

Hacia una política  
institucional de  
cuidados en la Corte

# DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

del trabajo de cuidados  
no remunerados en  
la Suprema Corte de  
Justicia de la Nación



**Suprema Corte**  
de Justicia de la Nación



Unidad General de  
Conocimiento Científico  
y Derechos Humanos

## **Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Catalogación**

PO

Q300.113 Diagnóstico situacional del trabajo de cuidados no remunerados en la Suprema  
D523d Corte de Justicia de la Nación / equipo de trabajo UGCCDH, María  
Fernanda Pinkus Aguilar [y otros cuatro]. -- Primera edición. -- Ciudad de  
México, México : Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2024.  
1 recurso en línea (193 páginas : ilustraciones, gráficas, tablas ; 22 cm.)

Material disponible solamente en PDF.

1. Cuidado – Trabajo – No remunerado – Estudio – Metodología 2. México.  
Suprema Corte de Justicia de la Nación – Política institucional – Diagnóstico  
– Análisis 3. Equidad de género I. Pinkus Aguilar, María Fernanda, autora  
II. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Unidad General de  
Conocimiento Científico y Derechos Humanos  
LC KGF3003

Primera edición: noviembre de 2024

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Avenida José María Pino Suárez núm. 2  
Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc  
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

### **Equipo de trabajo UGCCDH:**

María Fernanda Pinkus Aguilar  
Marycarmen Color Vargas  
Mónica Isabel Páez Villa  
Xipatl Micaela Contreras Oropeza  
Karen Azucena Hernández González

La formación y el diseño estuvieron al cuidado de la Dirección General de la Coordinación de  
Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

# Diagnóstico

**situacional del trabajo de  
cuidados no remunerados  
en la Suprema Corte  
de Justicia de la Nación**



**Suprema Corte**  
de Justicia de la Nación



Unidad General de  
Conocimiento Científico  
y Derechos Humanos

## Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ministra Norma Lucía Piña Hernández  
*Presidenta*

### Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo  
*Presidente*

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá  
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena  
Ministra Loretta Ortiz Ahlf  
Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

### Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán  
*Presidente*

Ministro Luis María Aguilar Morales  
Ministra Lenia Batres Guadarrama  
Ministra Yasmín Esquivel Mossa  
Ministro Javier Laynez Potisek

### Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos

Alejandra Rabasa Salinas  
*Titular de la Unidad*



## Contenido

<b>Introducción</b> .....	9
<b>Justificación</b> .....	13
<b>Objetivo</b> .....	17
<b>Metodología</b> .....	19
A. Revisión documental .....	24
B. Estudios descriptivos y exploratorios.....	25
B.1 Diagnóstico situacional de cuidados.....	25
B.2 Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados.....	27
B.3 Monitoreo y evaluación con perspectiva de género del uso de la licencia por paternidad...	29
C. Cuestionarios de Uso del Tiempo .....	31
C.1 Cuestionario de Uso del Tiempo aplicado a todo el personal.....	33
C.2 Cuestionario de Uso del Tiempo aplicado al personal con descendientes.....	34



C.3	Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidados aplicado al personal de una Dirección General (proyecto piloto).....	34
D.	Sistematización y análisis de la información.....	35

**Acciones institucionales que promueven el derecho al cuidado y la corresponsabilidad ..... 37**

A.	Jurisdiccionales.....	37
B.	Administrativas.....	40
B.1	Áreas de la Corte que brindan cuidado al personal.....	40
B.2	Derechos, prestaciones y servicios que contribuyen al ejercicio del derecho al cuidado.....	40

**Resultados del análisis..... 51**

A.	Características sociodemográficas y laborales del personal de la SCJN.....	51
A.1	El personal de la SCJN y los cuidados que brinda.....	54
A.2	Perfil de personas con descendientes.....	55
B.	Percepción en torno a derechos y prestaciones en materia de cuidado.....	56
C.	Feminización de los cuidados: roles y estereotipos de género.....	58
D.	Participación de los hombres en los trabajos de cuidados no remunerados.....	60
E.	Uso del tiempo destinado a labores de cuidado.....	64
F.	Diversificación e incremento de las necesidades de cuidado.....	67
G.	Autocuidado.....	68
H.	Traslados.....	71

<b>Conclusiones</b> .....	<b>73</b>
<b>Recomendaciones de mejora</b> .....	<b>79</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>85</b>
<b>Anexos</b>	
Anexo 1. Directrices para la adopción e implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados en la Dirección General.....	93
Anexo 2. Instrumentos de recolección de información ...	113
Anexo 3. Diagramas de flujo que ilustran el procedimiento de solicitud de licencias.....	183
Anexo 4. Diagrama de árbol de problemas .....	193







## Introducción

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) promueve el derecho a la igualdad como un principio fundamental, tanto en su quehacer judicial como en su cultura organizacional. Problematizar las relaciones que se reproducen entre las personas que conforman la SCJN bajo el sistema sexo-género no solo supone un desafío administrativo permanente, sino un ejercicio autocrítico que permite develar los modos en que mujeres, hombres y personas de la diversidad-disidencia sexual y de género se posicionan en la institución y cómo esto influye en su desempeño profesional, personal y familiar.

Uno de los ejes rectores del trabajo de la actual Presidencia de la SCJN busca promover la modificación de la división sexual del trabajo a partir de la categoría social del género y fomentar el derecho a cuidar y ser cuidado en condiciones de calidad e igualdad, pero sobre todo busca posicionar la corresponsabilidad de los cuidados como toda acción que implique la sostenibilidad de la vida, desde lo colectivo hasta lo institucional, es decir, a través de una colaboración sistemática entre la comunidad que labora en la SCJN y la propia institución.



Se proponen, así, estrategias vinculadas a las acciones que la institución ha realizado desde 2008, integrando ahora una visión de gestión política para los cuidados corresponsables que involucre a todos sus sectores, favoreciendo la autonomía personal, la atención y la asistencia de las personas, toda vez que el cuidado cumple funciones esenciales para el desarrollo y bienestar colectivo.

Para identificar la situación y condición de las personas servidoras públicas de la SCJN, la Dirección de Igualdad de Género (DIG) de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH) ha realizado un diagnóstico situacional participativo desde un enfoque de derechos humanos con perspectivas de género e interseccionalidad con la finalidad de conocer los requerimientos de cuidados, considerando la posición y condición de género. Entendiendo la posición de género como el lugar que las personas ocupan a partir del género con el que se identifican en los espacios de dirección, la toma de decisiones y la operatividad de las acciones. Por su parte, la condición de género hace referencia a las oportunidades, funciones, actividades y atributos sociales de las personas dentro de la institución a partir del género con el que se identifican, para lo cual es imprescindible considerar la perspectiva interseccional, que ayuda a entender y reflexionar sobre las implicaciones de los cruces e interrelaciones entre categorías como sexo, género, etnia, condición socioeconómica, discapacidad, edad, orientación sexual, entre otras.

El presente diagnóstico permite responder algunas de las preguntas base de este análisis situacional:

- ¿En dónde se encuentra la SCJN con respecto al tema de cuidados?
- ¿Cuál ha sido su contribución para fortalecer este derecho en beneficio de las personas servidoras públicas que forman parte de la institución?
- ¿Qué resultados se han obtenido?
- ¿Quiénes son las personas que proporcionan cuidados en la SCJN?
- ¿Cómo cuidan?
- ¿Cuáles son sus necesidades?
- ¿Cómo generar o fortalecer una cultura de corresponsabilidad dentro de la SCJN?
- ¿Cómo garantizar el autocuidado entre el personal de la SCJN?

La búsqueda de respuestas ha permitido obtener información y evidencias de los avances jurisdiccionales y administrativos de la SCJN, los cuales favorecen el derecho a cuidar y recibir cuidados, así como las necesidades específicas de las personas servidoras públicas en el ejercicio de este derecho.

La investigación diagnóstica se basa en una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) que permite abrir espacios para la participación de las personas trabajadoras de la SCJN y determinar las causas y los efectos, así como construir las alternativas que permitan (i) desarrollar un sistema de cuidados que genere igualdad sustantiva entre hombres, mujeres y personas de la diversidad-disidencia sexual y de género; (ii) transformar los impactos negativos asociados a la doble y triple jornada; y (iii) mejorar las condiciones de vida de las personas que cuidan y de quienes son cuidadas. Los hallazgos de este



diagnóstico y la aplicación de diversas metodologías, como el árbol de problemas (**Anexo 4**) y el marco lógico, darán elementos para analizar y diseñar una política institucional de cuidados en la SCJN.





## Justificación

Los sistemas de cuidados, a partir de la definición de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y de la Organización de Naciones Unidas (ONU), refieren a

*[...] un conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren; así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados —que hoy realizan mayoritariamente las mujeres. Dichas políticas han de implementarse en base a [sic] la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social y de género en el que participe la sociedad civil, el sector empresarial y las familias—. La implementación del Sistema de Cuidado implica una gestión intersectorial para el desarrollo gradual de sus componentes —servicios, regulaciones, formación, gestión de la información y el conocimiento, y comunicación para la promoción del cambio cultural—*



*que atienda a la diversidad cultural y territorial (ONU-Mujeres y CEPAL, 2022, p. 23).*

Los cuidados se ubican en el centro de los vínculos afectivos, del sostenimiento de la vida, de los espacios comunitarios y de la naturaleza; en ese sentido, garantizan el bienestar y el desarrollo integral de las personas. Sin embargo, al hablar de cuidados, se coloca a las mujeres, adolescentes y niñas en el centro de esta responsabilidad, como base de la organización social y política de las sociedades que históricamente les atribuyen y designan esta tarea.

Esta lógica organizacional de las sociedades, particularmente de las occidentales, repercute en los ámbitos personales, familiares y comunitarios, así como en los espacios laborales que se sustentan en estructuras jerarquizadas, desiguales y relaciones de poder que mantienen en desventaja a las mujeres y personas que integran la diversidad-disidencia sexual y de género en relación con los hombres.

Aunque los cuidados son un derecho, también representan una demanda de tiempo, de responsabilidades y obligaciones para quienes los realizan. Por esta razón, la democratización y dignificación de estas labores en las relaciones de género, étnicas y de estrato socioeconómico son una agenda pendiente en el siglo XXI, no solo en los hogares sino en todas las estructuras sociales, incluidas las instituciones públicas. Solo podremos realizar un análisis respecto a este derecho y el rol que corresponde al Estado y sus instituciones, a la sociedad civil, al mercado y a las familias si consideramos estas variables: a) quiénes son titulares del derecho al cuidado; b) quiénes son

titulares de los deberes u obligaciones; c) cuáles son los mecanismos de exigibilidad del derecho al cuidado; y d) cuáles son las medidas destinadas a reducir las desigualdades y brechas en el acceso y disfrute de este derecho (Pautassi, 2007).

El desarrollo progresivo del cuidado como un derecho, en los Sistemas tanto Universal como Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, abona a la consideración de que los derechos sociales articulan las nociones de autonomía e igualdad para las mujeres, y que en su dimensión subjetiva no son de naturaleza jurídica diferente a los derechos civiles y políticos, otorgando a los Estados las obligaciones de respetar, proteger y garantizar, mediante acciones de hacer y de proveer bienes y servicios exigibles ante los tribunales (Abramovich y Courtis, 2002; Bidegain y Calderón, 2018).

Posicionar el cuidado como un derecho desde los espacios laborales implica, entre otras cuestiones, desfeminizar una acción que históricamente ha sido realizada casi exclusivamente por mujeres y abrir la posibilidad de redes cuidadoras en todos los ámbitos desde la propuesta de corresponsabilidad, interpelando a los varones, a las comunidades e instituciones en su compromiso para alcanzar la redistribución de los cuidados (Pautassi, 2018).







## Objetivo

Realizar un diagnóstico situacional participativo que permita identificar las creencias, los conocimientos, las necesidades y las prácticas culturales en torno al trabajo de cuidado no remunerado, y evidenciar el uso del tiempo del personal de la SCJN que brinda cuidados y sus implicaciones.

La finalidad principal del diagnóstico situacional es contar con evidencia que sustente la política institucional de cuidados de la Suprema Corte, para seguir avanzando en la transversalización de la perspectiva de género, la interseccionalidad y con ello la igualdad sustantiva.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros" (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.).





## Metodología

El presente diagnóstico situacional participativo en materia de cuidados documenta y analiza, desde el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y el análisis interseccional, la información obtenida en 2023 y 2024 con personal de diversas áreas y cargos de la SCJN.

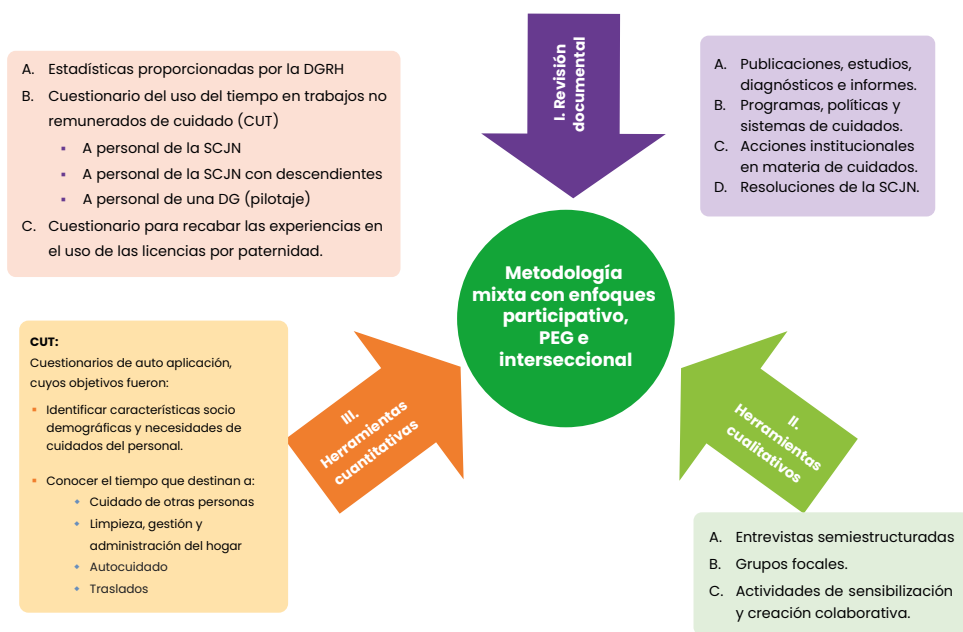
La estrategia para recabar la información está basada en una metodología mixta y en la triangulación de metodologías cualitativas y cuantitativas (Samaja, 2018; Souza, 2005), con enfoque participativo; a partir de las siguientes actividades:

1. Revisión documental;
2. Revisión de datos estadísticos proporcionados por la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH);
3. Entrevistas semiestructuradas;
4. Grupos focales;
5. Cuestionarios autoaplicables de uso de tiempo (CUT);
6. Observación de espacios y dinámicas, y



7. Actividades de sensibilización y creación colaborativa para identificar necesidades de cuidados y generar propuestas que permitan alcanzar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar.

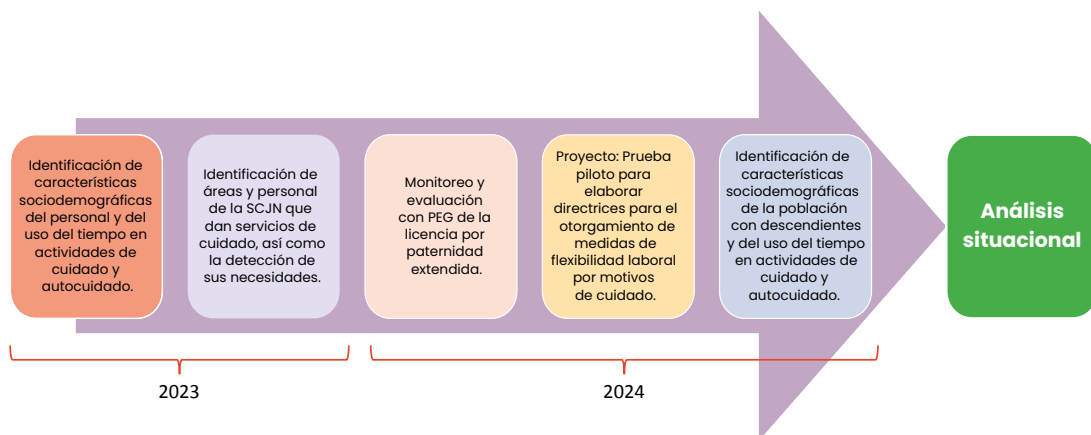
**Gráfico 1.**  
**Metodología del diagnóstico situacional participativo en materia de cuidados**



La rigurosidad de este estudio basado en evidencias requirió conocer sentencias en materia de cuidados emitidas por la SCJN, identificar medidas administrativas vigentes, recopilar

información y construir conocimiento basado en la participación y colaboración del personal, entrevistar a actores clave y lanzar proyectos piloto y de evaluación para conocer procesos e impactos de la cultura organizacional. Todo ello, en conjunto, permitió realizar un análisis situacional en materia de cuidados.

Gráfico 2. Proceso de estudio exploratorio.  
Triangulación y sistematización de información



A continuación, la **Tabla 1** resume el número de personas participantes en las actividades y acciones realizadas. La información sistematizada y analizada deriva de muestras poblacionales obtenidas a través de herramientas metodológicas cuantitativas y cualitativas, aplicadas en los distintos procesos diagnósticos de 2023 y 2024, en los que hubo una amplia participación voluntaria con carácter confidencial de personal jurisdiccional y administrativo de distintas áreas y cargos la Corte.

Tabla 1. Personas que participaron en las actividades emprendidas en el marco del Diagnóstico situacional de cuidados en la SCJN

Género	Personal de la Corte (cifras de la DGRH)		Actividades 2023								Actividades 2024						
	Total	Con descendientes (hijos, hijas e hijes)	Diagnóstico situacional de cuidados			Registro de licencias solicitadas					Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados			Monitoreo y evaluación con PEG del uso de la licencia por paternidad			Diagnóstico situacional de personal con descendientes
			CUT1	GF	ES	LM	LCM	LL	LP	LCP	ASCC	CUTyNC	ES	Licencias solicitadas	Cuestionario	ES	CUT2
Hombres	1,731	1,274	1,180	16	1	0	0	0	51	S/I	63	58	3	42	20	6	587
Mujeres	1,910	1,005	1,080	14	1	102	S/I	13	0	0	54	48	2	0	--	--	584
Personas no binarias	S/R	S/R	7	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	0	--	--	2
<b>Total</b>	<b>3,641</b>	<b>2,279</b>	<b>2,251</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>102</b>	<b>S/I</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>S/I</b>	<b>117</b>	<b>107</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>1,173</b>
Fecha o periodo de corte	Agosto de 2023	Mayo de 2024	Septiembre de 2023	Del 15 julio de 2020 al 7 septiembre de 2023							De febrero a abril de 2024			De octubre de 2021 a marzo de 2024			De mayo a junio de 2024

#### Relación de abreviaciones:

- CUT (1 y 2): Cuestionario de Uso del Tiempo
- GF: Grupos focales
- ES: Entrevistas semiestructuradas
- LM: Licencia por maternidad
- LCM: Licencia por cuidados maternos
- LL: Licencia de lactancia
- LP: Licencia por paternidad
- LCP: Licencia por cuidados paternos
- ASCC: Actividades de sensibilización y construcción colaborativa
- CUTyNC: Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidado



Los datos se sistematizaron en matrices de análisis para definir, explorar y construir la situación, condición y posición de las personas servidoras públicas de la SCJN, a partir de variables transversales de género binario (hombre-mujer) e interseccionalidad, considerando variables laborales y sociodemográficas. Además de otras que permiten caracterizar a las personas a su cuidado.

## A. Revisión documental

La investigación de gabinete consistió en explorar publicaciones, estudios, informes, diagnósticos e indicadores de género y cuidados, sitios de intranet y el sitio de la anterior Unidad General de Igualdad de Género de la SCJN. La información permitió documentar los avances administrativos y jurisdiccionales alcanzados por la institución, a partir de la revisión de programas, estrategias y acciones institucionales de las políticas y sistemas de cuidado, así como de protocolos y jurisprudencia.

Sobre los avances en materia de políticas, programas y sistemas de cuidado en la SCJN, la información se concentró en una matriz de datos en la que se distingue: título, fechas de publicación, personas autoras, objetivo, metodología, indicadores, evaluación, observaciones y ligas de acceso. Además, se revisaron Acuerdos Generales de Administración (AGA) y lineamientos generales para identificar cuáles son los derechos, bienes y servicios que la SCJN proporciona a las personas servidoras públicas en materia de cuidados.

Con el objetivo de contrastar la información sobre las licencias y prestaciones en materia de cuidados con la demanda y el uso,

se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) datos estadísticos para el periodo comprendido de 2020 a 2024 sobre licencias de maternidad, paternidad y uso de salas de lactancia. Estos datos solamente expresan el número de licencias otorgadas, lo que imposibilitó el cruce de variables que proporcionarían evidencia entre el número de personas que las requieren, quienes las solicitan y a quienes se les otorgan.

La información se sistematizó a partir de la premisa de avances en derechos laborales y obligaciones institucionales en materia de cuidados en la SCJN. El reporte de hallazgos permite dar cuenta de manera cronológica de las acciones para establecer los avances producidos dentro de la SCJN en los ámbitos administrativo y jurisdiccional.

## B. Estudios descriptivos y exploratorios

Los estudios descriptivos y exploratorios que se llevaron a cabo partieron de los resultados del proceso de investigación anterior y la aplicación de la triangulación de metodologías planteadas con algunos matices particulares para cada estudio, a partir de las necesidades específicas y de la población a la que cada uno estuvo dirigido.

### B.1 Diagnóstico situacional de cuidados

En un primer momento, en septiembre de 2023, con el objetivo de prever la correspondencia entre las actuales prácticas de cuidado y la futura política institucional en la materia, se realizaron **entrevistas semiestructuradas a personal clave de**





**mando medio y alto** de la Dirección General de Servicios Médicos y del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), por la relevancia que tienen en la toma de decisiones, la implementación de estrategias y líneas de acción, así como por el conocimiento de las necesidades específicas en materia de cuidados del personal a su cargo.

Las entrevistas se realizaron de manera presencial, a distancia e híbrida, fueron audio grabadas con consentimiento informado previo, transcritas parcialmente y sistematizadas en matrices de análisis a partir de ejes temáticos asociados a los objetivos específicos de cada diagnóstico.

Además, con el objetivo de explorar y describir las creencias, los conocimientos, las opiniones, las percepciones y las acciones en torno a las prácticas de cuidados del personal operativo de áreas clave en materia de cuidados al interior de la SCJN, se desarrollaron **3 grupos focales con personal que realiza labores de mantenimiento, intendencia y seguridad, así como con personal que trabaja en el comedor y el CENDI** (también realizados en septiembre de 2023).

Los grupos focales tuvieron una duración aproximada de una hora y media, fueron diseñados atendiendo criterios de participación de personal operativo con paridad de género, contaron con consentimiento informado y una ficha de identificación. La guía para los grupos focales, sumada a la sistematización de datos sociodemográficos, la transcripción parcial de la grabación y las notas se organizaron a partir de tres dimensiones: (i) cuidado de otras personas; (ii) limpieza, gestión y administración del hogar; y (iii) autocuidado.

## B.2 Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados

En febrero de 2024, la DIG, atendiendo la petición de una Dirección General de la Corte, diseñó un diagnóstico participativo con metodologías mixtas que permitiera: (i) explorar la cultura organizacional y las dinámicas laborales; (ii) detectar las necesidades y alternativas en materia de cuidados; y (iii) diseñar estrategias y directrices para el otorgamiento de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidado que favorezcan la corresponsabilidad social y permitan equilibrar la vida laboral, familiar y personal. Esto, con el objetivo principal de garantizar el ejercicio pleno del derecho al cuidado, proteger el empleo, fomentar la igualdad y la no discriminación, así como generar condiciones óptimas en las dinámicas de trabajo de la Dirección General.

En este estudio, realizado entre febrero y abril de 2024, se hizo uso de las siguientes herramientas metodológicas:

- **Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidados (CUTyNC) de autoaplicación** para identificar las características de las personas que integran la Dirección General y de las personas a quienes cuidan, conocer el uso del tiempo que destinan a labores de cuidado –directo e indirecto–, autocuidado y traslados.

Esta herramienta cuantitativa recabó en cuatro secciones la información en torno a: (i) identificación sociodemográfica y laboral de quienes responden; (ii) información a



partir de las particularidades de las personas a su cuidado –personas con discapacidad, personas en situación de enfermedad y otras personas sin ninguna de las particularidades anteriores–; (iii) trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar; (iv) autocuidado; (v) experiencias en solicitud de licencias y permisos para realizar actividades de cuidado, y (vi) tiempo destinado a traslados.

- **Entrevistas semiestructuradas a personal de mando medio y alto** para conocer la estructura organizacional, los estilos de liderazgo, las creencias y prácticas en torno al cuidado y cómo las necesidades de cuidado impactan en la distribución y realización de las tareas asignadas, las relaciones de trabajo entre las personas colaboradoras del área, entre otras consecuencias.
- **Actividades de sensibilización con enfoque de evaluación participativa**, el cual plantea la importancia de hacer parte de la toma de decisiones a la pluralidad de actores involucrados, al escuchar sus necesidades, conocer su contexto y sus puntos de vista sobre un problema o sobre la solución a un problema.

El resultado de este estudio exploratorio, el cual se encuentra en versión pública en la [página web de la UGCCDH](#), permitió diseñar las directrices para la adopción e implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados en la Dirección General en cuestión (**Anexo 1**), además de proponer herramientas y recomendaciones para su seguimiento y evaluación.

### B.3 Monitoreo y evaluación con perspectiva de género del uso de la licencia por paternidad

A dos años y medio de haberse aprobado el cambio de la duración de la licencia por paternidad –de 10 a 90 días naturales–,<sup>2</sup> la DIG diseñó y aplicó, a partir de una metodología mixta, la primera evaluación con perspectiva de género sobre el impacto y los efectos de la ampliación de la licencia.<sup>3</sup> Para ello, se indagaron las experiencias de las personas usuarias en torno a cuatro dimensiones de análisis: (i) laboral; (ii) familiar; (iii) de pareja; y (iv) personal, con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad o acciones institucionales necesarias para su mejora.

El estudio se realizó entre abril y junio de 2024 y comprendió a la población que hizo uso de esta licencia en el periodo de octubre de 2021 a marzo de 2024. El proyecto empleó las siguientes herramientas metodológicas:

- **Revisión del proceso de solicitud y autorización de las licencias de paternidad y cuidados paternos:** se consultó en la página Ventanilla Única de Servicios ([pjf.gob.mx](http://pjf.gob.mx)) el apartado específico de la **licencia con goce de sueldo por paternidad y cuidados paternos**, donde se ubica la información correspondiente al trámite de la autorización (formato, requisitos, consideraciones, datos de contacto, normativa y pasos a seguir).

<sup>2</sup> SCJN, Comunicado de prensa 278/2021, 22 de septiembre de 2021. Disponible en: «<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6586>».

<sup>3</sup> El nombre completo del proyecto es: Monitoreo y evaluación con perspectiva de género de los efectos en las condiciones de vida de las personas que solicitan licencias por paternidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



- **Solicitud a la DGRH de información estadística en el periodo comprendido** sobre: (i) personal que tuvo descendientes; (ii) personal que solicitó la licencia; (iii) personal al que le autorizaron la licencia; (iv) personal que la ejerció; y (v) número de familias homoparentales que hicieron uso de esta licencia.
- **Cuestionario** de autoaplicación dirigido a las personas que han solicitado licencias por paternidad en el periodo abarcado por este estudio, con el propósito de contextualizar los procesos de solicitud y uso de la licencia.
- **Entrevistas semiestructuradas**, a partir del criterio de representatividad similar por cargo –mandos altos, medios y operativos–. La guía de entrevista estuvo dirigida a conocer las experiencias en la obtención y ejercicio de la licencia.

Las distintas herramientas arrojaron como resultado principal que los hombres que utilizaron la licencia reconocieron la importancia de ejercer un papel activo en el cuidado y asumir responsabilidades en el hogar, eso les generó conciencia sobre el uso del tiempo y lo que representa limpiar, administrar y gestionar el hogar, así como hacerse cargo del cuidado directo de sus descendientes y conocerles en sus distintas etapas de vida; no solo en beneficio propio, sino de su pareja y familia en conjunto, además de marcar un precedente en sus espacios laborales, en los que coadyuva a la eliminación de estereotipos de género que colocan a los hombres fuera del espacio privado (el hogar).

El informe de resultados de este estudio también se encuentra en versión pública para su revisión en la [página web de la UGCCDH](#).

## C. Cuestionarios de Uso del Tiempo

Con la finalidad de analizar tres dimensiones sobre el uso del tiempo que las personas trabajadoras de la Corte destinan a cuidados no remunerados, se aplicaron tres cuestionarios de uso del tiempo (**Anexo 2.1, Anexo 2.2 y Anexo 2.3**).

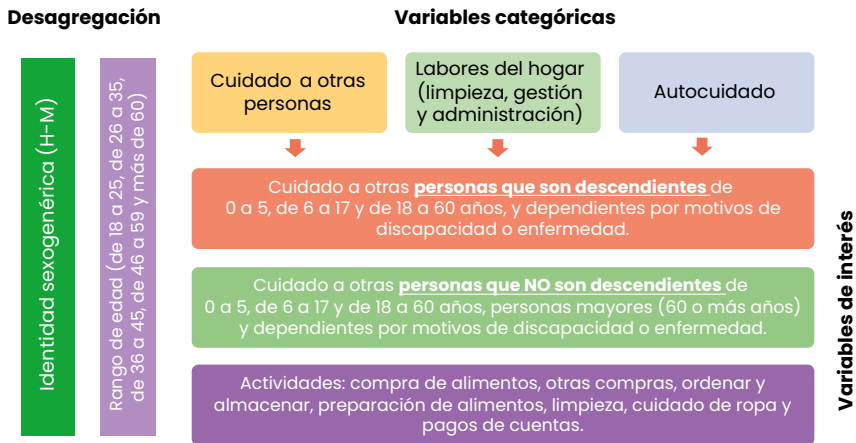
La medición del uso del tiempo es una herramienta que ha sido central para el análisis de las desigualdades originadas en la división sexual del trabajo, basada en un binarismo de género. Sus resultados evidencian las brechas y las desigualdades entre mujeres y hombres, pues permiten estudiar diversos aspectos de la vida cotidiana de las personas. En México, desde 1996 se implementa la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) y, desde 2009, se administra cada cinco años de manera independiente por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Desde 2018, con los insumos de la ENUT se genera la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Cifras de la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT 2019) muestran que 68.4% (25 millones) del total de los 36.6 millones de hogares que se registran en México proporcionan algún tipo de cuidado directo a las personas integrantes del hogar, ya sea por edad, enfermedad o discapacidad temporal o permanente. Si se analiza el Tiempo Total de Trabajo, a la semana se observa que las mujeres destinan dos terceras de su tiempo (67%) al trabajo no remunerado de los hogares y 31% al trabajo en el mercado laboral remunerado. Mientras que los hombres, 69% del tiempo lo emplean para el trabajo de mercado y solo 28% para el trabajo no remunerado de los hogares. Tanto

En este diagnóstico situacional, los CUT retomaron el objetivo de medición de la ENUT sobre el uso del tiempo que las personas, en este caso de quienes laboran en la SCJN, destinan a actividades vinculadas a trabajos de cuidado no remunerados. Se hizo la distinción entre cuidados indirectos –limpieza, gestión y administración del hogar–, autocuidado y cuidados directos –cuidado de otras personas, diferenciando entre descendientes (hijas, hijos e hijes) y no descendientes–, además de agregar para ambos grupos la distinción de cuidados a personas con discapacidad o en situación de enfermedad.

**Gráfica 3.**  
**Cruce de variables de los cuestionarios de uso del tiempo**



en mujeres como en hombres, cerca del 3% lo destinan a la producción de bienes para uso exclusivo del hogar, lo cual es un reflejo de los roles y estereotipos de género que prevalecen en la sociedad. (INEGI e INMUJERES, 2020).

Los instrumentos utilizados se diseñaron para ser autoaplicados, de opción múltiple y respondidos de manera anónima mediante formularios electrónicos. A partir de la caracterización de las personas que conforman las muestras, los CUT exploran dimensiones de análisis a partir de variables sociodemográficas y laborales, también permiten identificar a quienes cuidan, distinguiendo por rangos de edad, número de personas a su cuidado y cuidado de personas con discapacidad o en situación de enfermedad.

En atención a las personas que no cuentan con dispositivos electrónicos o de quienes requieren apoyo para responder un formulario virtual, la DIG diseñó una estrategia para apoyar en el llenado de los cuestionarios en los edificios Sede, 16 de Septiembre y 5 de Febrero.

Además, con el objetivo de establecer si existen diferencias estadísticas entre las diferentes variables analizadas, el equipo de la Subdirección General de Conocimiento Científico (SGCC) de la UGCCDH realizó el análisis de los datos obtenidos, desarrollando un amplio informe gráfico y estadístico (**Apéndice 1** y **Apéndice 2**).

## C.1 Cuestionario de Uso del Tiempo aplicado a todo el personal

El **primer CUT** se levantó en septiembre de 2023 y exploró tres dimensiones de cuidado: (i) caracterización de las personas a su cuidado; (ii) tiempo dedicado a trabajos de limpieza, gestión y administración del hogar; y (iii) tiempo dedicado al autocuidado.





## C.2 Cuestionario de Uso del Tiempo aplicado al personal con descendientes

De acuerdo con los aprendizajes del primer levantamiento, se hicieron ajustes que permitieran el cruce de variables para obtener información más precisa en torno a las necesidades de cuidado de sus descendientes. Así, el **segundo CUT**, aplicado entre mayo y junio de 2024, exploró las mismas dimensiones de análisis y agregó el análisis de tiempo de traslados.

El análisis interseccional y con perspectiva de género de la información recabada permitió identificar las características de la población de la SCJN y de las personas descendientes a su cuidado, así como determinar las necesidades particulares a partir del cruce de variables. Y los datos desagregados permitieron, en conjunto, determinar la brecha entre las personas, a partir de la categoría transversal de género, en el uso del tiempo que dedican al trabajo de cuidados no remunerado.

## C.3 Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidados aplicado al personal de una Dirección General (proyecto piloto)

Adicionalmente, se aplicó el Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidados (CUTyNC) como parte del Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados en una Dirección General de la SCJN. Una descripción de este instrumento se encuentra en el apartado de este documento sobre este pilotaje.

## D. Sistematización y análisis de la información

Finalmente, a partir del cruce de los hallazgos presentados en los apartados anteriores se establece la relación entre los avances normativos y programáticos en materia de cuidados al interior de la SCJN y su implementación en servicios clave proporcionados por la institución. El análisis partió de la situación y condición de las personas que integran la SCJN en torno a los cuidados, a partir del cruce de las perspectivas de género e interseccionalidad.

El análisis situacional en materia de cuidados consistió en la descripción de las características del personal que labora en la SCJN, tanto en el ámbito jurisdiccional como administrativo, a partir de las respuestas obtenidas por las personas y grupos involucrados en los distintos ejercicios diagnósticos, el análisis transversal de las perspectivas de género e interseccionalidad a partir de las características sociodemográficas y laborales, poniendo especial atención a aquellas derivadas del cruce entre género y acceso a puestos de toma de decisiones.


En esa línea, se diseñó una matriz de análisis de posición y condición de género para sistematizar y hacer un análisis de la información, a partir de la técnica de triangulación, la cual ofrece la alternativa de facilitar la visualización de un problema desde diferentes ángulos (Okuda, M. y Gómez, C., 2005) y, de esta manera, aumentar la validez y consistencia de los hallazgos obtenidos a partir de la información recabada, sistematizada desde **tres dimensiones de análisis**: (i) cuidado en la SCJN; (ii) tiempo que el personal de la SCJN destina a tareas



de cuidado de las personas en el hogar; y (iii) tiempo que el personal de la SCJN destina al trabajo en el hogar.

A partir de la información derivada con las distintas herramientas metodológicas, se realiza un cruce con las **categorías analíticas** de: 1. Roles de género; 2. Capacidad institucional de género; 3. Identificación de necesidades de mujeres y hombres; 4. Trabajo de cuidados; 5. Feminización del cuidado; 6. Corresponsabilidad; 7. División sexual y de género del trabajo en el hogar; y 8. Roles y estereotipos en el trabajo del hogar. Con ello, se determina la situación y condición de las mujeres, hombres y personas de la diversidad-disidencia sexual y de género.





## Acciones institucionales que promueven el derecho al cuidado y la corresponsabilidad

### A. Jurisdiccionales

La Suprema Corte, desde su labor jurisdiccional, ha marcado una ruta importante hacia el reconocimiento del derecho a brindar y recibir cuidados y al autocuidado desde diferentes perspectivas. Así, por referir algunos ejemplos de lo identificado, se pueden mencionar:

El **amparo en revisión 59/2016**, con el cual se otorgó el acceso a los servicios de guarderías para los hombres afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando que, desde un ámbito de corresponsabilidad equitativa, los hombres también puedan ver satisfechos su interés de cuidado (SCJN, 2016).

El **amparo directo 9/2018**, en el que se reconoció que la exclusión del empleo doméstico remunerado del régimen obligatorio de seguridad social afectaba de manera desproporcionada



a las mujeres, pues estadísticamente la labor del hogar es realizada preponderantemente por ellas (SCJN, 2018).

La Corte tiene precedentes en los que ha reconocido y visibilizado la doble jornada y su impacto, debido a los estereotipos de género, en la vida de las mujeres. En el **amparo directo en revisión 1754/2015**, la Suprema Corte analizó el derecho a la pensión alimenticia compensatoria a la luz de los derechos a la igualdad y no discriminación, advirtiendo los efectos de la doble jornada laboral y el desequilibrio económico que implica para las mujeres (SCJN, 2015). La SCJN determinó que negar el acceso a este derecho a una mujer por haberse dedicado a un empleo remunerado, es discriminatorio, pues parte del estereotipo de que las tareas domésticas corresponden a las mujeres de manera exclusiva y, a su vez, contradice el principio de dignidad.

El **amparo en revisión 910/2016**, la Corte resolvió que al evaluar el cumplimiento de las obligaciones de crianza para la determinación de la guarda y custodia provisional de una niña, niño o adolescente, quien juzga tiene la obligación de estudiar el asunto con perspectiva de género, por lo que debe considerar: si existe una situación de desequilibrio entre los progenitores, el género, la edad, el nivel de estudios, la situación económica, si alguien desempeñó una doble jornada y la existencia o no de redes de apoyo, pues todas estas circunstancias influyen en el cumplimiento de las obligaciones de crianza y pueden colocar a las mujeres en una posición de vulnerabilidad por razón de género (SCJN, 2017).

En el **amparo directo en revisión 392/2018**, la Corte determinó que las niñas y los niños tienen derecho a ser cuidados por

ambos progenitores, sin distinción de género y que —como consecuencia de la corresponsabilidad parental y el interés superior de la niñez— se requiere la reorganización de los roles de hombres y mujeres, así como la creación de nuevos compromisos en las tareas cotidianas, tanto en el soporte económico como en el cuidado y educación de los hijos e hijas (SCJN, 2020).

La **acción de inconstitucionalidad 195/2020**, en la que el Pleno analizó la constitucionalidad del artículo 22 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, que exigía más requisitos a padres maestros que realizaran labores de cuidado, en comparación con las madres maestras, para gozar de una reducción de la jornada laboral y, por tanto, excluía tácitamente a aquellos que compartieran esas funciones parentales con la madre o con la pareja del mismo sexo. En el caso, la Corte determinó que la medida reforzaba roles y estereotipos de género conforme a los cuales corresponde a las mujeres la crianza y el cuidado de las hijas e hijos y desconocía que éstos tienen derecho a ser criados y cuidados por ambos progenitores, en corresponsabilidad (SCJN, 2022).

Finalmente, la Corte votó el **amparo directo 6/2023**, en el cual se reconoce conforme al texto de la Constitución General, los tratados e instrumentos internacionales, que todas las personas tienen el derecho humano a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado; y, que el Estado tiene un papel prioritario en su protección y garantía. Este criterio también establece que el derecho al cuidado implica que todas las personas —principalmente aquellas que requieren de cuidados intensos o extensos y/o especializados, como puede suceder con personas mayores, con discapacidad o con alguna enfermedad crónica—,



tienen la oportunidad de acceder a este derecho, sin que sea a costa de la salud, bienestar o plan de vida de quienes cuidan, quienes –por mandatos de género– son principalmente mujeres y niñas (SCJN, 2023).

## **B. Administrativas**

### **B.1 Áreas de la Corte que brindan cuidado al personal**

El CENDI, la Estancia Infantil, el Servicio Médico y el Comedor, junto con las áreas de Seguridad, Protección Civil, Mantenimiento e Intendencia proveen servicios de cuidado al personal y a sus descendientes. Todos estos servicios, generalmente invisibilizados, tienen una función importante en el bienestar integral de las personas trabajadoras y en la sostenibilidad de la institución.

### **B.2 Derechos, prestaciones y servicios que contribuyen al ejercicio del derecho al cuidado**

Las licencias y acciones vinculadas al cuidado se asignaron históricamente desde una cultura organizacional fundamentada en roles y estereotipos de género, por lo que, exclusivamente, se centraban en las mujeres y se dirigían a la crianza, educación y salud de sus descendientes. Las acciones y derechos en torno al cuidado se concentraban en la licencia de maternidad, otorgada por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), y en los servicios ofertados por la Corte a través del CENDI y, posteriormente, la Estancia Infantil.

No obstante, la Corte ha implementado acciones progresivas, basadas en normativas internacionales, con miras a conciliar la vida laboral con la familiar y la personal, como se evidencia en la publicación de los lineamientos del 30 de marzo de 2012,<sup>5</sup> que regulan, a partir de la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022),<sup>6</sup> los procedimientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por criterios adicionales para cuidados maternos<sup>7</sup> y otorga el derecho al periodo de lactancia para madres biológicas, adoptivas y de gestación por sustitución,<sup>8</sup> sin distinción alguna en su duración y alcances (los cuales fueron actualizados el 7 de abril de 2022).

Estas acciones progresivas para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial Federal se consolidaron entre 2019 y 2022.

---

<sup>5</sup> Lineamientos del treinta de marzo de dos mil doce, por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>6</sup> Estas disposiciones promueven medidas proactivas para mitigar la discriminación de las mujeres en el espacio laboral y generar igualdad de oportunidades para que puedan desempeñarse y desarrollarse profesionalmente en igualdad con los hombres (OIT, 2022).

<sup>7</sup> Para atender problemas de salud de infancias asociados principalmente, pero no de manera exclusiva, con parto prematuro y multigestación.

<sup>8</sup> Consiste en dos descansos diarios para amamantar o extraer leche dentro de la jornada laboral, de media hora cada uno, hasta que la persona recién nacida cumpla seis meses de edad, y se podrá optar por solicitar la continuidad de dicho permiso, en caso de que así se requiera, hasta los dos años de la persona recién nacida. También se puede optar por un periodo de una hora que puede usarse para entrar una hora más tarde, salir una hora más temprano o ampliar su horario de comida.





En este periodo se equipararon las licencias –con goce de sueldo– de paternidad y cuidados paternos<sup>9</sup> a las de maternidad y cuidados maternos, ambas sin distinción alguna en casos de adopción o gestación por sustitución. Además, se establecieron las licencias de matrimonio, fallecimiento de cónyuge, concubina o concubinario, y de familiares ascendientes o descendientes en primer grado, y finalmente, las licencias de días económicos.

En la **Tabla 2** se describen las características de cada una de las prestaciones y servicios que contribuyen al cuidado,<sup>10</sup> los años de entrada en vigor de la normativa que las rige y de sus modificaciones, además de los enlaces para revisar los documentos correspondientes. Así como los ajustes razonables para personas con discapacidad o cuidadoras o de apoyo de personas con discapacidad, que se solicitan para modificar el horario, funciones o condiciones del trabajo de la persona cuidadora para garantizar que pueda realizar su trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas trabajadoras de esta institución.

<sup>9</sup> SCJN, 2021, p. 10.

<sup>10</sup> Establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, el Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tabla 2. Descripción de las prestaciones y servicios que brinda la SCJN en materia de cuidados

Prestación o servicio	Objetivo	Años de entrada en vigor y de modificaciones	Disposición normativa
<b>CENDI</b>	<p>Provee a las personas servidoras públicas un espacio seguro, educativo y de desarrollo integral para sus descendientes en etapa:</p> <p>I. Lactantes: infancias de sesenta días de nacidos y hasta un año, seis meses de edad; II. Maternales: infancias de un año, siete meses y hasta dos años, once meses de edad; y III. Preescolares: infancias de tres años a cinco años, once meses de edad.</p>	2007 2018	<u>LINEAMIENTOS CENDI</u>
<b>Estancia infantil</b>	<p>Provee a las personas servidoras públicas un espacio seguro, educativo y de desarrollo integral para sus descendientes en etapa escolar primaria, a través de:</p> <p>I. Curso ordinario que atiende infancias durante el calendario escolar SEP, a partir de la salida de clases y hasta las 17 horas. Los grupos se integran por rangos de edad.</p> <p>II. Cursos extraordinarios que comprenden programas vacacionales de primavera y verano, viernes de juntas de consejo de la SEP, así como otros programas en función de las necesidades del servicio.</p>	2007 2018	<u>LINEAMIENTOS CENDI</u>



<p><b>Comedor</b></p>	<p>Pueden usar el servicio de comedor las personas servidoras públicas de la SCJN que prestan sus servicios en los edificios ubicados en la Ciudad de México, así como otras que justificadamente sean autorizadas por la Secretaría General de la Presidencia para dicho efecto (artículo 3 del AGA VII/2019).</p> <p>Las personas servidoras públicas pueden tomar alimentos de tres tiempos, con recetas balanceadas basadas en la norma del plato del bien comer. El servicio se presta en dos edificios –Sede y 5 de Febrero– de la SCJN, en espacios adecuados y en los que las personas trabajadoras pueden asistir una vez al día. El CENDI y la estancia infantil también cuentan con servicio de comedor para brindar alimentos balanceados a las infancias que atienden.</p>	<p>2019</p>	<p><u>AGA VII/2019</u> <u>LINEAMIENTOS</u> <u>COMEDOR</u></p>
<p><b>Servicio médico</b></p>	<p>Esta prestación provee de servicios médicos y odontológicos de primer nivel, preventivos y de emergencias para las personas servidoras públicas de la SCJN, así como a sus descendientes inscritos en el CENDI, lo cual garantiza su derecho a la salud.</p>	<p>S/D</p>	<p>S/D</p>
<p><b>Ajustes razonables</b></p>	<p>Establecer las medidas generales que se implementarán al interior de la SCJN para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y determinar un procedimiento para la atención de las solicitudes de ajustes razonables que requiera el personal con discapacidad y las personas cuidadoras o de apoyo de personas con discapacidad, que trabajen en la Suprema Corte.</p>	<p>2022</p>	<p><u>AGA III/2022</u> y <u>AGA X/2022</u></p>

Con el compromiso de alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, el 22 de septiembre de 2021, la SCJN reformó el AGA X/2021 que regula el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos.

En relación con el otorgamiento de licencias por paternidad y adopción en favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte,<sup>11</sup> se amplió a 90 días el plazo para las licencias con goce de sueldo, e incluyó el supuesto de gestación subrogada.

En dicho instrumento, la SCJN reconoció que equiparar el tiempo de las licencias de paternidad con las de maternidad –noventa días naturales– contribuye a: disminuir el estereotipo de género en torno a la feminización de la crianza, a favorecer el derecho de las infancias a ser cuidadas por sus padres y madres y a promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, al reducir los factores de discriminación en su contratación, permanencia y crecimiento profesional; y en la consecuente reducción de la brecha salarial de género.

---

<sup>11</sup> Acuerdo General de Administración número X/2021, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintidós de septiembre de dos mil veintiuno, en materia de otorgamiento de licencias de paternidad y adopción en favor de las personas servidoras públicas de este alto tribunal, que reforma y adiciona diversas disposiciones del Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de 2019. Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2021%20\(reforma%20AGA%20VI-2019\)%20Licencias%20Paternidad%20y%20Adopci3n%20\(22%20septiembre\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2021%20(reforma%20AGA%20VI-2019)%20Licencias%20Paternidad%20y%20Adopci3n%20(22%20septiembre).pdf)».



Por ende, esta equiparación en la temporalidad de las licencias de maternidad y paternidad promueve la corresponsabilidad familiar y social de los cuidados.

En la **Tabla 3** se describen las características de cada una de estas licencias que contribuyen al cuidado, los años de entrada en vigor de la normatividad que las regula y de sus modificaciones,<sup>12</sup> además de los enlaces a los diagramas de flujo que describen los procedimientos de solicitud de las licencias.<sup>13</sup>

**Tabla 3. Descripción de las licencias de la SCJN que contribuyen a garantizar el derecho al cuidado**

Licencia	Objetivo	Año de entrada en vigor y año de modificaciones	Procedimiento de solicitud o lineamientos
<b>Paternidad y cuidados paternos</b>	La licencia de paternidad, desde octubre de 2021, permite tramitar la autorización para no asistir a laborar por motivo de paternidad por un periodo de 90 días naturales consecutivos dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento, adopción o gestación por sustitución, sin incluir periodos vacacionales, que son adicionales a la licencia.	2012 2021	<a href="#">Revisar Anexo 3. Figura 1</a>

<sup>12</sup> Establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional, el Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>13</sup> Elaboración propia.

	<p>La licencia de cuidados paternos otorga cinco días hábiles continuos en caso de: parto múltiple, enfermedad grave de sus descendientes o complicaciones graves de salud que pongan en riesgo la vida de la madre. Así como 10 días hábiles continuos en caso de que, durante los primeros 15 días posteriores al parto, la madre fallezca.</p>		
<p><b>Adopción y gestación por sustitución</b></p>	<p>La persona servidora pública a quien se conceda la adopción de un niño, niña o adolescente disfrutará de una licencia con goce de sueldo por noventa días naturales consecutivos.</p> <p>La licencia por adopción iniciará en la fecha en que oficialmente se conceda o se le otorgue legalmente el encargo de la niña, niño o adolescente, o bien dentro de los nueve meses siguientes a la fecha señalada.</p> <p>La persona servidora pública que sea madre o padre, a través de gestación subrogada, disfrutará de una licencia con goce de sueldo por noventa días naturales consecutivos.</p>	<p>2012 2021</p>	<p><u>Revisar Anexo 3. Figura 2</u></p>
<p><b>Maternidad y cuidados maternos</b></p>	<p>Al finalizar el periodo de licencia de maternidad otorgada en los términos de la Ley del ISSSTE y de la Ley Burocrática, la servidora pública podrá solicitar una licencia con goce de sueldo, por concepto de cuidados maternos, conforme a lo siguiente:</p> <p><b>Cuidados maternos</b></p> <p>I. Cuando se trate de parto prematuro, por un periodo de cinco días natura-</p>	<p>2012 2021</p>	<p><u>Revisar Anexo 3. Figura 3</u></p> <p><u>Revisar Anexo 3. Figura 4</u></p>



	<p>les por cada semana completa faltante para el término de la gestación;</p> <p>II. En el caso de que, al nacer el niño o la niña presente problemas de salud que pongan en riesgo su vida y/o ameriten intervención quirúrgica y/o cuidados intensivos, por quince días naturales adicionales, y</p> <p>III. Cuando se trate de parto múltiple, por diez días naturales más.</p> <p><b>Lactancia</b></p> <p>En términos de la Ley Burocrática, todas las mujeres o personas lactantes servidoras públicas titulares de esta prestación podrán decidir cómo aplicar el periodo de lactancia diario, en dos modalidades: 1) tendrán derecho a gozar de dos descansos de media hora cada uno para lactar o extraer leche materna o 2) optar por entrar una hora más tarde, salir una hora más temprano o ampliar su horario de comida. El periodo de lactancia abarca los seis meses de edad de la persona recién nacida con la posibilidad de solicitar la continuidad hasta los dos años.</p> <p>La modalidad de lactancia deberá ser informada por escrito a Recursos Humanos por la persona titular del órgano o área de adscripción de la servidora pública.</p>		
<p><b>Licencia por matrimonio</b></p>	<p>Las licencias por matrimonio se otorgarán hasta por diez días hábiles consecutivos contados a partir del día hábil siguiente al acontecimiento.</p>	<p>2012 2021</p>	<p><u>Revisar Anexo 3, Figura 5</u></p>

<p><b>Licencia por fallecimiento</b></p>	<p>Se otorgará licencia hasta por cinco días hábiles por el fallecimiento de cónyuge, concubina o concubinario, ascendiente o descendiente en primer grado.</p>	<p>2012-2021</p>	<p><u>Revisar Anexo 3. Figura 6</u></p>
<p><b>Licencia por días económicos</b></p>	<p>Las personas servidoras públicas podrán disfrutar de hasta cinco días económicos al año, cuando hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivo en la Suprema Corte.</p>	<p>2012-2021</p>	<p><u>Revisar Anexo 3. Figura 7</u></p>









## Resultados del análisis

### A. Características sociodemográficas y laborales del personal de la SCJN

La información y datos proporcionados por la DGRH evidenciaron que en el registro institucional no existe desagregación genérica que permita visibilizar a la población que integra la diversidad-disidencia sexual y de género.

Lo anterior, sumado a la reducida población de personas que se identificaron como integrantes de estos grupos genéricos en los instrumentos de recolección de datos, da como resultado que el análisis situacional que se desarrolla solo permita establecer una relación genérica binaria (hombre/mujer) y heteronormativa. Esto deja pendiente e imprescindible un análisis situacional en igualdad, que dé cuenta a profundidad de la situación y condición en materia de cuidado del personal que integra la diversidad-disidencia sexual y de género, como también de quienes conforman familias homoparentales.



Una situación similar de invisibilización sucede entre la población que se identifica como personas con discapacidad, indígenas y afrodescendientes. Lo cual, sumado al número de personas que en estos reactivos prefirieron no contestar, hace imprescindible un análisis situacional en específico, no solo en materia de cuidados, sino sobre la percepción de discriminación y estigma asociados al origen étnico y a la discapacidad.

Las respuestas vertidas en los cuatro ejercicios diagnósticos se complementan y permiten distinguir las siguientes características sociodemográficas y laborales de la población de la Corte:

- La relación genérica obtenida en la información proporcionada por la DGRH sobre el personal que labora en la institución, con corte al 30 de septiembre de 2023, evidencia una diferencia porcentual mínima entre hombres (52.4%) y mujeres (47.6%).
- La desagregación del personal respecto del ámbito de responsabilidad en el que laboran muestra que 18.6% se encuentra en el ámbito jurisdiccional, mientras que 81.3% lo hace en el administrativo. También se identifica que no hay variabilidad porcentual por ámbito entre hombres y mujeres.
- Los datos evidencian algunas diferencias en la relación genérica con el cargo que ocupan, con diferencias porcentuales mínimas entre hombres y mujeres. Esta diferencia es más evidente en puestos de toma de decisión, específicamente en mandos superiores, donde la discrepancia se expresa en 41.3% de mujeres y 58.7% de hombres. En mandos medios la diferencia es menor, 49.2% mujeres y 50.8% hombres.

- Se identifica que la población con discapacidad representa aproximadamente 5%, lo cual pudiera atribuirse a una implementación efectiva del programa de inclusión laboral de la SCJN. Existen algunas diferencias entre la muestra del total de la población (CUT1), donde más **hombres que mujeres señalaron tener alguna discapacidad**, y la muestra del personal con descendientes (CUT2), **donde hay un par de mujeres más que señalaron tener una discapacidad con relación a los hombres**.
- En torno a la interculturalidad, los datos evidencian poca representatividad de población indígena (2%) y casi nula (0.5%) de afrodescendiente. En ambos casos hay más hombres que mujeres.
- Los rangos de edad más representativos entre el personal en general y entre quienes tienen descendientes en orden decreciente son: en primer lugar, el de 46 a 59 años, seguido del de 36 a 45 años y de 26 a 35 años. Los de menor representatividad también en ambas muestras poblacionales son los de más de 60 años y, finalmente, los de 18 a 25 años. Una diferencia importante es que las mujeres tienden a ser más jóvenes que los hombres.
- Respecto de las formas de convivencia, los datos evidencian que en todas las muestras (CUT1, CUT2 y CUTyNC) los porcentajes más altos entre hombres y mujeres corresponden a las formas de convivencia "casado/a", representando a más de la mitad de la población, seguida de quienes se identifican como personas solteras.



- En la variable *persona jefa de hogar*, se detecta una ligera diferencia de género, con 79.3% de hombres y 72.7% de mujeres, lo cual puede atribuirse al rol de proveedores y tomadores de decisión que desempeñan tradicionalmente los hombres y que puede tener relación si se cruza con la variable de formas de convivencia, en la que los hombres casados, en unión libre o concubinato son mayoría.
- Acerca del nivel de escolaridad, encontramos que licenciatura es la respuesta mayoritaria, con mayor representatividad de mujeres, seguida de maestría que, nuevamente, presenta un número mayor de mujeres con relación a los hombres. La variable técnico profesional y bachillerato tiene mayor número de hombres. En el nivel de carrera trunca hay ligeramente más mujeres. El nivel de mayor escolaridad, doctorado, y el de menor escolaridad, primaria, tiene una mayor participación de hombres (CUT1).
- Casi la totalidad (99.3%) de las personas trabajadoras de la Corte son de nacionalidad mexicana (CUT1).

### A.1. El personal de la SCJN y los cuidados que brinda

- Las muestras evidencian que las mujeres tienen mayor carga de cuidados directos e indirectos, ya que un porcentaje más alto de mujeres de la SCJN, independientemente de su situación y condición, se hace cargo de cuidar a más personas (sin importar el vínculo) con un énfasis en personas adultas, con discapacidad y en situación de enfermedad.

- Es de resaltar que una quinta parte del personal de la Corte que participó en esta muestra, no tiene a su cargo el cuidado de otra persona.
- Los hombres tienen más personas a su cuidado identificadas como no descendientes, en todos los rangos de edad, pero la diferencia es mínima.

## A.2. Perfil de personas con descendientes

El CUT2 exploró de manera específica el personal de la Corte que tiene descendientes:

- La relación por género evidencia que, en promedio, las personas que laboran en la SCJN tienen 1.8 descendientes: los hombres, en promedio, tienen 2.094 descendientes y las mujeres 1.75. Una prueba estadística muestra que existe una diferencia significativa en el número de descendientes entre hombres y mujeres: **los hombres tienden a tener más descendientes.**
- La representatividad por género evidenció que: (i) más **hombres con descendientes están casados** en relación con las mujeres; (ii) en igual proporción hombres y mujeres con descendientes viven en unión libre o concubinato; y (iii) entre las personas solteras, divorciadas y viudas con descendientes hay más mujeres que hombres. En específico:
  - 70% de las personas trabajadoras con descendientes viven en pareja, con una proporción de 55.1% casadas y 15.3% que viven en unión libre o concubinato.



- En orden decreciente, 14.3% son personas solteras, 10.9% divorciadas y 2.4% viudas, en estos tres las mujeres son mayoría. La diferencia porcentual más grande es entre las personas solteras, donde las mujeres representan 77.4% y los hombres 22.6%, seguida de las viudas con 71.4% de mujeres y 28.6% de hombres y, finalmente, las personas divorciadas, con la correspondencia de 60.9% de mujeres y 39.1% de hombres.
- **14.2% del personal de la SCJN tiene 1 o más descendientes con discapacidad y/o alguna enfermedad.** De este personal, 60.2% son mujeres, mientras que 39.8% son hombres. Del total del personal con descendientes con alguna discapacidad o enfermedad, existe una mayor prevalencia de personas solteras (23.2%), seguido de personas divorciadas (17.2%).

## B. Percepción en torno a derechos y prestaciones en materia de cuidado

En general, se identifica que existen diversas interpretaciones en lo que respecta a las licencias, derechos, prestaciones y servicios vinculados al cuidado de las personas servidoras públicas que laboran en la SCJN y de las personas que cuidan, los hallazgos de los grupos focales y herramientas participativas mostraron desconocimiento de los lineamientos de la Corte, evidenciando la necesidad de una estrategia de comunicación y difusión, e incluso de un espacio físico al cual recurrir para solicitar información –sobre todo entre el personal de nuevo ingreso– más allá de la Ventanilla Única de Servicios (VUS) en Intranet.

Sobre la VUS hay respuestas contradictorias, para algunas personas las rutas de búsqueda son complejas y poco comprensibles, mientras que para otras son sencillas y claras. Algunas narrativas evidencian que el área y cargo que el personal ostenta en la institución modifica la percepción de accesibilidad, porque el personal de mandos medios y superiores recibieron apoyo para realizar los trámites correspondientes, situación que no se reportó entre el personal operativo.

Como parte de la cultura organizacional de la SCJN prevalece la idea entre el personal operativo, incluso entre mandos medios, que las licencias en materia de cuidados dependen de una decisión de jefas o jefes directos. Esta percepción se suma a la que algunas personas trabajadoras –de cargos operativos, mandos medios y superiores– expresaron sobre el temor de solicitar licencias de cuidado, asociado al riesgo de perder sus puestos porque su equipo de trabajo o persona a cargo considere que no cumple adecuadamente con sus responsabilidades laborales. Estas opiniones se expresaron en torno a la licencia de paternidad, pero también en permisos para atender cuidados de descendientes, tanto entre mujeres como en hombres, siendo más recurrente en estos últimos, quienes mencionaron además “la sexualización” de los permisos para atender asuntos relacionados a la atención de la salud y actividades escolares de sus descendientes.

Afortunadamente estas percepciones o experiencias también tienen un contrapeso entre las narrativas del personal de distintas áreas y cargos que evidencian que fueron sus jefes o jefas superiores –desde titulares de área hasta Ministros y Minis-





tras-, quienes les animaron a ejercer su derecho al cuidado en tiempo y forma, y en algunos casos, incluso, les apoyaron para solicitar las licencias correspondientes.

Como observación general, el cúmulo de respuestas obtenidas en todos los ejercicios cualitativos evidencia desconocimiento de los lineamientos de la SCJN en materia de derechos laborales, particularmente los relacionados con el derecho al cuidado.

### C. Feminización de los cuidados: roles y estereotipos de género

En torno a los cuidados, se identificó que la cultura organizacional, las creencias y las prácticas de las personas que laboran en la SCJN continúan reproduciendo estereotipos y roles de género tradicionales y, pese a los avances jurisdiccionales y administrativos en materia de igualdad de género, persiste la feminización<sup>14</sup> de los trabajos de cuidado no remunerados, directos e indirectos, colocando en desventaja a las mujeres en la dimensión laboral, familiar y personal. Esta situación se acentúa entre las mujeres que ocupan cargos técnicos y operativos, pero no es excluyente de las mujeres de mandos medios y superiores.

---

<sup>14</sup> El concepto indica que los cuidados están primordialmente a cargo de las mujeres, adolescentes y niñas. Históricamente prevalece la idea de que las labores del hogar, la crianza y los cuidados son roles de género que corresponden "natural e intrínsecamente" a las mujeres. Si bien los hombres también suelen involucrarse en algunas de estas labores, el concepto de feminización de los cuidados también refiere el hecho de que las realizan en mayor proporción y con mayor intensidad las mujeres. A esto se suma que, al interior de las familias de manera regular, estas labores son realizadas sin que medie una retribución económica.

La SCJN se identifica como un espacio heteronormado,<sup>15</sup> jerárquico y con un marcado binarismo de género, permeado en materia de cuidados por roles y estereotipos de género. A partir de la información obtenida en los grupos focales, entrevistas semiestructuradas y herramientas participativas, se reconoce que estos roles y estereotipos se reproducen en el ámbito laboral y también en la dimensión personal, familiar y de pareja.

La información cualitativa evidencia que la mayoría de las mujeres y los hombres mayores de 55 años pertenecen a familias tradicionales, basadas en organización social genérica,<sup>16</sup> construcciones y prácticas culturales determinadas por roles y estereotipos de género,<sup>17</sup> por la división sexual del trabajo<sup>18</sup> y en consecuencia por la feminización de las labores de cuidados directos e indirectos.

En torno al impacto profesional de la licencia de paternidad, las opiniones fueron muy contrastantes, entre quienes recibieron

---

<sup>15</sup> La heteronormatividad se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes, por considerarlos “normales, naturales e ideales” (CIDH, 2015; citado en SCJN, 2020).

<sup>16</sup> Origina un escenario profundamente desigual en el que uno de los géneros (el masculino) se coloca en una posición de poder y dominación, y el otro (el femenino) en una de subordinación, debido a la atribución (cultural) de mayor poder, mayor valor y mayores ventajas a favor de uno y en detrimento del otro. Esta estructura desigual se replica tanto en las interacciones que se dan entre los sexos como en los distintos ámbitos sociales (SCJN, 2020:13).

<sup>17</sup> Los estereotipos de género se distinguen por estar orientados a un conjunto definido de grupos sociales: el de las mujeres, el de los hombres y el que conforman las diversas identidades y expresiones de género. Esta clase de estereotipos está dedicada a describir (representaciones simbólicas) qué tipo de atributos personales deberían tener las personas (rasgos físicos, características de su personalidad, apariencia, orientación sexual, etcétera) por el sexo que les fue asignado al nacer (SCJN, 2020).

<sup>18</sup> Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo a partir de los roles de género socialmente establecidos o apropiados ypreciados para cada sexo.



apoyo de su equipo de trabajo y quienes recibieron burlas. Más de la mitad de la muestra indicaron dificultades o actitudes negativas de hombres y mujeres porque en sus áreas se reproduce un sistema social de género que influye en la cultura laboral en el cual los hombres deben cumplir con responsabilidades laborales y no del hogar, y refirieron comentarios que equiparan la licencia de paternidad con tiempo libre y señalamientos estigmatizantes sobre su involucramiento en labores de cuidado directo e indirecto, asociadas a mujeres en exclusivo.

En todas las muestras se mencionó que hay un mayor uso del tiempo de las mujeres en labores de cuidados no remunerados, lo que determina que las personas que laboran en la SCJN permean una cultura de feminización del cuidado.

De manera general, las personas solteras –hombres y mujeres– que viven fuera de la casa familiar comentan que se encargan de la administración, gestión y labores del hogar, sin contratar personas para realizar las tareas de limpieza. Sin embargo, cuando los hombres permanecen en la casa familiar, sin distinción de edad, mencionaron que son las madres, abuelas, cuñadas o hermanas quienes se encargan de los espacios comunes y la preparación de los alimentos; mientras que ellos asumen tareas identificadas como personales, como el lavado de su ropa y aseo de su habitación.

#### **D. Participación de los hombres en los trabajos de cuidados no remunerados**

Si bien se identificaron estructuras familiares heteronormadas y hombres que se reconocen a sí mismos como proveedores

y solo como “apoyo” o “ayuda” de las mujeres en algunas tareas de cuidado.

- *Yo le ayudo a mi esposa, obviamente ella se lleva la carga más pesada y yo le ayudo en cosas como calentar la comida, servir la comida (H40 años)*

También se percibieron algunos cambios significativos, entre los hombres menores de 55 años, quienes participan cada vez más en determinadas labores domésticas, reparaciones y mantenimiento del hogar, sobre todo los fines de semana, pero también entre semana. Asimismo, hay respuestas de otros hombres de todas las edades que participan regularmente, de manera corresponsable e igualitaria, en todas las labores de cuidado, ya sea en su rol como hijos, padres o parejas. También, existen respuestas de hombres que manifestaron ser los cuidadores primarios de descendientes, madres, padres y cónyuges mayores de 60 años; o de personas con discapacidad.

No obstante, estas respuestas de grupos minoritarios, los ejercicios estadísticos y la información cualitativa evidencian que la mayoría de los hombres reconocen que cuidan: “haciéndose cargo de los gastos y de las compras”, “llevando a pasear” o “ayudando” en tareas puntuales como traslados y tareas asignadas tradicionalmente al rol masculino como: cargar, hacer reparaciones o dar mantenimiento a la casa o al auto, etc.

De manera general, tanto hombres como mujeres reconocen que el trabajo no remunerado de cuidados de otras personas lo realizan tradicionalmente las abuelas, las madres, las tías,



las hermanas, las hijas, las nueras y las nietas; quienes, además del trabajo remunerado y del cuidado directo de descendientes y no descendientes, están a cargo de la gestión, administración y labores cotidianas del hogar.

Además, se evidencia que algunos hombres realizan cuidado directo e indirecto con la asistencia de otras mujeres de sus familias, situación que se acentúa entre los divorciados, quienes, por lo regular, se ocupan de sus descendientes los fines de semana, o de los viudos que quedan al cuidado de sus hijas. En contraste, las mujeres de características similares desempeñan de manera cotidiana un sinnúmero de actividades de crianza y cuidado directo e indirecto, y no hubo ni una referencia de que solo se ocuparan del cuidado de sus descendientes durante los fines de semana, pero sí de que los dejaran al cuidado de su madre en otros estados y los visitaran.

***En el Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados y en el Monitoreo y evaluación con perspectiva de género del uso de la licencia por paternidad se identificó que los hombres, piden más ayuda para realizar cuidados directos en relación con las mujeres de iguales características, y quienes les ayudan son regularmente mujeres.*** Se puede inferir que estas definiciones de "ayudar" pueden relacionarse con la idea de que

- *Los hombres se consideran a sí mismos, y son estereóticamente preconcebidos, como incompatibles e, incluso, incapaces de satisfacer el rol de cuidadores, lo cual tiene que ver con las generalizaciones que se gestan y se transmiten por medio de la cultura popular, en la cual los*

*hombres enfrentan obstáculos y cuestionamientos al intentar modelar su identidad como 'cuidadores primarios' (Cook y Cusack, Simone, 2010:14).*

**Los hombres realizan cuidados directos en menor medida que las mujeres, pero cuidan al hacerse cargo de actividades específicas en el hogar.**

Respecto a las narrativas y datos recuperados en torno al ejercicio de la licencia de paternidad entre los hombres que han hecho uso de ella, evidencian que ésta no solo beneficia a la persona recién nacida, sino a la familia en su conjunto, y que más allá de las actividades de cuidado directo que realizan, la licencia de paternidad de 90 días permite, a través de la experimentación “en carne propia”, el reconocimiento de la importancia de los cuidados en la sostenibilidad de la vida y de la economía familiar. Lo cual se esperaría que incida en cambios socioculturales y simbólicos permanentes, que abonen a la distribución igualitaria de los cuidados directos e indirectos al interior de las familias, que se consoliden en corresponsabilidad en cuidados y crianza, y con ello promuevan acciones sostenidas encaminadas a generar igualdad sustantiva.

En la dimensión familiar, los hombres que usaron la licencia por paternidad identificaron que impactó positivamente en el reconocimiento del beneficio que su cuidado genera en el desarrollo psicosocial y educativo de sus descendientes, y en fomentar el acercamiento y fortalecimiento de vínculos afectivos con la familia.

En la dimensión de pareja, reconocieron la vulnerabilidad del posparto, en la que las mujeres requieren delegar los cuidados



y otras actividades para poder recuperarse, más aún si hay depresión en esta etapa.

**Por lo regular, las parejas jóvenes, casadas o en concubinato, tienen una organización del trabajo y gestión del hogar más equitativa, y se manifiesta una mayor corresponsabilidad en la organización de las tareas.**

### **E. Uso del tiempo destinado a labores de cuidado**

**El género y la edad son las variables que determinan el tiempo que las personas dedican a labores de cuidado directo**, no así el número de personas que cuidan o el rango de edad de éstas, siendo una constante que **las mujeres con o sin personas a su cuidado –descendientes o no descendientes– destinan más horas que los hombres de iguales características.**

Sin importar la edad, las mujeres con descendientes invierten más horas a la semana en su cuidado en comparación con los hombres. **Las mujeres destinan en promedio 38.8 horas al cuidado directo de descendientes, mientras los hombres invierten un promedio de 29.1 horas**, lo que representa **una diferencia de 9.7 horas a la semana**. Además, el número de horas semanales que estas mujeres destinan a la limpieza, gestión y administración del hogar es mayor cuando tienen menos descendientes, y cuando estos tienen entre 3 y 5 años; pero disminuye conforme aumenta su edad.

Con frecuencia, entre mayor edad tiene una persona menos horas a la semana dedica a las labores de limpieza, gestión y

administración del hogar. El grupo que más tiempo dedica es el de **26 a 35 años (22.9 horas)**, mientras que de acuerdo con las formas de convivencia, **las personas divorciadas dedican 38.1 horas a la semana a estas labores.**

Los datos permiten distinguir que sí **existen diferencias genéricas significativas porque las mujeres de todos los grupos etarios invierten más tiempo que los hombres en las compras de alimentos, otras compras, ordenar y almacenar, cuidado de la ropa y pago de cuentas** –a diferencia de la preparación de alimentos y limpieza que no presentan diferencias genéricas significativas–. A manera de conclusión se infiere que **las mujeres que trabajan en la SCJN invierten más tiempo promedio en el cuidado del hogar que los hombres de iguales características.**

Se identificó que, además de **la jornada laboral, las personas trabajadoras suman entre dos y cinco horas diarias para realizar estas labores.** De acuerdo con la información del CUT1 se identifica que las mujeres dedican mayor tiempo a actividades como el cuidado de la ropa propia y ajena, y que las mujeres entre los 26 a 59 años invierten semanalmente alrededor de dos horas más a estas actividades que sus pares varones.

**Respecto del cargo que ocupan las personas en la SCJN, hay una diferencia significativa,** ya que entre semana (lunes-viernes) se obtuvo que en promedio los **cargos operativos** dedican más tiempo (**16.21 horas**) para actividades de limpieza, gestión y administración del hogar **que los mandos medios o superiores (14.17)**; y, en general, **las personas trabajadoras de la Corte emplean más horas en fin de semana a labores de gestión y mantenimiento del hogar.**





Las mujeres son las principales cuidadoras en su núcleo familiar y quienes, en mayor medida, solicitan permisos y licencias a sus titulares para proveer cuidados. Esto también se relaciona con la percepción de que los derechos laborales y licencias están sexualizadas, “son para mujeres”. Este sesgo en la cultura organizacional desfavorece la inclusión de hombres y mujeres en igualdad.

En torno al cargo que ostentan, el diagnóstico sobre licencias de paternidad evidenció grupos diferenciados. Los hombres de mandos medios y superiores tuvieron la posibilidad de solventar la contratación de personas trabajadoras del hogar, lo que les permitió involucrarse exclusivamente en el cuidado de sus infancias y pareja. En contraste, aquellos que no contaron con este apoyo y que solo recibieron apoyo puntual o temporal de familiares, generalmente tuvieron que asumir los cuidados directos y los indirectos.

Además, cabe resaltar que en todos los casos la participación de los hombres disminuyó al término de los 90 días que dura la licencia de paternidad, con algunas excepciones. El argumento principal al respecto es el rol que tienen los hombres como proveedores y jefes del hogar, responsabilidad intrínseca que les impide cumplir con el cuidado durante la jornada laboral, que en suma a los tiempos de traslados deja para algunos la disponibilidad para participar en actividades muy puntuales entre semana y más amplia los fines de semana y periodos vacacionales.

- *Al tener la licencia de paternidad yo me hice cargo de todo, me hice cargo del niño grande, de mi esposa, del pequeño. Ir a las compras, hacer la comida. Los 90 días fueron muy útiles para toda la familia.*

En este mismo sentido, se reconoció que la cultura en el espacio laboral sigue manteniendo prácticas y mensajes estereotipados sobre quién debe encargarse del cuidado, aun cuando ha disminuido el estigma sobre los hombres que cuidan siguen permeando las creencias interiorizadas que limitan el derecho de los hombres a cuidar, ser cuidado y autocuidarse.

Culturalmente los hombres ubican al espacio laboral y profesional como una parte fundamental de su identidad y de su rol masculino debido a su responsabilidad de proveer y por ello no se involucran en los cuidados, aunque reconocen que deben hacerlo.

## **F. Diversificación e incremento de las necesidades de cuidado**

A partir de las características etarias del personal, se distingue que las necesidades de cuidado directo se diversifican y aumentan. El personal mencionó, además del cuidado de sus descendientes, tener la responsabilidad principal del cuidado de personas mayores, tanto familiares consanguíneos (madre, padre, abuelas y abuelos) como por afinidad (suegra y suegro, cónyuges o concubinos o concubinas). En algunos casos, se llegó a mencionar el cuidado de nietas y nietos, entre otras personas.

En torno al uso del tiempo en cuidado de personas mayores, las respuestas analizadas indican que, sin importar su forma de convivencia, la carga de este trabajo recae casi de manera exclusiva en mujeres, lo que genera mayor responsabilidad y desgaste, ya que, en la mayoría de los casos, se suma a la crianza, cuidados y apoyo de sus descendientes.



Los principales argumentos que mencionan los hombres para no involucrarse o colaborar en los cuidados intensivos que requieren las personas de estas características son: los horarios laborales y el tiempo que comprenden los traslados del hogar a la oficina y de la oficina al hogar. Sin embargo, también se recabó información de algunos hombres –pocos– que participan del cuidado directo de estas personas o se asumen como cuidadores primarios.

**En las respuestas cualitativas se identifica que, en el ámbito privado, las mujeres que trabajan en la Corte o las parejas de los hombres que lo hacen, sin importar la escolaridad, la edad, la forma de convivencia, el vínculo familiar o el cargo que ostentan en la institución, continúan asumiendo la mayor carga de trabajo de cuidados no remunerados.** Esto coincidiendo con que “habitual y mayoritariamente [...] continúa habiendo estructuras familiares [...] con tradicionales arreglos de cuidado”. (ONU MUJERES, 2018:9), en el que los hombres no se asumen como corresponsables, sino como proveedores e identifican a las mujeres no solo como responsables, sino como “expertas” para desarrollar tareas de limpieza, gestión y administración del hogar.

## G. Autocuidado

El autocuidado es una práctica integral y consciente que abarca la atención y el respeto por las necesidades propias y bienestar en todas las dimensiones: física, emocional, mental y espiritual. En un mundo donde el ritmo de vida es cada vez más acelerado y las demandas externas son constantes, el

autocuidado emerge como una necesidad crucial, no solo para mantener un equilibrio saludable entre los distintos ámbitos de la vida, sino también para fortalecer la capacidad de afrontar las adversidades.

En los espacios laborales se puede tener una percepción de que el autocuidado se limita a indulgencias ocasionales o lujos superficiales e innecesarios, se valora la productividad y el trabajo constante por encima del bienestar personal, lo que puede llevar a la autoexplotación y al descuido de las necesidades básicas; además, existen estereotipos y prejuicios que asocian el autocuidado con la pereza o el egoísmo, especialmente en contextos donde se espera que las personas estén siempre disponibles. Sin embargo, se trata de un compromiso personal continuo, una forma de autorrespeto y autoconocimiento que permite vivir de manera más plena y consciente.

Durante las actividades de sensibilización –grupos focales y actividades de sensibilización con enfoque de evaluación participativa– se detectó que el autocuidado no es algo que forme parte de la rutina cotidiana de la mayoría del personal de la SCJN, ni parte de la cultura laboral. En la reflexión sobre el tema, los grupos enfatizaron que el autocuidado debe convertirse en una prioridad institucional, ya que las personas tienen horarios extensos, labores sedentarias y demandantes que impiden tener espacios personales para realizar actividad física, atender su salud mental o despejarse para lidiar con el estrés.

De igual manera, el cruce de información cuantitativa y cualitativa evidencia que el personal de la Corte dedica poco o nada de tiempo a actividades de autocuidado, lo que implica una



falta de atención a su salud física y mental, a mantener malas prácticas alimentarias, sedentarismo y una baja interacción social fuera del espacio laboral. La actividad de autocuidado a la que se le invierte un menor promedio de tiempo es la salud mental.

El cruce de las respuestas de autocuidado con la variable género evidencia que:

- Las mujeres con personas a su cargo son las que menos dedican tiempo al autocuidado o simplemente no le dedican tiempo, ya que su tiempo se distribuye entre el trabajo remunerado y los trabajos de cuidado directo e indirecto.
- En el caso de los hombres, se identificó que, en todos los grupos etarios, destinan más tiempo al autocuidado en comparación de las mujeres, pero también se evidenció que es una constante en ambos géneros la cultura del descuido personal.
- En general, las mujeres dedican más tiempo a la salud mental que los hombres.

En conclusión, los hombres, en promedio, invierten más tiempo que las mujeres al autocuidado. El tiempo que los hombres invierten lo hacen, principalmente, en actividades de actividad física, consumo de contenidos audiovisuales en televisión y plataformas y la lectura. La única actividad de autocuidado que, en promedio, las mujeres realizan en mayor medida que los hombres es la atención de su salud mental.

## H. Traslados

El tiempo diario que hombres y mujeres destinan al traslado entre sus casas y el lugar de trabajo es un factor importante de desgaste y una condicionante que imposibilita realizar actividades de cuidado y autocuidado.

Casi 40% del personal de la SCJN, sin distinción entre mujeres y hombres, invierte entre 2 y 5 horas diarias en los traslados hogar-oficina y oficina-hogar.







## Conclusiones

El principio de progresividad, previsto en el artículo 1o. constitucional y en diversos tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, en términos generales, ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas.

La revisión exhaustiva de las acciones institucionales promovidas por la SCJN para garantizar el derecho al cuidado y la corresponsabilidad social evidencian el principio de progresividad, plasmado en las sentencias que reconocen el derecho de la ciudadanía a cuidar, ser cuidada y al autocuidado. Estas acciones benefician a la sociedad en su conjunto y específicamente otorgan garantías a las mujeres, adolescentes y niñas para no ser forzadas a cuidar por mandatos de género.

Además, hacia el interior de la institución, las medidas administrativas, servicios, prestaciones y licencias por motivos de cuidado evidencian el cumplimiento gradual de la institución para garantizar que las personas que en ella laboran ejerzan el





derecho a cuidar, ser cuidadas y autocuidarse, a fin de promover desde la transversalización de las perspectivas de género e interseccionalidad, la corresponsabilidad social, la no discriminación y la igualdad sustantiva. A pesar de estos avances, el diagnóstico situacional permitió profundizar en la cotidianidad del ejercicio de este derecho, evidenciando, a través de grupos focales, entrevistas semiestructuradas, herramientas participativas y cuantitativas, retos y áreas de mejora, entre los cuales se mencionan a continuación los más relevantes:

- La información estadística proporcionada por la DGRH muestra la **necesidad de tener formatos y bases de datos que recaben información interseccional del personal**, con el objetivo de ser un espacio inclusivo para todas las personas.
- **La difusión de información sobre el derecho al cuidado**, así como de las licencias y los derechos laborales que contribuyen al ejercicio pleno de este derecho por parte del personal de la SCJN **es insuficiente, poco clara y de difícil acceso**.
- Una mayor proporción de las personas trabajadoras de la Corte conforman **familias tradicionales**, donde persiste la **naturalización de la feminización de los cuidados y la invisibilización de la carga que éstos representan**.
- En lo laboral, la naturalización de la feminización de los cuidados repercute en que **las mujeres tienen una carga adicional de trabajo de cuidados no remunerados con relación a los hombres de características sociodemográficas y laborales similares**, reproduciendo condiciones

que no promueven la corresponsabilidad, como la **sexualización de los permisos asociados al cuidado, la asignación de roles definidos por el género y la estigmatización de los hombres que desempeñan o deseen desempeñar labores de cuidado.**

- El análisis de los datos cuantitativos y estadísticos de todas las muestras poblacionales, sumados a las evidencias obtenidas con herramientas cualitativas, muestra que **las mujeres invierten más tiempo en actividades de cuidados directos e indirectos, sin distinción de sus características sociodemográficas, laborales o si son cuidadoras de descendientes o no descendientes.** Incluso si no cuidan personas, las mujeres realizan más horas de trabajos de cuidado del hogar, en comparación con los hombres de iguales características.
- Las diferencias estadísticamente significativas del uso del tiempo en actividades de cuidados directos e indirectos entre las mujeres responden al cruce de características laborales como el cargo que ostentan en la institución y sociodemográficas como: edad, formas de convivencia, tener descendientes a su cuidado, cuidar personas mayores, con discapacidad o en situación de enfermedad. El tiempo total que **las mujeres dedican al cuidado de otras personas y al cuidado del hogar siempre es mayor al que destinan los hombres, esta diferencia es de entre cinco y seis horas más a la semana.**
- Los hombres mantienen una baja participación en la corresponsabilidad del cuidado, contribuyen más a la gestión



y administración del hogar y, en menor medida, a la limpieza del hogar y a trabajos de cuidados directos, como la crianza, manteniendo, por lo general, relaciones distantes con su núcleo familiar y sus descendientes.

Del total del personal de la SCJN con descendientes, los hombres requieren **5.35 veces más de la asistencia de otra persona para las actividades de cuidados directos y de limpieza, gestión y administración del hogar**. Estas labores, generalmente, las realiza una mujer –esposa, concubina o descendientes en su mayoría– como trabajo de cuidado no remunerado (90.6%) y, en menor medida, de manera remunerada (9.4%).

- El estado civil y las formas de convivencia de los hombres no representan diferencias significativas en el uso del tiempo, así como el hecho de delegar de manera no remunerada las actividades de cuidado a mujeres de su familia, ya sean esposas, concubinas, madres, abuelas, hijas o hermanas.
- A pesar de ser pocos, se reconocen hombres que participan abiertamente en todas las labores de cuidado. Este grupo es diferente al de hombres jóvenes antes mencionado y no responde a un perfil específico delimitado por características sociodemográficas o laborales, incluye a hombres que realizan de manera corresponsable labores no remuneradas de cuidado.
- **Muchas horas del fin de semana** de las personas trabajadoras de la institución, hombres y mujeres, **se destinan a**

**labores del hogar.** Esta situación se debe, en gran medida, a **las horas que deben destinar a los traslados hogar-oficina y oficina-hogar, que comprenden entre una y cinco horas diarias,** lo que no deja tiempo entre semana para dedicar a las labores del hogar.

- **Los hombres, en comparación con las mujeres, muestran un mayor uso del tiempo en actividades de autocuidado,** como hacer ejercicio, ver televisión, realizar un pasatiempo. Sin embargo, en todos los rangos etarios los hombres, no invierten tiempo o lo hacen en menor medida en su salud mental.
- 45.6% del personal de la SCJN percibe **que solo a veces** se puede lograr un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal, mientras que **24.6%** indica que nunca ha logrado el equilibrio. **Las mujeres, sin importar su edad, suelen tener más dificultad para lograr un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal que los hombres.**

Al considerar únicamente al personal con descendientes, se identifica que las personas que tienen **1 o 2 descendientes perciben que solo a veces** se puede lograr un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar; a diferencia de las personas **con 3 o más descendientes, quienes expresan una mayor facilidad para lograr el equilibrio.**

- **Entre el personal de la Corte se diversifican y multiplican las necesidades de cuidado,** considerando que 43.7% del personal de la Corte tiene entre 46 y 59 años y que el 7.2%



tiene más de 60 años, algunas de las necesidades identificadas son:

- Su descendencia es mayor de 11 años, por lo que las prestaciones de CENDI y Estancia Infantil ya no les corresponden, pero se mantiene la necesidad de contar con espacios y personas responsables de su cuidado durante la jornada laboral.
- La existencia de familiares consanguíneos –padres, madres, personas hermanas– o por afinidad –personas esposas, concubinas, suegras– que requieren asistencia cotidiana y cuidados intensivos, ya sea por la propia edad (32.7%) o por encontrarse en situaciones de enfermedad o discapacidad (17.6%).





## Recomendaciones de mejora

- Construir una cultura organizacional de corresponsabilidad social del cuidado, a través de:
  - Diseño, aprobación y difusión de la Política Institucional de Cuidados, como primer paso para consolidar en el imaginario social la relevancia central del cuidado, mediante el reconocimiento explícito y abordaje efectivo del cuidado como derecho en un documento que sea promovido desde la máxima autoridad de la SCJN.
  - Diseñar y ejecutar planes de acción bianuales, herramientas de planeación y gestión que deberán retomar los resultados del presente diagnóstico situacional, donde se integrarán las medidas y actividades que las distintas áreas que integran la SCJN implementarán para el cierre de brechas de género identificadas.
  - Realizar acciones coordinadas entre distintas áreas de la SCJN que colaboren con la construcción de una



cultura organizacional de corresponsabilidad social del cuidado.

- Desarrollar procesos educativos orientados a la adopción de actitudes, valores y comportamientos favorables a la corresponsabilidad social y de género en los cuidados.
- Capacitar a las personas servidoras públicas, con especial atención en aquellas que tienen personal a su cargo, sobre derecho al cuidado, cuidados no remunerados y autocuidado, para que conozcan las características de las licencias como derechos laborales que generen corresponsabilidad social e igualdad sustantiva.
- Diseñar, implementar y evaluar una estrategia de comunicación y difusión que incluya campañas e intervenciones comunicativas institucionales con al menos los siguientes objetivos temáticos:
  - ▶ El derecho de las personas a cuidarse, cuidar y ser cuidadas.
  - ▶ El reconocimiento de las labores de cuidados como un trabajo que contribuye al bienestar personal e institucional.
  - ▶ El reconocimiento de la pluralidad de familias y uniones.
  - ▶ Fomentar la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado.



- ▶ Promover la corresponsabilidad de todas las personas en las tareas de cuidado diseñadas con enfoque de género y derechos humanos.
- Desplegar una campaña de comunicación dirigida a estimular la utilización de todos los derechos laborales que facilitan el cuidado. Divulgar, de manera particular, las licencias que apoyen a dar visibilidad a la responsabilidad que tienen los hombres en la participación de los cuidados y al derecho de las infancias, parejas y familia a recibir cuidados.
- Proporcionar espacios físicos y virtuales accesibles para que el personal se informe adecuadamente sobre sus derechos laborales, los procedimientos y requisitos para gestionar los trámites vinculados a éstos.
- Transversalizar el enfoque de género, diversidad-disidencia sexual e interseccional en los instrumentos de levantamiento de información de la DGRH y áreas de la SCJN que recaban información del personal, así como de personas prestadoras de servicio social y prácticas profesionales, para la identificación de la pluralidad en la SCJN.
- Generar instrumentos de monitoreo que recaben información sobre el uso y experiencia de las licencias relacionadas con los cuidados, a fin de poder hacer revisiones y ajustes periódicos.
- Generar las condiciones necesarias para que las personas que laboran en la SCJN puedan ejercer su derecho a





recibir y brindar cuidados y autocuidarse, a través de la implementación de políticas y esquemas de igualdad laboral encaminados a fomentar la corresponsabilidad social y de género en el trabajo de cuidados.

- Incorporar los hallazgos de los documentos diagnósticos e informes en materia de cuidados en el diseño e implementación del Nuevo Modelo de Trabajo a Distancia, a fin de que se atiendan las necesidades del personal.
- Evaluar la pertinencia del Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados, a fin de considerar la idoneidad de replicarse en distintas áreas y órganos de la SCJN, con el propósito de elaborar directrices considerando sus atribuciones, responsabilidades y dinámicas, así como las necesidades de cuidados y contextos específicos del personal.
- Fomentar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal a partir del establecimiento de medidas de flexibilidad laboral que permitan brindar cuidado y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento. Tales como las propuestas en el Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados (pausas activas, horarios escalonados y especiales, entre otras).
- Implementar acciones afirmativas que permitan al personal que acredite tener bajo su responsabilidad

el cuidado de personas, optar por realizar trabajo a distancia algunos días o durante una parte de la jornada diaria, cuando sea compatible con sus funciones y las necesidades del área.

- Generar estímulos para el personal que utilice los derechos laborales y licencias que facilitan el autocuidado.
- Posicionar el tema del cuidado, a través de la elaboración y difusión de publicaciones especializadas para informar a la población en general sobre el derecho humano al cuidado y, con ello, contribuir a la igualdad sustantiva de género.







## Referencias

Abramovich, V. y Courtis, C. (2002), *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Ed. Trotta, Madrid. Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/relaciones-institucionales/sites/default/files/page/2021-02/Resen%CC%83a\\_%20Los%20derechos%20sociales%20como%20derechos%20exigibles.pdf](https://www.scjn.gob.mx/relaciones-institucionales/sites/default/files/page/2021-02/Resen%CC%83a_%20Los%20derechos%20sociales%20como%20derechos%20exigibles.pdf)».

Ángeles Sallé, M. y Molpeceres, L. (2018), *Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América Latina y el Caribe*, ONU Mujeres. Disponible en: «<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/11/Estudio%20cuidados/2a%20UNW%20Estudio%20Cuidados-compressed.pdf>».

Bidegain Ponte, N. y Calderón, C. (2018), *Los cuidados en América Latina y el Caribe 2007-2018*. CEPAL. Disponible en: «<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/9c228f7f-42b7-43da-b503-c7ad40c6b59a>».



CEPAL, ONU MUJERES (2022), *Hacia la construcción de Sistemas Integrales de Cuidados en América Latina. Elementos para su implementación*, CEPAL. Disponible en: «<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/c7dcc055-abe1-4d1d-bb75-52e4cac3ccc5>».

Cook, R. y Cusack, S. (2010), *Estereotipos de género, perspectivas legales transnacionales*, (trad. Parra, A.), Universidad de Pensilvania, Printex Impresores Ltda. Disponible en: «[https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf)».

Diario Oficial de la Federación [DOF], 21 de julio de 2020. Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma el que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo, con relación a las licencias por maternidad. Disponible en: «[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5596998&fecha=21/07/2020&print=true](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596998&fecha=21/07/2020&print=true)».

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] e Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], Comunicado de Prensa 458/20, 8 de octubre de 2020, Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM). Disponible en: «[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf)».

Okuda, M. y Gómez, C. (2005), *Métodos de investigación cualitativa. Triangulación*. Scielo. Disponible en: «[http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000100008](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008)».

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.), Definición de la transversalización de la perspectiva de género. Disponible en: «<https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>».

Pautassi, L. (2007), *El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos*, CEPAL y Agencia Española de Cooperación Internacional. Disponible en: «<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7bb982b7-abf7-47ac-bd5f-8672b98ae40d/content>».

Pautassi, L. (2018), “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo LXVIII, número 272, septiembre-diciembre 2018. Disponible: «<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/67588>».

Pozzan, E., Cottaneo, U. y Addati, L. (2022), *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, OIT. Disponible en: «<https://www.oitcinterfor.org/cuidados-trabajo-invertir-licencias-servicios-cuidados-mayor-igualdad-mundo-del-trabajo-0>».

Samaja, J. (2018), “La triangulación metodológica (Pasos para una comprensión dialéctica de la combinación de métodos)”, *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(2), pp. 431-443. Recuperado el 27 de septiembre de 2023, de: «[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000200431](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000200431)».



Minayo, M. C., Assis, S. G., Souza, E. R. (2008), *Evaluación por triangulación de métodos. Abordaje de Programas Sociales*, Buenos Aires.

SCJN (2021), Lineamientos por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en: «<https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marco-normativo/public/api/download?fileName=Lineamientos%20de%20licencias%20con%20goce%20de%20sueldo.pdf>».

SCJN (2007), Lineamientos del doce de abril de dos mil siete, relativos al procedimiento para que los servidores públicos de este Alto Tribunal reciban el apoyo para el pago de la prestación de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), guarderías o instituciones autorizadas para impartir educación preescolar cuando sus hijos de sesenta días y hasta cinco años once meses de edad, no alcancen lugar en el CENDI de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Disponible en: «<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco-normativo/disposiciones-caracter-gral-expedidas-scjn/lineamientos/documento/2016-12/12-ABR-LineamientosCENDI.pdf>».

SCJN. (2019). Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

de once de julio de 2019, por el que se establecen las normas relativas a las plazas, ingresos, nombramientos, licencias, comisiones, readscripciones, suspensión y terminación del nombramiento de los servidores públicos y que regula la administración de los recursos humanos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas. Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos\\_presidenciales/documento/2021-09/AGA-VI-2019-reformado-adicionado-AGA-X-2021%20%2831%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_presidenciales/documento/2021-09/AGA-VI-2019-reformado-adicionado-AGA-X-2021%20%2831%29.pdf)».

Amparo en revisión 59/2016, Segunda Sala, Ministra Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, 29 de junio de 2016. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=192864>».

Amparo directo 9/2018, Segunda Sala, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, 5 de diciembre de 2018. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=232168>».

Amparo directo en revisión 1754/2015, Primera Sala, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 14 de octubre de 2015. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultasTematica/Detalle/179568>».

Amparo en revisión 910/2016, Primera Sala, Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, 23 de agosto de 2017.

Amparo directo en revisión 392/2018, Primera Sala, Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, 19 de febrero de





2020. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultasTematica/Detalle/229897>».

Acción de inconstitucionalidad 195/2020, Pleno, Ministra Ponente: Norma Lucía Piña Hernández, 17 de febrero de 2022. Disponible en: «<https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=272940>».

Amparo directo 6/2023, Primera Sala, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, 18 de octubre de 2023. El engrose aún no se encuentra disponible, puede consultarse el comunicado de prensa en: «<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=7568>».





# Anexos





## **Anexo 1. Directrices para la adopción e implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados en la Dirección General**

### **Presentación**

Como resultado del diagnóstico realizado en febrero y marzo de 2024 por la Dirección de Igualdad de Género (DIG) de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH), a solicitud de la Dirección General, se busca avanzar de manera gradual en el fortalecimiento de la flexibilidad laboral que permita conformar un clima laboral armónico, igualitario e incluyente, que incentive la productividad, la corresponsabilidad de los cuidados, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal y la promoción de una cultura de diversidad, teniendo en cuenta la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño y especialización en sus funciones, la competencia por méritos, así como la atracción y retención de talento en la DG.



La flexibilidad laboral consiste en implantar una serie de medidas relacionadas con un trabajo que se adecua a una pluralidad de situaciones y necesidades personales y familiares, así como de perfiles profesionales.

Por ello, se requiere establecer los mecanismos de flexibilidad laboral, incluyendo su administración y control, así como fijar las condiciones para la autorización y operación de las modalidades de trabajo permitidas para el personal de la DG.

La DIG colaborará con la DG para emprender acciones de sensibilización dirigidas al personal de la DG sobre la importancia de la corresponsabilidad de los cuidados, así como para promover una cultura laboral que valore y promueva el derecho al cuidado en sus tres vertientes –brindar cuidados, recibir cuidados y autocuidado–.

## Consideraciones

1. No habrá discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, condiciones de salud, origen étnico, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición social, cargo o de ninguna otra índole que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o impedir el acceso a los esquemas de trabajo y flexibilidad establecidos en las presentes directrices, con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno del derecho al cuidado y promover la corresponsabilidad de los cuidados.
2. Estas directrices se aplicarán a todo el personal de la DG.

3. La DG se auxiliará para la aplicación de las presentes directrices en sus Subdirecciones Generales, en el ámbito de sus respectivas competencias.
4. Para los efectos de las presentes directrices, se entenderá por:
  - a. **Autocuidado:** cuidado propio, entendido como la posibilidad de destinar recursos económicos, materiales y de tiempo para procurar el bienestar individual.
  - b. **Derecho al cuidado:** derecho humano independiente, progresivo, universal e indivisible, que se compone de tres vertientes: recibir cuidados, brindar cuidados y el autocuidado.<sup>19</sup>
  - c. **Canales de comunicación:** correo electrónico institucional, videollamada, videoconferencia, llamada telefónica y/o chat interno institucional, o cualquier otro medio de comunicación autorizado por la DG.
  - d. **Cuidados:** conjunto de actividades indispensables para gozar de bienestar físico, biológico y emocional, para obtener la satisfacción de las necesidades básicas y poder desarrollar la vida cotidiana en la intimidad y en el espacio público. Son esenciales como garantía individual y colectiva de una vida digna, y su cobertura y satisfacción permite que las personas se dediquen a aquellos trabajos clasificados como productivos.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Amparo directo en revisión 613/2023 de la Primera Sala de la SCJN.

<sup>20</sup> *Ídem.*



- e. **Derecho a la desconexión:** consiste en evitar programar reuniones, llamadas y actividades o enviar mensajes por los canales de comunicación fuera del horario o jornada laboral, para respetar el tiempo dedicado a tareas del hogar y de cuidados, de descanso, permisos y vacaciones de las personas que laboran en la DG.
- f. **Flexibilidad laboral:** circunstancias específicas que permiten al personal de la DG solicitar esquemas o modalidades de trabajo distintos para atender necesidades de cuidados, debidamente comprobadas cuando así lo requieran, previo acuerdo con la persona superior jerárquica inmediata respectiva.
- g. **Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados:** documento electrónico y/o físico para que el personal de la DG solicite a la persona superior jerárquica inmediata la medida de flexibilidad laboral correspondiente.
- h. **Horarios especiales:** los que se establezcan para atender necesidades de cuidado, debidamente comprobadas, cuando así lo requiere el personal de la DG, previo acuerdo con la persona superior jerárquica inmediata y atendiendo a las necesidades del servicio.
- i. **Necesidades de cuidado:** situaciones específicas derivadas de circunstancias familiares relativas al cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas con enfermedades, personas con discapacidad y personas

mayores que requieren la ayuda de otras para el desarrollo de actividades cotidianas, que precisan mayor inversión de recursos económicos, materiales, físicos o de tiempo para la conciliación de la vida laboral-familiar-personal. También refieren a las situaciones específicas para atender las necesidades individuales para realizar actividades de autocuidado.

- j. **Pausas activas:** interrupciones estratégicas breves dentro de la jornada laboral que buscan incorporar actividad física leve, con el fin de promover la salud ocupacional. Ayudan a prevenir problemas de salud derivados del sedentarismo o malas posturas y a liberar la tensión y estrés acumulado y, de esta manera, mantener una mejor disposición para trabajar, fomentar la creatividad y mejorar el desempeño laboral.
- k. **Trabajo presencial:** esquema de trabajo que consiste en el ejercicio de las atribuciones y/o funciones encomendadas al personal de la DG en las propias sedes (oficinas y almacenes) de la DG, por lo que requiere de presencia física.
- l. **Trabajo remoto:** esquema de trabajo que consiste en el ejercicio de las atribuciones y/o funciones encomendadas al personal de la DG en lugares distintos a la sede de la DG (principalmente en el domicilio del personal), por lo que no se requiere la presencia física de las personas servidoras públicas en las instalaciones, utilizando los canales de comunicación e insumos tecnológicos.





5. Las Subdirecciones Generales y Direcciones, junto con la Coordinación Administrativa y la Dirección General, promoverán las acciones que faciliten la reincorporación de las personas servidoras públicas después de las licencias y medidas de flexibilidad laboral asociadas a los cuidados.
  
6. Las Subdirecciones Generales, la Coordinación Administrativa y las Direcciones, en el ámbito de sus atribuciones, deberán procurar que las personas con responsabilidades de cuidados adscritas a sus áreas, ya sea que se reincorporen a sus labores una vez concluida su licencia, o bien, que soliciten un horario especial o una modalidad de trabajo híbrida o remota por necesidades de cuidado, no enfrenten por parte de sus superiores jerárquicos inmediatos o de cualquier persona ninguna de las siguientes situaciones:
  - a. Cambio arbitrario de funciones y/o responsabilidades originalmente asignadas.
  - b. Cambio de lugar físico de trabajo o de modalidad de trabajo sin causa justificada.
  - c. Disminución o cambio del personal a cargo o de la línea de mando establecida.
  - d. En el caso de madres o personas lactantes, negativas o reconveniones por acudir a la sala de lactancia.
  - e. Negativas para participar en cualquier tipo de capacitación y/o desarrollo profesional, sin causa plenamente justificada.

- f. Negativas para que, en términos de las presentes directrices, accedan a horarios especiales temporales.
- g. Impedir, de manera velada o explícita, la participación en convocatorias para ocupar puestos vacantes en la DG.

## Sensibilización y Pausas activas

7. Las Subdirecciones Generales y Direcciones, junto con la Coordinación Administrativa y la Dirección General, deberán proporcionar información sobre los derechos laborales, licencias vinculadas a los cuidados –referidas en los *Lineamientos por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*<sup>21</sup> y los mecanismos de solicitud, a fin de garantizar acuerdos claros y transparentes en beneficio de las personas a su cargo y, de manera aparejada, promover que los hombres participen de manera igualitaria en los trabajos de cuidados y, de esta manera, contribuir a la erradicación de roles y estereotipos de género.
8. Durante la jornada laboral, se promoverá, por lo menos, una pausa activa para realizar alguna actividad no relacionada

<sup>21</sup> Emitidos por la Oficialía Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 7 de abril de 2022. Disponibles en: «<https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=Lineamientos%20de%20licencias%20con%20goce%20de%20sueldo.pdf>».



con atribuciones laborales, con una duración de cinco a diez minutos. De ser posible, se recomienda hacer dos pausas activas por día para promover la salud del personal.

### **Flexibilidad laboral – Horarios escalonados**

9. El personal de la DG podrá solicitar horarios escalonados, es decir, que la jornada laboral se defina dentro del intervalo comprendido entre las 7:00 y las 20:00 horas, programando el ingreso a labores de manera diferenciada. Esto con la intención de generar beneficios para el personal por cuestiones relacionadas con los traslados, el tráfico, los horarios de ingreso a escuelas o estancias, invertir tiempo en el autocuidado, entre otros.

Para mayor claridad se exponen los casos extremos: si una persona servidora pública inicia su jornada laboral a las 7:00 horas, ésta concluirá a las 16:00 horas; en caso de que inicie su jornada laboral a las 11:00 horas, ésta concluirá a las 20:00 horas, permitiendo una coincidencia de cinco horas de todo el personal de la DG.

10. La solicitud se deberá realizar mediante el formato denominado "Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados", la cual deberá ser acordada y autorizada por la persona superior jerárquica inmediata y contar con la validación de la persona titular de la Dirección y Subdirección General correspondiente.
11. Las personas titulares de las Direcciones darán aviso y solicitarán a la Coordinación Administrativa el registro del

horario escalonado con al menos cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de aplicación, con la finalidad de que ésta integre el registro y dé seguimiento (monitoreo y evaluación).

### Flexibilidad laboral – Horarios especiales

12. El personal de la DG que tenga necesidades de cuidado, las cuales deberán estar debidamente comprobadas, podrán solicitar un horario especial que le permita brindar los cuidados y, con ello, posibilitar un equilibrio laboral, familiar y personal. Los horarios especiales se considerarán según la necesidad de cuidado que cada caso requiera. Los horarios especiales aplicarán sin importar la modalidad y esquema de trabajo.
13. Durante la jornada laboral, las madres y personas lactantes trabajadoras, en periodos de lactancia, adscritas a la DG, podrán ejercer su derecho al uso de la sala de lactancia ubicada en las instalaciones o la reducción de una hora en la jornada de trabajo durante el periodo mínimo de seis meses y hasta dos años, sin que ello implique un horario especial.
14. La solicitud se deberá realizar mediante formato denominado “Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados”, la cual deberá ser acordada y autorizada por la persona superior jerárquica inmediata y contar invariablemente con la validación de la persona titular de la Dirección y Subdirección General correspondiente. Para el caso de las Subdirecciones



Generales y Direcciones, el formato requerirá la firma de la Dirección General.

15. Las personas titulares de las Direcciones darán aviso y solicitarán a la Coordinación Administrativa el registro del horario especial con al menos cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de aplicación, con la finalidad de que ésta integre el registro y dé seguimiento (monitoreo y evaluación).
16. Para la adopción de los horarios especiales, las personas titulares de la Subdirección General y de la Dirección correspondiente, la persona superior jerárquica inmediata y la persona beneficiaria deberán definir los mecanismos de seguimiento y control del desempeño con la finalidad de no afectar en ningún momento el cumplimiento de las metas y objetivos, ni la adecuada operación de sus actividades cotidianas.
17. Las personas titulares de las Subdirecciones Generales y las Direcciones evaluarán cuatro veces al año (trimestralmente) la pertinencia de los horarios especiales aprobados y vigentes, considerando la previsión de cargas de trabajo y la demanda de otras solicitudes de horarios especiales. Si se requieren cambios, deberá acordarlos con la persona o las personas beneficiarias con diez días hábiles de anticipación.

### **Flexibilidad laboral – Modalidades y esquemas de trabajo**

18. Para efectos de la selección de modalidad de trabajo, los puestos de la DG se clasifican conforme al perfil, en los siguientes:

- a. **Perfil presencial:** puestos que, derivado de la naturaleza de sus atribuciones y funciones, deben permanecer durante su jornada laboral de manera permanente en las instalaciones de la DG.
  - b. **Perfil híbrido:** puestos que, derivado de sus atribuciones y/o funciones, no resultan indispensables asistir a las instalaciones de la DG, es decir, que sus atribuciones y/o funciones, privilegiando las necesidades del servicio, pueden realizarse de manera remota, sin poner en riesgo el cumplimiento de las metas, objetivos y la seguridad de la información.
19. Sin importar el esquema de trabajo aprobado, las personas servidoras públicas podrán desempeñar sus funciones de manera presencial en las instalaciones de la DG.

De igual forma, se considera como asistencia presencial de las personas servidoras públicas que se encuentran realizando visitas, comisiones, diligencias, revisiones, entregas o cualquier otra actividad relacionada con las actividades propias de la DG.

20. Las personas servidoras públicas de la DG que ocupen puestos con perfil híbrido podrán solicitar a la persona superior jerárquica inmediata, mediante el formato denominado "Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados", el esquema que más se adecúe al cumplimiento y ejercicio de sus atribuciones y funciones, como sigue:
- a. **Esquema 1.** Laborar presencialmente tres días a la semana y dos días de manera remota, debiendo



cumplir una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas en jornadas de 8 horas (con una hora para tomar alimentos), en el intervalo entre las 7:00 y las 20:00 horas.

- b. **Esquema 2.** Laborar presencialmente dos días a la semana y tres días en forma remota, debiendo cumplir una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas en jornadas de 8 horas (con una hora para tomar alimentos), en el intervalo entre las 7:00 y las 20:00 horas.
- c. **Esquema 3.** Laborar presencialmente de manera parcial (6 horas), permitiendo una parte de dicha jornada a distancia (2 horas), debiendo cumplir una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas en jornadas de 8 horas (con una hora para tomar alimentos), en el intervalo entre las 7:00 y las 20:00 horas.
- d. **Esquema 4.** Laborar presencialmente tres semanas y una semana en forma remota, debiendo cumplir una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas en jornadas de 8 horas (con una hora para tomar alimentos), en el intervalo entre las 7:00 y las 20:00 horas.
- e. **Esquema 5.** Laborar de manera remota de lunes a viernes, debiendo cumplir una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas en jornadas de 8 horas (con una hora para tomar alimentos), en el intervalo entre las 7:00 y las 20:00 horas.

21. La incorporación a la modalidad de trabajo híbrido es de carácter voluntario y a solicitud de la persona servidora

pública interesada. Dicha solicitud debe quedar establecida por escrito de conformidad con el formato de solicitud.

En ese sentido, las personas servidoras públicas de la DG que ocupen un puesto de perfil híbrido y que se encuentren interesadas en laborar en dicha modalidad de trabajo, podrán solicitar la autorización de la persona superior jerárquica inmediata mediante el formato denominado "Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados".

22. La solicitud de la modalidad de trabajo híbrido o remoto acordada y autorizada por la persona superior jerárquica inmediata deberá contar invariablemente con la validación de la persona titular de la Dirección y Subdirección General correspondiente. Para el caso de las Subdirecciones Generales y Direcciones, el formato requerirá la firma de la Dirección General.
23. Las personas titulares de las Subdirecciones Generales y Direcciones darán aviso y solicitarán a la Coordinación Administrativa el registro de la modalidad y el esquema de trabajo con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de aplicación, con la finalidad de que ésta integre el registro, verifique los resguardos de los equipos y dé seguimiento (monitoreo y evaluación).
24. Para la adopción de modalidad de trabajo híbrido o remoto, las personas titulares de la Subdirección General y Dirección correspondientes, la persona superior jerárquica inmediata y la persona beneficiaria deberán definir los mecanismos de seguimiento y control del desempeño





con la finalidad de no afectar en ningún momento el cumplimiento de las metas y objetivos, ni la adecuada operación de sus actividades cotidianas.

25. Las personas titulares de las Subdirecciones Generales y Direcciones evaluarán cuatro veces al año (trimestralmente) la pertinencia de modalidades y esquemas de trabajo aprobados y vigentes, considerando la previsión de cargas de trabajo y la demanda de otras solicitudes. Si se requieren cambios, deberá acordarlos con la persona o las personas beneficiarias con diez días hábiles de anticipación.
26. Cuando las personas servidoras públicas ocupen un puesto que considera la posibilidad de laborar en modalidad híbrida y no solicite alguno de los esquemas establecidos en el artículo anterior, se entenderá que se opta por una modalidad presencial.
27. La autorización de los esquemas en la modalidad de trabajo remoto estará sujeta a la valoración por parte de la persona superior jerárquica inmediata respecto a su productividad y otros factores relacionados, así como a las necesidades operativas de cada área y, en su caso, a la viabilidad presupuestal determinada por la propia DG.

### **Cuestiones a considerar en la adopción de medidas de flexibilidad laboral**

28. A fin de que las personas servidoras públicas de la DG puedan desarrollar sus labores bajo alguna de las medidas de flexibilidad laboral, la Coordinación Administrativa deberá

promover acciones de capacitación que permita al personal de la DG la adaptación, desarrollo y perfeccionamiento de competencias, capacidades y habilidades laborales que favorezcan la productividad en el trabajo remoto.

29. Considerando las buenas prácticas que pueden ser adoptadas por la DG, se recomienda que las personas servidoras públicas que tengan a su cargo personal que, conforme a las presentes directrices, laboren bajo alguna de las medidas de flexibilidad laboral:
- a. Acuerden con el personal, de manera clara, las tareas y responsabilidades asignadas, conforme a las atribuciones y/o funciones.
  - b. Realicen una reunión diaria o, por lo menos, semanal, que se lleve a cabo a la misma hora, con una duración de 15 a 20 minutos para proporcionar una actualización rápida sobre el progreso de los proyectos en curso, revisar el estatus del trabajo, asignar actividades y establecer acuerdos.
  - c. Respeten el derecho a la desconexión del personal a su cargo, pudiendo omitirse solo si existe algún tema urgente que deba resolverse oportunamente.
  - d. Supervisen el cumplimiento de las actividades del personal a su cargo y controlar las incidencias que puedan presentarse.
  - e. Supervisen que las personas servidoras públicas estén cumpliendo con la jornada laboral, conforme al esquema de trabajo acordado con su personal.



- f. Comuniquen a la Coordinación Administrativa el cumplimiento a las obligaciones por parte de las personas servidoras públicas a su cargo, señaladas en las presentes directrices.
  
- 30. De igual manera, considerando las buenas prácticas que pueden ser adoptadas por la DG, se sugiere que las personas servidoras públicas que, conforme a las presentes directrices, laboren bajo alguna de las medidas de flexibilidad laboral:
  - a. Mantengan permanente comunicación mediante los canales de comunicación, durante el horario de su jornada laboral.
  - b. Establezcan un lugar de trabajo físico adecuado que cuente con conexión a una red de internet privada y estable.
  - c. Comuniquen a la persona superior jerárquica inmediata sobre cualquier emergencia o eventualidad que impida el ejercicio de sus labores en el horario definido, a efecto de que pueda tomar las medidas pertinentes para el cumplimiento de objetivos y metas.
  
- 31. En el caso de fallas o imprevistos relacionados a falta de energía eléctrica o conexión a internet que imposibiliten la conectividad de las personas servidoras públicas, la persona superior jerárquica inmediata determinará si la persona servidora pública puede esperar a que se solucione el imprevisto o si debe acudir a las oficinas de la DG

a continuar su jornada laboral de manera presencial, hasta que se solucione el problema.

32. El personal debe avisar a la persona superior jerárquica inmediata de alguna incidencia (por motivos técnicos, de salud o de cuidados). En estos casos, el personal deberá justificar la incidencia, por correo electrónico, a más tardar el día siguiente al que ocurra ésta.
33. Por la naturaleza distinta de las funciones y responsabilidades de cada área integrante de la DG, estas directrices se pueden aplicar de manera que mejor se adapten a sus condiciones.

### Cuestiones adicionales que considerar

34. En caso de que alguna de las solicitudes de medida de flexibilidad laboral se realice porque la persona trabajadora interesada tenga la necesidad de brindar cuidados a una persona con discapacidad, se remitirá a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la UGCCDH, a fin de que presente su solicitud a través del Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP).
35. En el ámbito de su competencia, la Dirección General resolverá los casos extraordinarios o no previstos en las presentes directrices.
36. Se evaluará la utilidad y pertinencia de las presentes directrices a los tres meses de haber entrado en vigor en su totalidad.



## Esquema de aplicación de las directrices

Para la entrada en vigor de las presentes directrices es necesario prever un mes para:

- Su publicación y socialización entre el personal de la DG, considerando todos los mecanismos y vías disponibles para ello.
- La generación de las herramientas correctas para su operación, que corresponde a:
  - a. Formato de la DG para solicitud de medida de flexibilidad laboral por motivo de cuidados.
  - b. Programa de pausas activas, incluyendo los materiales.
  - c. Mecanismos para el monitoreo y evaluación de las medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados en la DG.

Hasta que esto ocurra, el personal de la DG debe continuar con la modalidad de trabajo vigente, con la finalidad de garantizar la ordenada transición y adecuada implementación de estas directrices.

Del mismo modo, se recomienda que la implementación de las presentes directrices se realice por fases:

- **Fase 1.** Información, sensibilización y promoción del autocuidado (del numeral 1 al numeral 8 de las presentes directrices): considerando las propuestas.

- **Fase 2.** Medidas de flexibilidad horaria (del numeral 9 al numeral 17 y del numeral 28 al numeral 35 de las directrices): estimado de los tiempos y procesos para la elaboración y prueba de las herramientas.
- **Fase 3.** Medidas de flexibilidad en modalidad de trabajo (del numeral 18 al numeral 27 de las directrices): considerando que se encuentran en revisión los procesos y la estructura de la DG, se recomienda que esta fase dé inicio hasta que hayan concluido los ajustes.







## **Anexo 2. Instrumentos de recolección de información**

### **2.1 Instrumento de autoaplicación - Cuestionario del Uso del Tiempo (CUT1)**

#### **Presentación**

La Dirección de Igualdad de Género (DIG) de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH) de la SCJN ha realizado este ejercicio para acercarnos y saber: ¿quién cuida en la SCJN? Esta información nos permitirá diseñar una política institucional en materia de cuidados en un sentido de corresponsabilidad, tendiente a disminuir las brechas de desigualdad en el uso del tiempo dedicado a cuidar y a las tareas del hogar. A través de la información recabada en el cuestionario, buscamos registrar evidencias que muestren el uso del tiempo de las personas que integran la Corte, en concordancia con las Líneas Generales de Trabajo de la Ministra Presidenta Norma Lucía Piña Hernández, apartado 2.3 Reingeniería y medidas de mejora de la actividad administrativa de la





SCJN y el CJF, apartado i. Diseño e implementación de medidas adicionales en materia de género, inciso ii) Paridad especialmente en puestos de alta responsabilidad que rompa los techos de cristal. (...) continuar y consolidar esta importante labor institucional en pro de la igualdad de género.

La medición del uso del tiempo es una herramienta central que ayudará en el análisis de las desigualdades en razón de género, toda vez que permite evidenciar las brechas respecto de quienes se dedican al trabajo de cuidados y a las labores cotidianas del sostenimiento de la vida, de criar, de sanar, de administrar y de gestionar, entre otras actividades que, históricamente, se han atribuido a las personas en función de su sexo-género, y que impactan en diferentes aspectos de su vida cotidiana, por ejemplo, en mayor o menor tiempo que las personas dedican al autocuidado con respecto al trabajo de cuidados que dedican a otras personas.

### Instrucciones

El presente Cuestionario es de autoaplicación y cuenta con cuatro secciones divididas en subsecciones. A través de respuestas de opción múltiple, se solicita que pueda recordar la cantidad de tiempo que dedica o ha dedicado a una actividad determinada a lo largo de un periodo específico. Para efectos de este cuestionario tomaremos el periodo de horas por día y en algunas preguntas la periodicidad será semanal o mensual.

Le solicitamos pueda responder con absoluta tranquilidad y libertad, ya que éste no es un mecanismo de evaluación, sino un ejercicio para medir el uso del tiempo y generar evidencia para el diseño de una política institucional en materia de cuida-

dos adecuadas a las necesidades del personal. Antes de iniciar y de responder el cuestionario, le pedimos revise el aviso de privacidad y nos autorice el uso de la información proporcionada.

1. Selecciona todas las opciones que correspondan. Acepto necesidades de las personas que laboran en la SCJN. El ejercicio no le tomará más allá de 15 minutos de su tiempo.

Antes de iniciar y de responder el cuestionario, le pedimos revise el aviso de privacidad y nos autorice el uso de la información proporcionada.

**Manifiesto conocer el Aviso de Privacidad Integral, disponible en el siguiente enlace:** [http://datos-personales.scjn.gob.mx/sites/default/files/avisos-de-privacidad/API-UGCCDH-RAE\\_0.pdf](http://datos-personales.scjn.gob.mx/sites/default/files/avisos-de-privacidad/API-UGCCDH-RAE_0.pdf) **y otorgo el consentimiento para el tratamiento de mis datos personales recabados en este formulario, conforme a las finalidades descritas en el mismo.**

<b>I. IDENTIFICACIÓN:</b> En esta sección recabaremos datos sociodemográficos.	
1. Usted se identifica como:	A. Mujer B. Hombre C. Persona no binaria D. Otro
2. Edad:	_____
3. Área de la SCJN en la que labora:	A. Jurisdiccional B. Administrativa
4. Cargo que ocupa (únicamente si es administrativo):	A. Dirección General B. Dirección intermedia C. Personal Operativo y técnico D. Otro



5. Nivel de escolaridad:	A. Técnico profesional B. Licenciatura C. Especialidad D. Maestría E. Doctorado
6. Persona con discapacidad:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
7. Persona indígena:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
8. Persona afrodescendiente:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
9. Usted es:	A. Mexicana o mexicano B. Naturalizada o naturalizado C. Extranjera o extranjero
10. Actualmente usted es una persona:	A. Casada B. En unión libre o concubinato C. Divorciada F. Viuda E. Soltera F. Prefiero no contestar
11. Es usted persona jefa de hogar, es decir, mantiene económicamente a sus dependientes y toma las decisiones económicas y organizacionales de su grupo familiar inmediato:	A. Sí B. No

## II. TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

En esta sección y las subsecciones correspondientes recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de personas.

### 2. 1 CUIDADO A PERSONAS DE 0 A 5 AÑOS (CON QUIENES VIVE)

- |   |  |
|---|--|
| 1. Número de hijas, hijos o hijes de 0 a 5 años:  | A. 0<br>B. 1<br>C. 2 a 3<br>D. 4 o más   |
| 2. Número de personas de 0 a 5 años a su cuidado ( <i>que no sean sus hijas, hijos o hijes</i> ):   | A. 0<br>B. 1<br>C. 2 a 3<br>D. 4 o más   |
| 3. ¿Cuántas horas al día dedica para alimentar a estas personas? (esto es: preparar los alimentos, calentarlos, amamantar, dar de beber, dar de comer): | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 4. ¿Cuántas horas al día dedica para bañar, asear, limpiar, cambiar pañales, vestir y arreglar a estas personas?  | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 5. ¿Cuántas horas al día dedica para acostar, llevar a dormir, arrullar, cargar a estas personas?   | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |



6. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al trabajo de cuidados de estas personas?
- A. De 1 a 3 horas
  - B. De 4 a 6 horas
  - C. De 7 a 9 horas
  - D. De 10 a 20 horas
  - E. Más de 20 horas

## 2.2 CUIDADO A PERSONAS INTEGRANTES DEL HOGAR DE 6 A 17 AÑOS (CON QUIENES VIVE)

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de personas de 6 a 17 años.

1. Número de hijas, hijos o hijes de 6 a 17 años:
- A. 0
  - B. 1
  - C. 2 a 3
  - D. 4 o más
2. Número de personas de 6 a 17 años a su cuidado (que no sean sus hijas, hijos o hijes):
- A. 0
  - B. 1
  - C. 2 a 3
  - D. 4 o más
3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a sábado, dedica para llevar, recoger de la escuela, guardería, CENDI, secundaria, preparatoria u otro centro educativo a estas personas?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas
4. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para apoyar en las tareas, labores escolares, académicas y todas aquellas vinculadas a los procesos educativos a estas personas?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas

5. ¿Cuántas horas al mes dedica para asistir a festivales escolares, actividades extraprogramáticas, espectáculos u otro tipo de ocupación escolar a estas personas?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
6. Mientras hace otras cosas, es decir, de manera simultánea, ¿también cuida o se mantiene al pendiente de estas personas?	A. Sí B. No
7. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al traslado de ida y vuelta por actividades de cuidado para estas personas?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
8. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al trabajo de cuidados de estas personas?	A. De 1 a 3 horas B. De 4 a 6 horas C. De 7 a 9 horas D. De 10 a 20 horas E. Más de 20 horas
<b>2.3 CUIDADO A PERSONAS INTEGRANTES DEL HOGAR DE 18 A 60 AÑOS (CON QUIENES VIVE)</b>	
En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de personas de 18 a 60 años.	
1. Número de hijas, hijos o hijes de 18 a 60 años:	A. 0 B. 1 C. 2 a 3 D. 4 o más



2. Número de personas de 18 a 60 años que tiene a su cuidado (que no sean sus hijas, hijos o hijes):
- A. 0
  - B. 1
  - C. 2 o 3
  - D. 4 o más
3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para llevar, recoger para recibir atención a la salud (chequeo médico, dental, vacunas, entre otras)?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas
4. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para llevar, recoger de clases, trabajo, tramites u otras actividades similares a estas personas?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas
5. Mientras hace otras cosas, es decir, de manera simultánea, ¿también cuida o se mantiene al pendiente de estas personas?
- A. Sí
  - B. No
6. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al traslado de ida y vuelta por actividades de cuidado para estas personas?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas
7. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al trabajo de cuidados de estas personas?
- A. De 1 a 3 horas
  - B. De 4 a 6 horas
  - C. De 7 a 9 horas
  - D. De 10 a 20 horas
  - E. Más de 20 horas

## 2.4 CUIDADO A PERSONAS MAYORES (CON QUIENES VIVE)

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de personas de 60 o más años.

- |   |  |
|---|--|
| 1. Número de personas de 60 años o más que tiene a su cuidado:  | A. 0<br>B. 1<br>C. 2 o 3<br>D. 4 o más   |
| 2. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para llevar, recoger para recibir atención a la salud (chequeo médico, dental, vacunas, rehabilitación, etcétera)?                                       | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para llevar, recoger a algún tipo de taller, terapia, actividad de recreación, trámites u otras actividades de este tipo a la que acuden estas personas? | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 4. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para curar heridas, cambiar vendajes, revisar suturas u otra actividad similar para estas personas?  | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 5. Mientras hace otras cosas, es decir, de manera simultánea, ¿también cuida o se mantiene al pendiente de estas personas?  | A. Si<br>B. No   |





6. ¿Cuántas horas al día dedica al traslado de ida y vuelta por actividades de cuidado para estas personas?
- A. 0 horas
  - B. Menos de 1 hora
  - C. De 1 a 2 horas
  - D. De 2 a 4 horas
  - E. De 4 a 6 horas
  - F. Más de 6 horas

7. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al trabajo de cuidados de estas personas?
- A. De 1 a 3 horas
  - B. De 4 a 6 horas
  - C. De 7 a 9 horas
  - D. De 10 a 20 horas
  - E. Más de 20 horas

**2.5 CUIDADO A INTEGRANTES DEL HOGAR DE 0 A 60 AÑOS, QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA, ES DECIR, QUE LA PERSONA NECESITA AYUDA DE OTRA PARA REALIZAR ACTIVIDADES BÁSICAS DE LA VIDA COTIDIANA.**

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de personas de 0 a 60 años que requieran cuidados para realizar actividades básicas de la vida diaria, podría ser el caso de alguna persona con discapacidad o con una enfermedad.

1. Número de personas dependientes o con discapacidad de 0 a 60 años que tiene a su cuidado:
- A. 0
  - B. 1
  - C. 2 a 3
  - D. 4 o más

2. Por favor indique la edad o edades de las personas dependientes o con discapacidad a las que brinda cuidado: Puede marcar más de una opción
- A. 0 a 5 años
  - B. 6 a 17 años
  - C. 18 a 60 años
  - D. Más de 60 años

3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar actividades de apoyo relacionadas a la higiene, alimentación, movilidad, chequeo médico, rehabilitación, atención dental, vacunas u otras actividades de atención a la salud?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
4. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar actividades de apoyo relacionadas con llevar y recoger a algún tipo de taller, terapia, actividad de recreación, trámites u otras actividades de este tipo?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
5. ¿Cuántas horas al día, considerando de lunes a domingo, dedica para la alimentación de estas personas (esto es: preparar, calentar, servir, dar de beber, dar de comer)?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
6. ¿Cuántas horas al día, considerando de lunes a domingo, dedica para bañar, aseo, limpiar, cambiar pañales, vestir y arreglar a estas personas?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
7. ¿Cuántas horas al día, considerando de lunes a domingo, dedica para acostar, llevar a dormir, cargar?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas



- |   |  |
|---|--|
| 8. Mientras hace otras cosas, es decir, de manera simultánea, ¿también cuida o se mantiene al pendiente de estas personas?        | A. Sí<br>B. No   |
| 9. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al traslado de ida y vuelta por actividades de cuidado a estas personas? | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 10. Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica al trabajo de cuidados de estas personas?              | A. De 1 a 3 horas<br>B. De 4 a 6 horas<br>C. De 7 a 9 horas<br>D. De 10 a 20 horas<br>E. Más de 20 horas             |

### III. TRABAJO DE LIMPIEZA, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL LUGAR EN DONDE HABITA

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de limpieza, gestión y administración de lugar en donde habita.

- |  |  |
|--|--|
| 1. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar compras de alimentos para usted y para otras personas?  | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 2. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar compras de medicinas, utensilios para el hogar, materiales de tipo escolar u otros similares? | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |

3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para ordenar y almacenar las compras que realiza?

A. 0 horas  
B. Menos de 1 hora  
C. De 1 a 2 horas  
D. De 2 a 4 horas  
E. De 4 a 6 horas  
F. Más de 6 horas

4. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para preparar alimentos para consumir en casa y colaciones, lunch, comida para llevar al trabajo, a la escuela, etcétera?

A. 0 horas  
B. Menos de 1 hora  
C. De 1 a 2 horas  
D. De 2 a 4 horas  
E. De 4 a 6 horas  
F. Más de 6 horas

5. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar labores de limpieza (lavar baño, hacer camas, barrer, trapear, lavar la cocina, regar las plantas, sacar la basura, etcétera)?

A. 0 horas  
B. Menos de 1 hora  
C. De 1 a 2 horas  
D. De 2 a 4 horas  
E. De 4 a 6 horas  
F. Más de 6 horas

6. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para el cuidado de la ropa suya y de otras personas (lavar ropa en la lavadora, lavar a mano, lavar en lavandería, poner a secar la ropa, recogerla, doblarla y guardarla)?

A. 0 horas  
B. Menos de 1 hora  
C. De 1 a 2 horas  
D. De 2 a 4 horas  
E. De 4 a 6 horas  
F. Más de 6 horas

7. ¿Cuántas horas por mes dedica para realizar pago de cuentas (agua, luz, teléfono, predial, internet, verificaciones), ya sea en línea o presencial?

A. 0 horas  
B. Menos de 1 hora  
C. De 1 a 2 horas  
D. De 2 a 4 horas  
E. De 4 a 6 horas  
F. Más de 6 horas



#### IV. Autocuidado

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo dedicado al cuidado personal, alimentación, aseo, sueño.

- |  |  |
|--|--|
| 1. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para hacer alguna actividad física o deportiva?   | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 2. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para realizar actividades de autocuidado en materia de salud mental (como tomar terapia psicológica)? | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 3. ¿Cuántas horas por semana, de lunes a domingo, dedica para ver o escuchar un programa de su interés en televisión, por radio o alguna plataforma?           | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 4. ¿Cuántas horas del día duerme de lunes a viernes (incluida siesta)?   | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |
| 5. ¿Cuántas horas del día duerme sábado y domingo (incluida siesta)?   | A. 0 horas<br>B. Menos de 1 hora<br>C. De 1 a 2 horas<br>D. De 2 a 4 horas<br>E. De 4 a 6 horas<br>F. Más de 6 horas |

6. ¿Cuántas horas del día, de lunes a viernes, dedica a su cuidado personal (bañarse, peinarse, arreglarse, vestirse, lavarse los dientes)?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
7. ¿Cuántas horas del día, de lunes a viernes, ocupa para consumir sus alimentos (desayuno, comida y cena)?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
8. En el último mes, ¿cuántas horas dedicó, de lunes a domingo, para realizar un curso de especialización, taller, diplomado u otro similar (en línea o presencial)?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
9. En el último mes, ¿cuántas horas dedicó para leer un libro que no fuera relacionado con su trabajo o estudios?	A. 0 horas B. Menos de 1 hora C. De 1 a 2 horas D. De 2 a 4 horas E. De 4 a 6 horas F. Más de 6 horas
10. ¿Considera que existe un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar?	A. Sí, la mayoría de las veces B. Sólo a veces C. No, nunca he logrado un equilibrio D. Prefiero no responder



## 2.2. Instrumento de autoaplicación - Cuestionario de Uso del Tiempo de las Personas Servidoras Públicas que tienen descendientes (CUT2)

### Presentación

La Dirección de Igualdad de Género, adscrita a la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha dado a la tarea de realizar este ejercicio para complementar el diagnóstico situacional en materia de cuidados implementado en 2023.

El presente cuestionario busca registrar evidencias que muestren el uso del tiempo que el personal de la Corte destina a trabajos de cuidados no remunerados, es decir, a la gestión, administración y trabajos en el hogar, al autocuidado y al cuidado de sus hijas, hijos e hijes a quienes en conjunto llamaremos descendientes.

La medición del uso del tiempo es una herramienta central que ayudará a analizar las brechas de desigualdad en razón de género respecto de quienes realizan las labores cotidianas del sostenimiento de la vida, que históricamente han sido atribuidas a las mujeres y que han impactado en diferentes aspectos de su vida personal, profesional, económica, en su bienestar cotidiano y en su salud integral; porque socialmente las labores de cuidado suelen ser subvaloradas y no remuneradas.

La información que se recabe permitirá un mejor entendimiento de las necesidades específicas del personal de la Corte que

tiene descendientes a su cuidado, para diseñar estrategias y planes de acción en materia de cuidados y corresponsabilidad, tendientes a disminuir las brechas de desigualdad por razón de género en el uso del tiempo dedicado a cuidar, autocuidarse y a las tareas del hogar.

**Le hacemos saber que la información proporcionada en este cuestionario es anónima y será usada con fines exclusivamente para esta investigación.**

El cuestionario se divide en cinco secciones:

- Sección 1. Identificación
- Sección 2. Cuidado de descendientes
- Sección 3. Trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar
- Sección 4. Autocuidado
- Sección 5. Traslados

## Instrucciones

El presente cuestionario es de autoaplicación. A través de respuestas de opción múltiple, se solicita que pueda recordar la cantidad de tiempo que dedica, o ha dedicado, a una actividad de cuidado determinada a lo largo de un periodo específico. Le invitamos a responder con tranquilidad y libertad, ya que éste no es un mecanismo de evaluación, sino un ejercicio para contar con insumos que permitan diseñar acciones institucionales adecuadas en materia de cuidados. El ejercicio no le tomará más de 10 minutos de su tiempo.





## I. IDENTIFICACIÓN

En esta sección se recabarán datos laborales y sociodemográficos que permitan caracterizar a las personas que participan en este ejercicio.

Para mejor comprensión revise las siguientes definiciones.

- **Cónyuge:** persona unida a otra en matrimonio
- **Concubinato:** el concubinato es la unión de hecho entre dos personas que voluntariamente deciden tener una vida en común y cuya unión de hecho, una vez cumplidos ciertos requisitos como no estar casados entre ellos o con otras personas, acreditar haber vivido en el mismo hogar por cierto tiempo (dependiendo de cada legislación), y/o tener hijas, hijos o hijes en común, tiene ciertas consecuencias jurídicas, en aras de proteger a las concubinas y los concubinos -durante y terminado el concubinato- y a su familia.
- **Enfermedad:** de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la enfermedad es la alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es previsible.
- **Persona con discapacidad:** toda persona que por una diversidad física, psicosocial, intelectual y/o sensorial, al interactuar con diversas barreras que la sociedad no ha sido capaz de eliminar, ven impedidas su inclusión y participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (AGA III/2022, artículo 1, fracción XXI).

1. Indique su área de adscripción:

1. Secretaría General de Acuerdos
2. Subsecretaría General de Acuerdos
3. Sección de Trámite de Controversias Constitucionales y de Acciones de Inconstitucionalidad
4. Secretaría General de la Presidencia
5. Dirección General de Asuntos Jurídicos
6. Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis

7. Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes
8. Unidad General de Enlace con los Poderes Federales
9. Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas
10. Dirección General de Servicios Médicos
11. Dirección General de Comunicación Social
12. Dirección General de Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación
13. Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica
14. Unidad General de Administración del Conocimiento Jurídico
15. Coordinación General de Asesores de la Presidencia
16. Dirección General de Relaciones Institucionales
17. Centro de Estudios Constitucionales
18. Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos
19. Coordinación de la Oficina de la Presidencia
20. Dirección General de Logística y Protocolo
21. Dirección General de Gestión Administrativa
22. Dirección General de Seguridad
23. Oficialía Mayor
24. Dirección General de Recursos Humanos
25. Dirección General de Presupuesto y Contabilidad
26. Dirección General de Recursos Materiales
27. Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación
28. Dirección General de Tesorería



- 29. Dirección General de Infraestructura Física
- 30. Dirección General de Tecnologías de la Información
- 31. Contraloría
- 32. Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial
- 33. Dirección General de Auditoría
- 34. Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial

2. Indique el nivel del puesto que ocupa en la SCJN:

**A. Mando superior o mando medio:** Ministra Presidenta, Ministros y Ministras, o personas que sean titulares de los cargos de: Secretaría General de Acuerdos, Secretaría General de la Presidencia, Coordinación General de Asesores de la Presidencia, Oficialía Mayor, Contraloría, Coordinación, Subsecretaría General de Acuerdos. También las personas titulares de una Dirección General, o Unidad General, Secretaría de la Sección de Trámites de Controversias Constitucionales y de Acciones de Inconstitucionalidad; así como las personas Secretarías particulares de Mando Superior, de Estudio y Cuenta y de Acuerdos de Sala. Las personas que ocupan los cargos de: Asesoría, Dictaminación I y II, Actuaría, la Subdirección General, la Coordinación Administrativa; las Direcciones y Subdirecciones de Área. También quienes se desempeñan como Secretarías: Auxiliar I y II, de Seguimiento de Comités, Auxiliar de Ponencia, Auxiliar de Seguimiento de Comités y Auxiliar de Acuerdos; y quienes son Asistente de Gestión y Seguimiento, Asistente de Mando Superior, Jefatura de Departamento y Ayudante de Comedor.

	<p><b>B. Puestos Operativos son las personas que ocupan cargos de:</b> Taquigrafía, Judicial Parlamentario, Profesional Operativo, Auxiliar de Mandos Medios, Secretaría. También quienes se desempeñan como personas técnicas en Seguridad, Operativas, en Previsión Social, en Alimentos y Administrativas; así como quienes trabajan como Chofer de Servicios y Oficial de Servicio</p>
3. Se identifica como:	<p>A. Mujer B. Persona no binaria C. Hombre D. Otro, ¿cuál? E. Prefiero no contestar</p>
4. Indique el rango en que se encuentra su edad:	<p>A. De 18 a 25 años B. De 26 a 35 años C. De 36 a 45 años D. De 46 a 59 años E. De 60 años o más F. Prefiero no contestar</p>
5. Indique si usted es una persona con discapacidad:	<p>A. Sí B. No C. Prefiero no contestar</p>
6. Indique si usted se autodefine como una persona indígena:	<p>A. Sí B. No C. Prefiero no contestar</p>
7. Indique si usted se autodefine como una persona afrodescendiente:	<p>A. Sí B. No C. Prefiero no contestar</p>



8. Actualmente usted es una persona:
- A. Casada
  - B. En unión libre o concubinato
  - C. Divorciada
  - F. Viuda
  - E. Soltera
  - F. Otro, ¿cuál?
  - G. Prefiero no contestar

## II. CUIDADO DE DESCENDIENTES

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado de sus descendientes.

Cuidados. Conjunto de actividades indispensables para gozar de bienestar físico, biológico y emocional, para obtener la satisfacción de las necesidades básicas y poder desarrollar la vida cotidiana en la intimidad y en el espacio público. Son esenciales como garantía individual y colectiva de una vida digna, y su cobertura y satisfacción permite que las personas se dediquen a aquellos trabajos clasificados como productivos (SCJN,2023).

El trabajo de cuidados se distingue en:

- Cuidados directos, tienen que ver con actividades de crianza, educación, alimentación, etc.
- Cuidados indirectos, son actividades relacionadas al trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar (hacer compras, pagar servicios de mantenimiento, reparaciones al interior del hogar).

1. Indique el número de descendientes que tiene:
- A. 1
  - B. 2
  - C. 3
  - D. 4
  - E. 5 o más

2. Indique la edad de sus descendientes:

Rango de edad	Descendiente 1	Descendiente 2	Descendiente 3	Descendiente 4	Descendiente 5	Descendiente 6	Descendiente 7
De 0 a 2 años							
De 3 a 5 años							
De 6 a 12 años							
De 13 a 18 años							
De 19 a 25 años							
De 26 a 35 años							
De 36 a 45 años							
De 46 a 59 años							
De 60 o más							

3. De sus descendientes ¿alguien vive con discapacidad?

- A. Sí
- B. No (pasa a la siguiente sección)

4. Indique si alguien de sus descendientes se encuentra en situación de enfermedad:

- A. Sí
- B. No

5. ¿Realiza trabajos de cuidado directos de sus descendientes?

- A. Sí (siga respondiendo la sección)
- B. No (CONTESTE LA SIGUIENTE PREGUNTA Y LUEGO PASE A LA SECCIÓN III. LIMPIEZA, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL HOGAR)



6. Señale las horas que durante la semana laboral (de lunes a viernes) destina a las siguientes actividades de cuidado de sus descendientes:

Actividades		A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 10 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A.	Alimentación (ejemplos: cocinar, servir la comida, dar de comer)						
B.	Aseo y cuidado personal (ejemplos: bañar, vestir, peinar, cambiar pañales).						
C.	Preparación para el descanso (ejemplos: arrullar, acostar).						
D.	Llevar o acompañar a actividades de atención a su salud (ejemplos: llevar a consultas o revisiones médicas, rehabilitación, atención dental, terapia psicológica).						
E.	Llevar o acompañar a actividades culturales y recreativas.						
G.	Llevar o acompañar a actividades deportivas.						

7. Señale las horas que durante el fin de semana (sábado y domingo) destina a las siguientes actividades de cuidado de sus descendientes:

Actividades		A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 10 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A.	Alimentación (ejemplos: cocinar, servir la comida, dar de comer)						
B.	Aseo y cuidado personal (ejemplos: bañar, vestir, peinar, cambiar pañales).						
C.	Preparación para el descanso (ejemplos: arrullar, acostar).						
D.	Llevar o acompañar a actividades de atención a su salud (ejemplos: llevar a consultas o revisiones médicas, rehabilitación, atención dental, terapia psicológica).						
E.	Llevar o acompañar a actividades culturales y recreativas.						
G.	Llevar o acompañar a actividades deportivas.						

8. Si usted no realiza estas actividades de cuidado ¿quién las hace?

- A. Esposo
- B. Esposa
- C. Concubino
- D. Concubina
- E. Mamá
- F. Papá
- G. Hermana(s)
- H. Hermano(s)
- I. Persona remunerada
- J. Otra \_\_\_\_\_





### III. TRABAJO DE LIMPIEZA, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL HOGAR

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo destinado en las labores de limpieza, gestión y administración del lugar en donde habita.

Para mejor comprensión revise las siguientes definiciones.

**Limpieza, gestión y administración del hogar.** Consideradas labores de cuidado indirectas, refiere a todas las actividades que comprenden el cuidado y mantenimiento del hogar, en ellas se incluyen actividades relacionadas con la limpieza de la casa (barrer, trapear, sacudir, etc.) cuidado de la ropa (lavar, secar, doblar, planchar, guardar, etc.); pero también la administración y la gestión del hogar (hacer las compras, reparar, pagar servicios, entre otras).

1. ¿Realiza trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar?

A. Sí (siga respondiendo la sección)

B. No (CONTESTE LA SIGUIENTE PREGUNTA Y LUEGO PASE A LA SECCIÓN IV. AUTOCUIDADO)

2. Marque el número de horas que invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) a cada una de las siguientes actividades:

Actividades		A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 9 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A.	Compras de alimentos y otros artículos básicos.						
B.	Ordenar y almacenar las compras.						
C.	Preparar alimentos.						
D.	Labores de limpieza.						
E.	Limpieza de la ropa y el calzado.						
F.	Pago de cuentas.						

G.	Gestión de actividades del hogar (planificación, organización y control/monitoreo).						
H.	Mantenimiento y reparaciones en el hogar.						

2. Marque el número de horas que invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) a cada una de las siguientes actividades:

Actividades		A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 9 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A.	Compras de alimentos y otros artículos básicos.						
B.	Ordenar y almacenar las compras.						
C.	Preparar alimentos.						
D.	Labores de limpieza.						
E.	Limpieza de la ropa y el calzado.						
F.	Pago de cuentas.						
G.	Gestión de actividades del hogar (planificación, organización y control/monitoreo).						
H.	Mantenimiento y reparaciones en el hogar.						

4. Si usted no realiza estas actividades de limpieza, gestión y administración del hogar ¿quién las hace?

- A. Esposo
- B. Esposa
- C. Concubino
- D. Concubina



- E. Mamá
- F. Papá
- G. Hermana(s)
- H. Hermano(s)
- I. Persona remunerada
- J. Otra

#### IV. AUTOCUIDADO

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo dedicado al cuidado personal, alimentación, aseo, sueño.

Para mejor comprensión revise las siguientes definiciones.

**Autocuidado.** Cuidado propio, entendido como la posibilidad de destinar recursos económicos, materiales y de tiempo para procurar el bienestar individual.

1. Marque el número de horas que invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) a cada una de las siguientes actividades:

Actividades		A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 9 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A.	Alguna actividad física o deportiva.						
B.	Actividades de autocuidado en materia de salud mental (como meditación o asistir a terapia psicológica).						
C.	Ver o escuchar un programa de su interés en televisión, por radio o alguna plataforma.						
D.	Leer un libro que no fuera relacionado con su trabajo o estudios.						

E.	Realizar un curso de especialización, taller, diplomado u otro similar (en línea o presencial).						
----	---	--	--	--	--	--	--

2. ¿Tiene alguna afición o pasatiempo?	A. Sí B. No
3. En el último mes, ¿cuántas horas dedicó para realizar su afición o pasatiempo (en línea o presencial)?	A. Menos de 1 hora B. De 1 a 4 horas C. De 4 a 7 horas D. De 7 a 10 horas E. De 10 a 20 horas F. Más de 20 horas
4. ¿Considera que existe un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar?	A. Sí, la mayoría de las veces B. Sólo a veces C. No, nunca he logrado un equilibrio D. Prefiero no responder 5. ¿Por qué?

### V. TIEMPO DE TRASLADO

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo en el tiempo de traslado a diferentes actividades cotidianas.

1. Marque el número de horas que en promedio invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) en el traslado (ida y vuelta) para cada una de las siguientes actividades

Actividades	A. Menos de 1 hora	B. De 1 a 4 horas	C. De 4 a 7 horas	D. De 7 a 9 horas	E. De 10 a 20 horas	F. Más de 20 horas
A. Ir al trabajo (SCJN)						
B. Ir a otros trabajos						



C.	Cuidados directos e indirectos						
D.	Realizar actividades de autocuidado						

## 2.3. Instrumento de autoaplicación - Cuestionario de Uso del Tiempo y Necesidades de Cuidados (pilotaje en DG)

### Presentación

A petición de la Dirección General, la Dirección de Igualdad de Género de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos se ha dado a la tarea de realizar este ejercicio para identificar las necesidades del personal en materia de trabajos no remunerados de cuidados, es decir, actividades relacionadas con la gestión, administración y trabajos en el hogar, el autocuidado y el cuidado de otras personas.

La información que se recabe, además de permitir un mejor entendimiento de las necesidades específicas de las personas que trabajan en la DG, representa un proceso piloto que permitirá adecuar el diseño de lineamientos de flexibilidad laboral vinculados a cuidados, que responda tanto a las necesidades del personal como a los requerimientos institucionales para el cumplimiento de las funciones de la Corte, al tiempo que promueva la corresponsabilidad con actividades y acciones tendientes a disminuir las brechas de desigualdad por razón de género en el uso del tiempo.

¡Muchas gracias por invertir su tiempo en atender este cuestionario!

## Instrucciones

El presente cuestionario es de autoaplicación y explora, a través de respuestas de opción múltiple, tres aspectos de cuidados no remunerados: cuidado de personas, trabajo del hogar y autocuidado.

- La **sección I (Identificación)** permitirá establecer las características sociodemográfica y laborales de quienes responden. Para concluir la sección debe responder todas las preguntas.
- Para la **sección II (Personas a su cuidado)** deberá responder a partir de las particularidades de las personas a su cuidado, definidas como: subsección II.1 Cuidado de personas con discapacidad; subsección II.2 Cuidado de personas en situación de enfermedad; y subsección II.3 Cuidado de personas sin ninguna de las particularidades anteriores. **Puede responder más de una subsección, considerando que éstas son excluyentes entre sí para una misma persona, dependiendo de sus características** (por ejemplo, si alguien cuida de dos hijas, una de 5 años y otra de 19 años ciega, y de un familiar mayor con cáncer, deberá atender la subsección II.1 para su hija con discapacidad, la subsección II.2 para su familiar en situación de enfermedad y la subsección II.3 para su hija menor). Por su parte, la subsección II.4 recaba el tiempo total que



destina semanalmente al cuidado de las personas, SIN distinción de esas características.

- Las **secciones III (Trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar), IV (Autocuidado) y VI (Experiencias en solicitud de licencias y permisos para realizar actividades de cuidado)** solo deben responderse si la pregunta filtro es afirmativa.
- La **sección V (Traslados)** aborda de manera breve las horas que destina a los desplazamientos que realiza para distintas actividades.

Le invitamos a responder con tranquilidad y libertad, ya que éste no es un mecanismo de evaluación, sino un **ejercicio anónimo** en el que le solicitamos **rememorar su experiencia en actividades relacionadas con cuidados y el tiempo que destina a realizarlas**. La información vertida servirá como insumos para diseñar acciones institucionales adecuadas en materia de cuidados.

El ejercicio le tomará **entre 10 y 20 minutos** de su tiempo, para que lo tenga previsto dentro de sus actividades.



## I. IDENTIFICACIÓN

En esta sección se recabarán datos laborales y sociodemográficos que permitan caracterizar a las personas que participan en este ejercicio.

1. Indique en que área de la DG labora:	
2. Indique cuál es el nivel del cargo que desempeña:	A. Alto mando B. Mando medio C. Nivel operativo
3. Se identifica como:	A. Mujer B. Hombre C. Persona no binarie D. Otro, ¿cuál?
4. Su edad:	A. De 18 a 25 años B. De 26 a 35 años C. De 36 a 45 años D. De 46 a 59 años E. De 60 años o más
5. Persona con discapacidad:	A. Sí B. No C. Otra
6. Persona indígena:	A. Sí B. No
7. Persona afrodescendiente:	A. Sí B. No
8. Actualmente usted es una persona:	A. Casada B. En unión libre o concubinato C. Divorciada F. Viuda E. Soltera F. Otro, ¿cuál? _____





9. ¿Es persona jefa de familia?
- A. Sí  
B. No
- \*La persona jefa del hogar es la persona reconocida como tal por quienes integran el hogar. Este reconocimiento se otorga a la(s) persona(s) de mayor jerarquía, ya sea por ser el principal sostén económico, la persona de más edad y/o quién toma las principales decisiones dentro del grupo familiar.

10. Tiene hijos, hijas e hijes:
- A. Sí  
B. No
- \*En está y subsecuentes preguntas se utilizará el @ para incluir a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica, lo que también permitirá hacer más fácil la lectura.**

## II. CUIDADO DE PERSONAS

**GLOSARIO.** El presente glosario en materia de cuidados es una herramienta que puede ser útil para responder este cuestionario.

**Cuidados:** actividades de sostenimiento de la vida que incluyen atender necesidades físicas, biológicas y afectivas (cuidados directos) y actividades relacionadas al trabajo doméstico (cuidados indirectos), necesarias para cuidar o cuidarse.

1. ¿Tiene personas a su cuidado?
- A. Sí (siga respondiendo esta sección y las correspondientes a partir de las características de las personas a su cuidado)  
**B. No (PASE A LA SECCIÓN III: TRABAJO DE LIMPIEZA)**

2. ¿Cuántas personas tiene a su cuidado?
- A. 1
  - B. 2
  - C. 3
  - D. 4
  - E. 5 y más

## II. 1 CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En esta sección se recabarán datos sobre el tiempo destinado en las labores de cuidado para realizar actividades básicas de la vida diaria, derivado de que las personas a su cuidado sean personas con discapacidad. Las preguntas se elaboran a partir del vínculo con las personas que cuida y el tiempo que destina.

### GLOSARIO

Lea las siguientes definiciones para determinar si sus familiares forman parte de este grupo poblacional.

**Persona con discapacidad:** toda persona que por diversidad física, psicosocial, intelectual y/o sensorial, al interactuar con diversas barreras que la sociedad no ha sido capaz de eliminar, ven impedidas su inclusión y participación plena y afectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (AGA III/2022, artículo 1, fracción XXI).

**Personas cuidadoras o de apoyo:** las personas que desempeñen funciones de cuidado o de apoyo directo a personas con discapacidad (AGA III/2022, artículo 1, fracción XXI Bis)

**Cónyuge:** persona unida a otra en matrimonio.

**Concubinato:** definido como la relación marital de dos personas sin estar casadas, a quienes se les llama concubina o concubino.

Nota: Se utilizará el @ para incluir a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica, lo que también permitirá hacer más fácil la lectura.



### 1. PREGUNTA FILTRO DE SECCIÓN

- |   |   |
|---|---|
| 1. ¿Tiene personas con discapacidad a su cuidado?   | A. Sí (continúe respondiendo esta Sección)<br><b>B. No (PASE A LA SECCIÓN II.2. CUIDADOS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD)</b>  |
| <hr/>   |   |
| 2) ¿Cuántas personas con discapacidad tiene a su cuidado?   | A. 1<br>B. 2<br>C. 3<br>D. 4<br>E. 5 o más  |
| <hr/>   |   |
| 3) ¿Cuál es el tipo de vínculo con la(s) persona(s) con discapacidad que cuida?   | A. Cónyuge o concubin@<br>B. Hij@s<br>C. Niet@s<br>D. Hij@s de su cónyuge o concubin@<br>E. Niet@s de su cónyuge o concubin@<br>F. Madre - padre<br>G. Abuel@s<br>H. Madre-padre de su cónyuge o concubin@<br>I. Abuel@s de su cónyuge o concubin@<br>J. Herman@s<br>K. Sobrin@s<br>L. Herman@s de su cónyuge o concubin@<br>M. Sobrin@s de su cónyuge o concubin@<br>N. Otro (s) |
| <hr/>   |   |
| 4) Señale las horas que durante la semana laboral (de lunes a viernes) destina al cuidado de personas con discapacidad, a partir del vínculo que tiene con ellas. |   |

Personas que cuida:		A. De 1 a 3 horas	B. De 4 a 6 horas	C. De 7 a 9 horas	D. De 10 a 20 horas	E. Más de 20 horas
A.	Cónyuge o concubin@					
B.	Hij@s					
C.	Niet@s					
D.	Hij@s de su cónyuge o concubin@					
E.	Niet@s de su cónyuge o concubin@					
F.	Madre / padre					
G.	Abuel@s					
H.	Madre / padre de su cónyuge o concubin@					
I.	Abuel@s de su cónyuge o concubin@					
J.	Herman@s					
K.	Sobrin@s					
L.	Herman@s de su cónyuge o concubin@					
M.	Sobrin@s de su cónyuge o concubin@					
N.	Otro (s)					

5. Mientras hace otras actividades, ¿de manera simultánea cuida o se mantiene al pendiente de las personas con discapacidad?

- A. Sí
- B. No



6. ¿Comparte el cuidado de esta(s) persona(s) con alguien más?
- A. Sí  
B. No

7. Si su respuesta fue afirmativa, indique con quién:

## II. 2 CUIDADO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA POR MOTIVO DE ENFERMEDAD

En esta sección se recabarán datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado para realizar actividades básicas de la vida diaria, derivado de que las personas a su cuidado sean personas en situación de dependencia por motivos de enfermedad. Las preguntas se elaboran a partir del vínculo con las personas que cuida y el tiempo que destina.

### GLOSARIO

Lea las siguientes definiciones para determinar si sus descendientes forman parte de este grupo poblacional.

**Enfermedad:** de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la enfermedad es la alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es previsible.

**Personas que requieren cuidado por motivo de enfermedad:** Personas en situación de enfermedad que requieren del apoyo y monitoreo constante de otras personas para realizar actividades de la vida cotidiana.

**Nota:** se utilizará el @ para incluir a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica, lo que también permitirá hacer más fácil la lectura.

- 1) ¿Tiene personas en situación de dependencia por motivos de enfermedad a su cuidado?
- A. Sí (continúe respondiendo esta Sección)  
B. No (**PASE A LA SECCIÓN II.3. CUIDADO DE PERSONAS**)

2) ¿Cuántas personas en situación de enfermedad tiene a su cuidado?

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5 o más

3) ¿Cuál es el tipo de vínculo con la(s) persona(s) en situación de enfermedad que cuida?

Puede marcar más de una opción

- A. Cónyuge o concubin@
- B. Hij@s
- C. Niet@s
- D. Hij@s de su cónyuge o concubin@
- E. Niet@s de su cónyuge o concubin@
- F. Madre - padre
- G. Abuel@s
- H. Madre-padre de su cónyuge o concubin@
- I. Abuel@s de su cónyuge o concubin@
- J. Herman@s
- K. Sobrin@s
- L. Herman@s de su cónyuge o concubin@
- M. Sobrin@s de su cónyuge o concubin@
- N. Otro (s) \_\_\_\_\_

4) Señale las horas que durante la semana laboral (de lunes a viernes) destina al cuidado de personas en situación de enfermedad, a partir del vínculo que tiene con ellas.

Personas que cuida:		A.	B.	C.	D.	E.
		De 1 a 3 horas	De 4 a 6 horas	De 7 a 9 horas	De 10 a 20 horas	Más de 20 horas
A.	Cónyuge o concubin@					
B.	Hij@s					
C.	Niet@s					



D.	Hij@s de su cónyuge o concubin@					
E.	Niet@s de su cónyuge o concubin@					
F.	Madre / padre					
G.	Abuel@s					
H.	Madre / padre de su cónyuge o concubin@					
I.	Abuel@s de su cónyuge o concubin@					
J.	Herman@s					
K.	Sobrin@s					
L.	Herman@s de su cónyuge o concubin@					
M.	Sobrin@s de su cónyuge o concubin@					
N.	Otro (s)					

5. Mientras hace otras actividades, ¿de manera simultánea cuida o se mantiene al pendiente de las personas en situación de enfermedad?

- A. Sí  
B. No

6. ¿Comparte el cuidado de esta(s) persona(s) con alguien más?

- A. Sí  
B. No

7. Si su respuesta fue afirmativa, indique con quién. Puede marcar más de una opción

### II.3 CUIDADO DE PERSONAS

En esta sección se recabarán datos sobre el uso del tiempo en las labores de cuidado para realizar actividades básicas de la vida diaria, derivado de que las personas que cuida **NO sean personas en situación de enfermedad o con discapacidad**. Las preguntas se elaboran a partir del vínculo con las personas que cuida y el tiempo que destina.

1. ¿Tiene personas a su cuidado?	A. Sí (continúe respondiendo esta Sección) <b>B. No (PASE A LA SECCIÓN II.4.)</b>
2. ¿Cuántas personas que tiene a su cuidado?	A. 1 B. 2 C. 3 D. 4 E. 5 o más
3. ¿Cuál es el tipo de vínculo con la(s) persona(s) que cuida? Puede marcar más de una opción.	A. Cónyuge o concubin@ B. Hij@s C. Niet@ D. Hij@s de su cónyuge o concubin@ E. Niet@s de su cónyuge o concubin@ F. Madre - padre G. Abuel@s H. Madre-padre de su cónyuge o concubin@ I. Abuel@s de su cónyuge o concubin@ J. Herman@s K. Sobrin@s L. Herman@s de su cónyuge o concubin@ M. Sobrin@s de su cónyuge o concubin@ N. Otro (s)





4. Señale las horas que durante la semana laboral (de lunes a viernes) destina al cuidado de personas, a partir del vínculo que tiene con ellas.

Personas que cuida:		A. De 1 a 3 horas	B. De 4 a 6 horas	C. De 7 a 9 horas	D. De 10 a 20 horas	E. Más de 20 horas
A.	Cónyuge o concubin@					
B.	Hij@s					
C.	Niet@s					
D.	Hij@s de su cónyuge o concubin@					
E.	Niet@s de su cónyuge o concubin@					
F.	Madre / padre					
G.	Abuel@s					
H.	Madre / padre de su cónyuge o concubin@					
I.	Abuel@s de su cónyuge o concubin@					
J.	Herman@s					
K.	Sobrin@s					
L.	Herman@s de su cónyuge o concubin@					
M.	Sobrin@s de su cónyuge o concubin@					
N.	Otro (s)					

5. Mientras hace otras actividades, ¿de manera simultánea cuida o se mantiene al pendiente de las personas que cuida?

A. Sí

B. No

6. ¿Comparte el cuidado de esta(s) persona(s) con alguien más?  
A. Sí  
B. No

7. Si su respuesta fue afirmativa, indique con quién.

#### II.4 TIEMPO QUE INVIERTE EN LAS DISTINTAS ACTIVIDADES DE CUIDADO

A partir de las subsecciones anteriores (II.1, II.2 y II.3), mencione el tiempo semanal que dedica a las distintas labores de cuidado. Es importante que haga un aproximado en horas, pensando en todas las personas que cuida.

1. Señale las horas que durante la semana laboral (de lunes a viernes) destina a las siguientes actividades de cuidado.

Actividades		A. De 1 a 3 horas	B. De 4 a 6 horas	C. De 7 a 9 horas	D. De 10 a 20 horas	E. Más de 20 horas
A.	Alimentación (ejemplos: cocinar, servir la comida, dar de comer).					
B.	Aseo y cuidado personal (ejemplos: bañar, vestir, peinar, cambiar pañales).					
C.	Preparación para el descanso (ejemplos: arrullar, acostar).					
D.	Llevar o acompañar a actividades de atención a su salud (ejemplos: llevar a chequeo médico, rehabilitación, atención dental, terapia psicológica).					
E.	Llevar o acompañar a actividades culturales y recreativas.					
G.	Llevar o acompañar a actividades deportivas.					



### III. TRABAJO DE LIMPIEZA, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL LUGAR EN DONDE HABITA

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo destinado en las labores de limpieza, gestión y administración del lugar en donde habita.

#### GLOSARIO

Lea las siguientes definiciones para determinar si usted realiza estas acciones.

**Limpieza, gestión y administración del hogar:** el trabajo del hogar es considerado trabajo de cuidado indirecto, es decir, son todas las actividades relacionadas con la limpieza, administración y gestión del hogar, por ejemplo, limpiar la casa, lavar la ropa, hacer las compras, reparar, pagar servicios básicos (luz, agua, gas, predial, telefonía), entre otras.

**Nota:** Se utilizará el @ para incluir a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica, lo que también permitirá hacer más fácil la lectura.

1. ¿Realiza trabajo de limpieza, gestión y administración del hogar?

A. Sí (siga respondiendo la sección)

**B. No (PASE A SECCIÓN IV. AUTOCUIDADO)**

2. Marque el número de horas que invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) a cada una de las siguientes actividades.

Actividades		A. 0 horas	B. De 1 a 2 horas	C. De 2 a 4 horas	D. De 4 a 6 horas	E. Más de 6 horas
A.	Compras de alimentos y otros artículos básicos.					
B.	Ordenar y almacenar las compras.					
C.	Preparar alimentos.					
D.	Labores de limpieza.					
E.	Limpieza de la ropa y el calzado.					

F.	Pago de cuentas.					
G.	Gestión de actividades del hogar (planificación, organización y control/monitoreo).					
H.	Mantenimiento y reparaciones en el hogar.					

3. Si usted no realiza estas actividades en su casa, ¿quién las hace?

Puede marcar más de una opción.

- A. Cónyuge o concubino (a)
- B. Mamá
- C. Papá
- D. Hermana(s)
- E. Hermano(s)
- F. Persona remunerada
- G. Otra \_\_\_\_\_

#### IV. AUTOCUIDADO

En esta sección recabaremos datos sobre el uso del tiempo dedicado al cuidado personal, alimentación, aseo, sueño.

##### GLOSARIO.

Lea las siguientes definiciones para determinar si sus descendientes forman parte de este grupo poblacional

**Autocuidado:** es la capacidad de las personas para adquirir información, conocimientos y diagnósticos de su salud para desarrollar estrategias que permitan resolver problemas de salud, física, mental, afectiva de manera responsable, por ejemplo; prevenir el estrés, realizar ejercicio atender su salud mental. Organización Mundial de la Salud (2022), Directrices de la OMS sobre intervenciones de autocuidado para la salud y el bienestar.

**Nota:** se utilizará el @ para incluir a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica, lo que también permitirá hacer más fácil la lectura.



1. ¿Cuántas horas por semana laboral (de lunes a viernes) dedica para hacer alguna actividad física o deportiva?	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas
2. ¿Cuántas horas por semana laboral (de lunes a viernes) dedica para realizar actividades de autocuidado en materia de salud mental (como meditación o asistir a terapia psicológica)?	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas
3. ¿Cuántas horas por semana laboral (de lunes a viernes) dedica para ver o escuchar un programa de su interés en televisión, por radio o alguna plataforma?	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas
4. En el último mes, ¿cuántas horas dedicó para leer un libro que no fuera relacionado con su trabajo o estudios?	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas
5. En el último mes, ¿cuántas horas dedica para realizar un curso de especialización, taller, diplomado u otro similar (en línea o presencial)?	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas
6. ¿Tiene alguna afición o pasatiempo?	A. Sí B. No
7. En el último mes, ¿cuántas horas dedica para realizar su afición o pasatiempo? (en línea o presencial)	A. 0 horas B. De 1 a 2 horas C. De 2 a 4 horas D. De 4 a 6 horas E. Más de 6 horas

8. ¿Considera que existe un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar?
- A. Sí, la mayoría de las veces
  - B. Sólo a veces
  - C. No, nunca he logrado un equilibrio
  - D. Prefiero no responder

## V. TIEMPO DE TRASLADO

1. Marque el número de horas que invierte durante la semana laboral (de lunes a viernes) en el traslado para cada una de las siguientes actividades

Actividades		A. 0 horas	B. De 1 a 2 horas	C. De 2 a 4 horas	D. De 4 a 6 horas	E. Más de 6 horas
A.	Cuidado de otras personas					
B.	Trabajos de limpieza, gestión y administración del hogar					
C.	Realizar actividades de autocuidado					
D.	Ir al trabajo (SCJN)					
E.	Ir a otros trabajos					
F.	Otro (especifica)					

## VI. EXPERIENCIAS EN SOLICITUD DE LICENCIAS O PERMISOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE CUIDADO NO REMUNERADO

En esta sección recabaremos datos sobre la necesidad de medidas de flexibilidad laboral para realizar actividades de cuidado

1. ¿Alguna vez ha solicitado licencias vinculadas al autocuidado o cuidado de otra persona?
- A. Sí
  - B. No (PASE A LA PREGUNTA 4)



¿Cuál(es) licencia(s) solicitó?

Puede marcar más de una opción.

A. Licencia con goce de sueldo por adopción y gestación subrogada

B. Licencia con goce de sueldo por paternidad y cuidados paternos

C. Licencia con goce de sueldo por cuidados maternos

D. Licencia por días económicos

E. Licencia con goce de sueldo para la atención de asuntos personales graves o urgentes

F. Otro

3. Escriba brevemente el proceso de solicitud y, de existir, las dificultades encontradas.

4. ¿Alguna vez ha solicitado permisos vinculados al autocuidado o al cuidado de otra persona (distintos a las licencias)?

**A. No (CONCLUYE EL CUESTIONARIO)**

B. Sí

5. Escriba brevemente el proceso de solicitud y, de existir, las dificultades encontradas.

## 2.4 Instrumento - Cuestionario de entrevista semiestructurada al CENDI

### Justificación metodológica

La entrevista semiestructurada es una herramienta técnica que adopta la forma de un “diálogo informal” que posibilita la obtención de respuestas detalladas, con la posibilidad de reformular las preguntas para que sean resueltas de manera específica y proporcionen significados concretos sobre los temas que se abordan. Si bien las entrevistas semiestructuradas parten de la planeación de preguntas abiertas, guiadas y de confrontación referentes a un tema específico, también abren la posibilidad de ajustar las preguntas a partir de las respuestas de la persona interlocutora, por lo que se requiere que la persona que realiza la entrevista mantenga una actitud activa y flexible.

Debido a la relevancia que tiene para las estrategias y líneas de acción de la Política de Cuidados de la SCJN, en esta etapa del análisis diagnóstico situacional, se llevará a cabo una entrevista semiestructurada con la directora del CENDI. La información que proporcione permitirá conocer la correspondencia entre las prácticas de cuidado en materia de infancias y la Política Institucional en materia de Derechos Humanos, lo cual permitirá dar coherencia y articular las acciones de la Política de Cuidados.

### Metodología

1. **Presentación:** Explicar el propósito de la entrevista, su duración, los términos de confiabilidad y uso de datos personales para el análisis diagnóstico situacional.





2. **Consentimiento informado (CI):** Poner a su disposición el CI en el que autoriza grabar la entrevista y utilizar la información que proporcione en el análisis diagnóstico en curso, atendiendo a los principios de confiabilidad.
3. **Solicitar algunos datos personales:** nombre, edad, profesión, tiempo que lleva en la SCJN y como directora del CENDI.
4. **Fase de desarrollo:** Una vez que se ha consolidado una comunicación de confianza se puede iniciar con la guía de preguntas.

## Preguntas guía

**Estructura y organización del CENDI:** al inicio de la entrevista se solicitará a la directora la posibilidad de proporcionar información por escrito sobre la estructura y la organización del CENDI, a partir de las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo está conformado el servicio que brinda el CENDI?
2. ¿Cómo es la estructura, operación, horario, perfil y funciones del personal?
3. ¿Cuál es el número de personas que integran su equipo de trabajo? ¿Cuántas de ellas son mujeres, hombres y personas que conforman la diversidad-disidencia sexual y de género?

**Características de la población infantil que atienden** (periodo ordinario y vacacional)

1. ¿Cuál es el cupo de población infantil que tiene el CENDI? ¿Cuál es la demanda de la prestación?

2. En caso de que la demanda exceda al cupo, ¿qué sucede con la población que no alcanza cupo?
3. ¿Cuáles son las características de la población infantil que atiende el CENDI? (Edad, sexo, género, discapacidad, origen étnico, etcétera).
4. ¿Cuáles son los criterios para que la población infantil pueda integrarse al CENDI?
5. ¿Cuáles son los criterios para que la población infantil no pueda ingresar o permanecer en el CENDI?

### **Características de las personas trabajadoras de la SCJN que hacen uso de la prestación del CENDI**

1. ¿Cuáles son las características de las personas trabajadoras de la SCJN que acceden a esta prestación?
2. ¿Cuántas de ellas son mujeres, hombres y personas que conforman la diversidad-disidencia sexual y de género?
3. ¿Cuáles son los cargos que estas personas tienen en la SCJN?
4. ¿Cuáles son los criterios para que las personas trabajadoras de la SCJN puedan acceder a la prestación del CENDI?
5. ¿Cuáles son los criterios para que las personas trabajadoras de la SCJN no puedan acceder a esta prestación o tengan que dejarla?

### **Comunicación entre personal de la SCJN y CENDI**

1. ¿A través de que medio se informa al personal de la SCJN sobre la prestación ordinaria y los cursos vacacionales?
2. ¿De qué manera el CENDI está en comunicación con el personal de la SCJN para informar sobre la prestación?



¿El trabajo que realizan? ¿El proyecto pedagógico que tienen? ¿Los logros que alcanzan?

### **Plan de Trabajo y formación en derechos humanos**

1. ¿Cuál es el proyecto pedagógico educativo del CENDI?
2. En su proyecto pedagógico ¿incluyen sensibilización, formación y capacitación relacionados con derechos humanos? (Sondear de manera particular, se vinculan con perspectiva de género, infancias y corresponsabilidad de los cuidados)
  - 2.1. ¿Cuáles son y cómo los abordan con la población infantil?
  - 2.2. ¿Cuáles son y cómo los abordan con las personas trabajadoras de la SCJN que acceden a este servicio?
  - 2.3. ¿Cuáles son y cómo los abordan con el personal que integra el equipo de trabajo del CENDI?
3. ¿Tienen algún programa para brindar información sobre Lactancia Materna? ¿De qué manera promueven el derecho a la lactancia?
4. ¿Tienen programas de formación que apoyen el ejercicio de la maternidad y la paternidad? Podría explicarnos ¿cómo funcionan? ¿Si son obligatorios para la persona beneficiaria de la prestación o para todas las personas responsables de las infancias? ¿Qué temas abordan? ¿Quiénes los imparten?
5. ¿Tienen programas de formación para el personal que labora en el CENDI? Podría explicarnos ¿cómo funcionan? ¿Si son obligatorios? ¿Qué temas abordan? ¿Quiénes los imparten?
6. ¿Qué tema considