJN, sino que se encuentra adscrita al Órgano de Administración Judicial.
Respecto al numeral 3.	La DGISND, ha realizado las siguientes actividades y proyectos con perspectiva de género e interseccionalidad: • Publicación de la Política Institucional de Igualdad Sustantiva y No Discriminación: Tiene como propósito establecer los objetivos prioritarios para la promoción, respeto, protección y garantía del derecho a la igualdad sustantiva, la no discriminación y a una vida libre de violencias de todas las personas que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a fin de consolidar una cultura



	institucional de igualdad, incluyente y libre de toda discriminación y violencias. • Implementación del Programa de sensibilización para la prevención de la violencia de género, laboral y no discriminación 2026: El programa está orientado a promover la reflexión sobre las igualdades estructurales, los estereotipos de género y las prácticas discriminatorias desde una perspectiva interseccional de género, derechos humanos e intercultural, con la finalidad de fortalecer la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de violencia y discriminación. • Lanzamiento de la Encuesta en materia de cuidados de la SCJN: Dicha encuesta tuvo como objetivo identificar las necesidades de cuidado del personal de la SCJN y las brechas derivadas de estas labores. La información recabada permitirá diseñar políticas y herramientas normativas orientadas a fortalecer la conciliación entre la vida laboral, personal, familiar y comunitaria, considerando el derecho a cuidar, ser cuidado y al autocuidado. • Cine-debate por los derechos de la diversidad sexo-genérica: Tuvo como propósito sensibilizar al personal de la SCJN sobre las experiencias, los desafíos y distintas formas de discriminación que enfrentan las personas de la diversidad sexo genérica en México, desde una perspectiva interseccional, con la finalidad de promover el respeto a la diversidad en el ámbito jurisdiccional y administrativo. • Conversatorio “Identidades de género y sus desafíos jurídicos”: Tuvo como objetivo reflexionar sobre los retos jurídicos relacionados con la diversidad de identidades de género y contribuir a la construcción de herramientas orientadas a la inclusión y la no discriminación. • Diálogos Jurisprudenciales sobre el Derecho a la Igualdad Sustantiva y a una Vida Libre de Violencia: Dicho evento tuvo como finalidad presentar criterios emitidos por la SCJN en la materia y fortalecer la labor jurisdiccional mediante el análisis de sentencias relevantes y herramientas para juzgar con perspectiva de género. • Conversatorio “Criterios jurisdiccionales por la diversidad sexo-genérica”: El Conversatorio estuvo orientado a difundir resoluciones emitidas por la SCJN en materia de derechos
--	--



	humanos de las personas de la diversidad sexo-genérica y a promover el conocimiento de los criterios que garantizan la igualdad sustantiva, la no discriminación y el libre desarrollo de la personalidad. de género, grupos históricamente discriminados y diversidad sexo • Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres por Razones de Género: El Pronunciamiento se realizó con el propósito de fortalecer el compromiso institucional con la prevención y atención de las violencias al interior de la SCJN. • Implementación de la campaña “Conoce DG Igualdad”: Orientada a difundir las atribuciones y funciones de las DGISND al interior de la SCJN. • Difusión del Decálogo de buenas prácticas para el reconocimiento, inclusión y respeto a los derechos humanos de las personas indígenas y afromexicanas en la SCJN. • Actualización y difusión del Decálogo para promover el respeto, reconocimiento e inclusión de las personas de la diversidad sexo-genérica en la SCJN. • Campaña institucional “Como parte de tu experiencia”, integrada por testimonios de personas servidoras públicas sobre diversidad sexo-genérica en los espacios laborales. • Implementación de una estrategia de comunicación externa mediante redes sociales (Facebook e Instagram) institucionales de la DGISND: Mediante estos canales se elaboraron y difundieron contenidos sobre la prevención de las violencias por razones de género, igualdad sustantiva, perspectiva de género, grupos históricamente discriminados y diversidad sexo-genérica, así como criterios y sentencias relevantes de la SCJN en materia de igualdad y no discriminación y materiales con motivo del Día Internacional del Orgullo LGBTTTIQ+.
Respecto al numeral 4	De la integración y composición de la DGISND, se hace de conocimiento que hay un total de 22 personas adscritas al área, de las cuales 18 son mujeres (81.82%) y 4 hombres (18.18%). Asimismo, sobre la información estadística respecto a la identificación de las personas



	que pertenecen a la diversidad sexo-genérica, se clasifica dicha información como confidencial, debido a que es un dato personal y podría hacer identificable a la persona servidora pública. No obstante, la instancia facultada para conocer en dicha materia es la Dirección General de Recursos Humanos, misma que no forma parte de la Estructura Orgánica Básica de la SCJN, sino que se encuentra adscrita al Órgano de Administración Judicial.
Respecto al numeral 5.	De acuerdo con un análisis respecto a las personas servidoras públicas mujeres que ocupan mandos medios, el 100% de ellos son ocupados por ellas, teniendo en cuenta los requerimientos del puesto.
Respecto al numeral 6 (marcado como 7)	Las actividades implementadas en la DGISND contribuyen a la promoción de los derechos humanos de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, ya que promueven la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de violencias y discriminación para todas las personas al interior de la SCJN, así como la identificación de experiencias, desafíos y distintas formas de discriminación que enfrentan las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica. Conforme al Plan Anual de Trabajo, que se puede visualizar en el siguiente enlace: Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación Suprema Corte de Justicia de la Nación, cada trimestre, se evalúan los indicadores correspondientes a los subprogramas establecidos en el mismo.

[...]” [sic]

VIII. Informe de la DGRH. Por oficio UASCJN/DGRH/SGARH/DRL-2643-2026 de ocho de septiembre de dos mil veintiséis, la referida dirección informó:

“[...] se informa a la Unidad de Transparencia que esta Dirección General de Recursos Humanos formulará pronunciamientos sobre el punto 4 y el inciso c) del numeral 5, de la solicitud que ahora se atiende, por considerarlos que inciden en el ámbito de su competencia.

Asimismo, se informa a la Unidad de Transparencia que, en términos del artículo 30 del ROMA, el resto del contenido de la solicitud no se relaciona con las atribuciones de esta Dirección General, por lo que resulta incompetente para atender las



consultas que realiza la persona solicitante; por lo cual, no se formularán pronunciamientos al respecto.

Ahora bien, con relación al apartado 4, incisos a) y b), relativos a: “a) ¿Cuál es el número total de personas que laboran en el área?” (sic) y “b) ¿Cuántas de ellas son mujeres y qué porcentaje representan respecto del total de servidores públicos adscritos al área?” (sic), se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que de una búsqueda exhaustiva y razonable en los registros con los que cuenta esta Unidad Administrativa se ubicó que, con corte al 31 de agosto de 2026, hay 3583 personas servidoras públicas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de las cuales 1699 son mujeres.

Ahora bien, por lo que hace al porcentaje que representa, se informa que dicho dato no forma parte de los registros de donde se obtuvo la información y que obran en esta Dirección General, ni existe obligación de generarlo o poseerlo; sin embargo, se estima que, a partir de la información proporcionada, la persona solicitante podría realizar el análisis u operación aritmética para obtener el porcentaje que desea conocer.

Para atender el inciso c) del apartado 4, relativo en saber: “c) ¿Su área cuenta con información estadística que permita identificar a las personas LGBT+ que laboran en el área? En caso afirmativo, indicar el número y el porcentaje correspondientes, señalando, en su caso, el mecanismo o criterio institucional mediante el cual se genera dicha información.” (sic); se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que, de la búsqueda exhaustiva y razonable realizada en los archivos y registros con que cuenta esta Dirección General, no se ubicó en las plantillas del personal alguna referencia o distinción respecto de su orientación sexual e identidad de género, pues no se reporta ni se genera un registro en dichos términos sobre el personal que presta sus servicios en la Institución, porque se estaría contraviniendo el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (se inserta vínculo electrónico), que define como discriminación:

“Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

[...]

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

[...]”

Énfasis añadido.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

VARIOS CT-VT/A-59-2026

Por lo anterior, la información solicitada es inexistente en términos del párrafo segundo del artículo 141 de la Ley General.

Para atender el inciso c) del numeral 5, en el que se solicita: “c) *¿Qué porcentaje de los mandos medios se encuentra ocupado por mujeres?*.” (sic), se informa a la Unidad de Transparencia que de una búsqueda exhaustiva y razonable en los registros con los que cuenta la Dirección General de Recursos Humanos con corte al treinta y uno de agosto de dos mil veintiséis, ubicó que un total de 1164 puestos son de mando medio, de los cuales 572 son ocupados por mujeres.

Ahora bien, por lo que hace al porcentaje que representa, se informa que dicho dato no forma parte de los registros de donde se obtuvo la información y que obran en esta Dirección General, ni existe obligación de generarlo o poseerlo; sin embargo, se estima que, a partir de la información proporcionada, la persona solicitante podría realizar el análisis u operación aritmética para obtener el porcentaje que desea conocer.” [sic]

IX. Ampliación del plazo de respuesta en el procedimiento. En sesión ordinaria de diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis el Comité de Transparencia autorizó ampliar el plazo ordinario de respuesta de la presente solicitud de información a través del oficio CT-434-2026.

X. Acuerdo de turno. Por acuerdo de veinticinco de septiembre de dos mil veintiséis la Presidenta del Comité de Transparencia integró y registró el expediente **CT-VT/A-59-2026**; asimismo, ordenó su remisión a la Directora General de Asuntos Jurídicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su carácter de integrante de dicho órgano colegiado, para que conforme a sus atribuciones procediera al estudio y propuesta de la resolución respectiva, en términos de los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia), 17, fracción II y 22, fracción XX, del Acuerdo General Normativo Número 1/2026 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, que establece disposiciones en materias de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Acuerdo General Normativo Número 1/2026).

CONSIDERANDO:

I. Competencia. Este Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver el presente asunto, en



términos de los artículos 6o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 y 40, fracciones I y II, de la Ley General de Transparencia, así como 16, 17, fracciones I y II, y 53 del Acuerdo General Normativo Número 1/2026.

II. Análisis. Como se desprende de los antecedentes, la persona solicitante requirió conocer información relacionada con las condiciones institucionales que favorecen los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI+.

Al respecto, la **DGISND**, la **DGDHJP**, la **DGRH**, la **DGPC** y la **SGP** se pronunciaron en torno a la solicitud, cada una en el ámbito de su competencia, tal y como se esquematiza a continuación:

Solicitud de información	Respuesta de las áreas
“1. Del plan de trabajo anual o instrumento de planeación correspondiente: a) ¿Qué porcentaje del total de las actividades, acciones o proyectos programados está orientado a la promoción, protección o fortalecimiento de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+? b) ¿Qué porcentaje del total de las actividades, acciones o proyectos programados incorpora la perspectiva de género o medidas para atender las desigualdades y brechas que afectan a mujeres y/o personas LGBT+? c) ¿Qué porcentaje ha sido cumplido a la fecha de respuesta de la presente solicitud?”	SGP. No cuenta con los porcentajes solicitados ni con un documento, reporte o indicador institucional que determine lo solicitado. No obstante, proporciona la liga electrónica donde puede consultarse el Plan Estratégico 2025-2027; indicando que dicho instrumento tiene carácter estratégico institucional y no contiene los porcentajes específicos requeridos ni permite determinar por sí mismo el porcentaje de actividades programadas o cumplidas que corresponda a los conceptos señalados en la solicitud. DGISND. Conforme al Programa Anual de Trabajo 2026 de la DGISND todas las actividades, acciones o proyectos programados están orientados a promover el derecho a la igualdad sustantiva, a la no discriminación y a una vida libre de violencias y racismo al interior de la Suprema Corte, en términos del artículo 19 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ROSCJN); por lo que, cada una de estas acciones incorpora la perspectiva de género e interseccionalidad en su diseño e implementación.



	Asimismo, de acuerdo con la calendarización del Plan Anual de Trabajo 2026, las actividades, acciones o proyectos que se encuentran programadas se han cumplimentado en tiempo y forma.
“2. Asignación y ejercicio presupuestario a) ¿Cuál es el monto total del presupuesto anual asignado para el ejercicio fiscal 2026? b) Del presupuesto total asignado, ¿qué monto y qué porcentaje se están destinando, de manera directa o indirecta, a actividades relacionadas con la agenda de género (mujeres y personas LGBT+)? ¿Cuál es el monto ejercido a la fecha de respuesta de la presente solicitud?”	DGPC. Para el inciso a) se proporciona la liga electrónica donde puede ser consultado el Estado del Ejercicio del Presupuesto para este año y en la página 8, de la columna “1 Original”, se puede observar el monto total del presupuesto anual asignado para el ejercicio fiscal 2026, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación [adjunta un instructivo de acceso]. Respecto al inciso b), no se localizó la información en los términos y nivel de detalle indicados por la persona solicitante; sin embargo, en aras de la máxima publicidad, dentro del Estado del Ejercicio del Presupuesto 2026, se puede visualizar el importe autorizado en la partida 44201 “Formación, difusión, vinculación e investigación para la igualdad y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad”, conforme al Clasificador por Objeto del Gasto arriba señalado, mismo que se relaciona con la materia del requerimiento y que puede resultar del interés de la persona solicitante.
“3. Actividades y proyectos con perspectiva de género: a) Identificar y enlistar aquellas que incorporen objetivos, acciones o resultados vinculados con la promoción o garantía de los derechos de las mujeres y/o de las personas LGBT+. b) Para cada una de las actividades identificadas, proporcionar su objetivo general y, en su caso, los objetivos específicos que permitan advertir de manera expresa la incorporación de la perspectiva de género o la atención de las condiciones particulares que enfrentan mujeres y personas LGBT+.”	DGISND. Indica 13 actividades y/o proyectos con perspectiva de género e interseccionalidad que ha realizado, señalando el objetivo de cada una de ellas.
“4. Integración y composición de la estructura laboral: a) ¿Cuál es el número total de personas que laboran en el área? b) ¿Cuántas de ellas son mujeres y qué porcentaje representan respecto del total de servidores públicos adscritos al área? c) ¿Su área cuenta con información estadística que permita identificar a las	DGDHJP. El número de personas que laboran en la DGDHJP al 3 de septiembre de 2026, son 70 personas. De ese total, 45 son mujeres y representan el 64% del total de personas servidoras públicas del área. DGISND. De la integración y composición de la DGISND, se hace de conocimiento que hay un total de 22 personas adscritas



personas LGBT+ que laboran en el área? En caso afirmativo, indicar el número y el porcentaje correspondientes, señalando, en su caso, el mecanismo o criterio institucional mediante el cual se genera dicha información.”	al área, de las cuales 18 son mujeres (81.82%) y 4 hombres (18.18%). Asimismo, sobre la información estadística respecto a la identificación de las personas que pertenecen a la diversidad sexo-genérica, se clasifica dicha información como confidencial, debido a que es un dato personal y podría hacer identificable a la persona servidora pública. DGRH. Sobre los incisos a) y b), con corte al 31 de agosto de 2026, hay 3583 personas servidoras públicas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de las cuales 1699 son mujeres y, por lo que hace al porcentaje que representa, se informa que dicho dato no forma parte de los registros de donde se obtuvo la información y que obran en esta Dirección General, ni existe obligación de generarlo o poseerlo; sin embargo, se estima que, a partir de la información proporcionada, la persona solicitante podría realizar el análisis u operación aritmética para obtener el porcentaje que desea conocer. Por otra parte, respecto al inciso c), no se ubicó en las plantillas del personal alguna referencia o distinción respecto de su orientación sexual e identidad de género, pues no se reporta ni se genera un registro en dichos términos sobre el personal que presta sus servicios en la Institución, porque se estaría contraviniendo el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en ese sentido, señala que la información es inexistente.
“5. Paridad de género: a) ¿Existe una distribución paritaria entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de su secretaría, coordinación o dirección? b) ¿Existe paridad de género en la participación del personal en actividades, proyectos, comités, grupos de trabajo u otros mecanismos institucionales de carácter sustantivo? c) ¿Qué porcentaje de los mandos medios se encuentra ocupado por mujeres? d) En caso de que no exista paridad en alguno de los ámbitos señalados, indicar qué medidas se han implementado o se encuentran previstas para reducir las	SGP. No cuenta con un estudio, diagnóstico o reporte estadístico propio que determine los porcentajes de paridad y participación del personal en las actividades, proyectos, comités o grupos de trabajo señalados. No obstante, se hace notar que el Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece, en su artículo 4o., que en la integración de los órganos y áreas de la Suprema Corte se garantizará la paridad de género y se fomentará la inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados.



brechas de representación y participación identificadas.”	DGDHJP. Sobre el inciso a) indica que, dos de las tres Subdirecciones Generales son dirigidas por mujeres. Cuatro de las seis Direcciones de área son coordinadas por mujeres. Para evitar realizar una respuesta ad-hoc, respecto de otros niveles jerárquicos, se proporciona la liga en la que podrá consultar la estructura orgánica. EO DGDHJP 15AGO2026.pdf En cuanto al inciso b) informa que la participación del personal en actividades, proyectos u otros mecanismos es definido conforme al nivel de responsabilidad, no respecto al género. Respecto al inciso c) menciona que es el 62%. Por último, sobre el inciso d) menciona que se trata de una consulta condicional y no es posible responder por la vía de acceso a la información. DGISND. De acuerdo con un análisis respecto a las personas servidoras públicas mujeres que ocupan mandos medios, el 100% de ellos son ocupados por ellas, teniendo en cuenta los requerimientos del puesto. DGRH. Para atender el inciso c), señala que con corte al treinta y uno de agosto de dos mil veintiséis, ubicó que un total de 1164 puestos son de mando medio, de los cuales 572 son ocupados por mujeres y, por lo que hace al porcentaje que representa, no forma parte de los registros de donde se obtuvo la información; sin embargo, estima que, a partir de la información proporcionada, la persona solicitante podría realizar el análisis u operación aritmética para obtener el porcentaje que desea conocer.
“7. [sic] Contribución institucional a la ciudadanía Considerando las obligaciones de las instituciones públicas en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación: a) ¿De qué manera las funciones y actividades de su secretaría, coordinación o dirección contribuyen a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+?	SGP. El Plan Estratégico 2025-2027 constituye el instrumento estratégico que orienta la actuación institucional durante la actual etapa de este Alto Tribunal. Su Eje 8, “Justicia con Perspectiva de Género”, contempla objetivos vinculados con la transversalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la paridad y la protección de los derechos de las mujeres y de las



b) ¿Cuenta el área con mecanismos o indicadores para evaluar el impacto de sus actividades en mujeres y personas LGBT+? En caso afirmativo, señalar cuáles. c) En caso de no contar con acciones específicas, ¿qué medidas considera necesarias para incorporar la perspectiva de género y los derechos de las mujeres y personas LGBT+ en sus actividades, derivado de que es una obligación institucional?”	personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género. Dicho instrumento no contiene un indicador que permita cuantificar, específicamente la contribución solicitada en términos de porcentajes o resultados particulares respecto de la promoción y protección de los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+, tal como se solicita. Respecto de cualquier planteamiento que implique señalar qué medidas considera necesarias para incorporar la perspectiva de género o los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+ en las actividades de esta Secretaría General, se precisa que ello implicaría la emisión de una opinión, valoración o propuesta que no necesariamente corresponde a una expresión documental preexistente. DGISND. Las actividades implementadas en la DGISND contribuyen a la promoción de los derechos humanos de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, ya que promueven la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de violencias y discriminación para todas las personas al interior de la SCJN, así como la identificación de experiencias, desafíos y distintas formas de discriminación que enfrentan las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica. Conforme al Plan Anual de Trabajo [proporciona la liga electrónica], cada trimestre, se evalúan los indicadores correspondientes a los subprogramas.
“Otros datos para su localización: Planes de trabajo anual o instrumentos de planeación de cada secretaría, coordinación o dirección. Cronogramas o programas de actividades, eventos, foros, conferencias, capacitaciones, protocolos, publicaciones, audiencias”.	DGDHJP. En atención al principio de máxima publicidad, se informa que se publica en el portal de transparencia de su sitio oficial, entre otra información, su plan estratégico: scjn-plan-estrategico-2025-2027.pdf Asimismo, se comparte el Plan Anual 2026 de la DGDHJP: Proceso de Planeación, Programación, Presupuestación, Evaluación y Control en la SCJN”.

1. Aspectos atendidos.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

De lo anterior, este Comité de Transparencia estima por atendidos los siguientes puntos:

De la **DGISND**, al ser el área encargada de diseñar y aplicar las medidas para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las labores de este Alto Tribunal, así como de implementar políticas estructurales y estrategias para promover ambientes libres de violencia, racismo y discriminación, en términos del artículo 19 del ROSCJN.

- **Punto 1, incisos a), b) y c).** Al señalar que conforme al Programa Anual de Trabajo 2026 del área, **todas** las actividades, acciones o proyectos programados están orientados a promover el derecho a la igualdad sustantiva, a la no discriminación y a una vida libre de violencias y racismo **al interior de este Alto Tribunal.**

Y que de acuerdo con la calendarización del Plan Anual de Trabajo 2026, las actividades, acciones o proyectos que se encuentran programadas **se han cumplimentado** en tiempo y forma.

- **Punto 3, incisos a) y b).** Al informar las 13 actividades y/o proyectos con perspectiva de género e interseccionalidad que ha realizado, así como su objetivo.
- **Punto 7, incisos a), b) y c).** Al proporcionar la liga electrónica donde puede consultarse el Plan Anual de Trabajo, documento en el cual pueden visualizarse las actividades implementadas por la **DGISND** que contribuyen a la promoción de los derechos humanos de las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, que promueven la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de violencias y discriminación para todas las personas al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como los indicadores correspondientes a los subprogramas que se evalúan trimestralmente.



De la **DGPC**, al encontrarse facultada para dar seguimiento al ejercicio del presupuesto de egresos asignado a este Tribunal Constitucional, conforme lo señalado en el artículo 31, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ROMA)¹.

- **Punto 2.** En cuanto al **inciso a)**, proporciona la liga electrónica donde puede ser consultado el Estado del Ejercicio del Presupuesto para este año e indica que en la página 8, de la columna “1 Original”, se puede observar el monto total del presupuesto anual asignado para el ejercicio fiscal 2026, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y adjunta un instructivo con los pasos a seguir para su consulta.

Ahora bien, respecto al **inciso b)**, donde requiere el monto y porcentaje del presupuesto destinado de manera directa o indirecta a las actividades relacionadas con la agenda de género (mujeres y personas LGBTI+), así como el monto ejercido a la fecha de respuesta de la presente solicitud, se advierte que aún y cuando la **DGPC** informa que no localizó la información en los términos y nivel de detalle indicados por la persona solicitante, ésta puede ser consultada a través de la partida 44201 “Formación, difusión, vinculación e investigación para la igualdad y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad” del Estado del Ejercicio del Presupuesto, conforme al Clasificador por Objeto del Gasto [documento que proporcionó], con independencia del dato del porcentaje, puesto que es una operación aritmética que la persona solicitante podría realizar con la información proporcionada.

En ese sentido, este aspecto de la solicitud se tiene por atendido de manera total, ya que, con la información señalada por el área, la persona solicitante podría consultar la información requerida.

¹ Disposición normativa aplicable aún para las facultades y competencias de la DGPC, en términos del Transitorio Sexto del ROSCJN.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Por último, de la **DGRH** de conformidad con las atribuciones conferidas en materia de seguimiento y control de ocupación de plazas por el artículo 30 del ROMA².

- **Punto 4, incisos a) y b).** La **DGDHJP** informa que en su área el número de personas que laboran al tres de septiembre de dos mil veintiséis son 70 personas y 45 son mujeres, lo que representa el 64% del total de personas servidoras públicas.

De igual forma, la **DGISND** señaló que, de 22 personas adscritas al área, 18 son mujeres, lo que representa el 81.82% del total.

No obstante, como se indicó anteriormente, al ser la **DGRH** el área encargada de operar los mecanismos de nombramientos, contratación y ocupación de plazas de este Alto Tribunal, se tienen por atendidos estos aspectos de la solicitud con la respuesta de dicha área, al informar que, con corte al treinta y uno de agosto de dos mil veintiséis, hay 3583 personas servidoras públicas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de las cuales 1699 son mujeres.

Por otra parte, en cuanto a lo que refiere sobre el porcentaje que representan las mujeres respecto del total de servidores públicos, como ya se mencionó anteriormente, es un dato que la persona solicitante podría obtener al analizar o realizar una operación aritmética con la información proporcionada, tal y como lo señala el área, por lo que se tiene por atendido de manera total ese inciso de la solicitud.

- **Punto 5, inciso c),** Informó que, con corte al treinta y uno de agosto de dos mil veintiséis, ubicó que un total de 1164 puestos son de mando medio, de los cuales 572 son ocupados por mujeres. Al respecto, se atiende dicho aspecto de la solicitud con los datos señalados por el área, ya que el

² Disposición normativa aplicable aún para las facultades y competencias de la DGPC, en términos del Transitorio Sexto del ROSCJN.



“porcentaje” es un dato que la persona solicitante puede obtener al realizar una operación aritmética, como se señaló en el punto anterior.

Con lo anterior, se tiene por atendido los puntos **1, 2, 3, 4 incisos a) y b), 5 inciso c) y 7** de la solicitud; en consecuencia, se ordena a la Unidad de Transparencia informe a la persona solicitante, lo analizado en el presente apartado y ponga a disposición los documentos proporcionados por la **DGPC**; asimismo, con base en el principio de máxima publicidad, se encomienda hacer del conocimiento la liga electrónica del Plan Estratégico 2025-2027 proporcionada por la **SGP** (relacionado con el **punto 1 y 7** de la solicitud).

2. Requerimiento de información.

Sobre la parte del requerimiento del **punto 4, inciso c)** relativo a “¿Su área cuenta con información estadística que permita identificar a las personas LGBT+ que laboran en el área? En caso afirmativo, indicar el número y el porcentaje correspondientes, señalando, en su caso, el mecanismo o criterio institucional mediante el cual se genera dicha información.”, se observa una discrepancia sobre la posible existencia de información, ya que la DGRH informa que no ubicó en las plantillas del personal alguna referencia o distinción respecto de su orientación sexual e identidad de género, puesto que no reporta ni genera un registro en dichos términos debido a que estaría contraviniendo el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, declarando la inexistencia de la información solicitada.

Mientras que, la DGISND señaló que la información estadística respecto a la identificación de las personas que pertenecen a la diversidad sexo-genérica es confidencial, debido a que es un dato personal y podría hacer identificable a la persona servidora pública.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Por otra parte, respecto al **punto 5, incisos a), b) y d)** en los que se solicitó “a) ¿Existe una distribución paritaria entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de su secretaría, coordinación o dirección? b) ¿Existe paridad de género en la participación del personal en actividades, proyectos, comités, grupos de trabajo u otros mecanismos institucionales de carácter sustantivo? d) En caso de que no exista paridad en alguno de los ámbitos señalados, indicar qué medidas se han implementado o se encuentran previstas para reducir las brechas de representación y participación identificadas.”, se advierte que la información proporcionada por la **DGDHJP** y la **DGISND** es únicamente relativa a sus áreas; sin embargo, de una lectura integral de la solicitud, la persona solicitante no circunscribió su pretensión a dichas áreas, sino que requirió información de la totalidad de las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por ello, al inferir que dentro de las atribuciones de la **DGISND** se encuentra la de realizar diagnósticos, estudios, análisis y otras acciones para promover la igualdad sustantiva y la no discriminación, así como el acceso de las mujeres a la justicia, con perspectiva interseccional, intercultural y libre de racismo en este Alto Tribunal, en términos del artículo 19³ del ROSCJN, considerando que este órgano colegiado es competente para dictar las medidas necesarias para asegurar mayor eficacia en la gestión de las solicitudes de acceso a la información, de conformidad con los artículos 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia, 19, fracción IV, 53, tercer párrafo y 54, del Acuerdo General Normativo 1/2026, se requiere a dicha área para que en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente determinación, se pronuncie sobre lo siguiente:

- **Punto 4 inciso c)**, respecto de la disponibilidad de la información y, en su caso, proporcione la información estadística solicitada, ya que, al ser un dato estadístico, no puede ser considerado un dato personal confidencial

³ ROSCJN

Artículo 19. La Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación tendrá las atribuciones siguientes:

[...]

X. Realizar diagnósticos, estudios, análisis, proyectos, informes, cursos, talleres y publicaciones y otras acciones para promover la igualdad sustantiva y la no discriminación, así como el acceso de las mujeres a la justicia, con perspectiva interseccional, intercultural y libre de racismo;

[...]



que podría hacer identificable a las personas servidoras públicas de esta institución.

- **Punto 5 incisos a), b) y d)**, para que emita un pronunciamiento sobre lo requerido en esos incisos de la solicitud.

3. Obligaciones que derivan del propio procedimiento de acceso a la información.

Finalmente, en cuanto a la última parte de la solicitud, en donde la persona solicitante indicó en “Otros datos para su localización” los “Planes de trabajo anual o instrumentos de planeación de cada secretaría, coordinación o dirección. Cronogramas o programas de actividades, eventos, foros, conferencias, capacitaciones, protocolos, publicaciones, audiencias”, se estima que no amerita un pronunciamiento adicional por cumplirse con la búsqueda de información de manera integral a lo largo del procedimiento de acceso a la información que nos ocupa.

Por lo expuesto y fundado, se:

RESUELVE:

PRIMERO. Se tienen atendidos diversos aspectos de la solicitud conforme a lo analizado en el apartado 1 del considerando segundo de esta resolución.

SEGUNDO. Se requiere a la **DGISND** en los términos del apartado 2 del considerando segundo de esta resolución.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

TERCERO. Se determina que los aspectos señalados en el apartado 3 del considerando segundo de esta resolución, son derivados del propio procedimiento de atención a la solicitud de acceso a la información.

Notifíquese a la persona solicitante, a las instancias vinculadas y a la Unidad de Transparencia.

Así lo resolvió, por unanimidad de votos, el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y firman la **Maestra Camelia Gaspar Martínez**, Directora General de Asuntos Jurídicos y Presidenta del Comité; el **Maestro Abraham Montes Magaña**, Titular de la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y; el **Doctor Gustavo Miguel Meixueiro Nájera**, Director General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes; integrantes del Comité, ante la Secretaria del Comité, quien autoriza y da fe.

MAESTRA CAMELIA GASPAR MARTÍNEZ
PRESIDENTA DEL COMITÉ

MAESTRO ABRAHAM MONTES MAGAÑA
INTEGRANTE DEL COMITÉ

DOCTOR GUSTAVO MIGUEL MEIXUEIRO NÁJERA
INTEGRANTE DEL COMITÉ

DOCTORA LAURA OROZCO DOMÍNGUEZ
SECRETARIA DEL COMITÉ

Resolución formalizada por medio de la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación (FIREL), con fundamento en los artículos tercero y quinto del Acuerdo General de Administración III/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de diecisiete de septiembre de dos mil veinte, en relación con el artículo 34 del Acuerdo General Normativo Número 1/2026 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis.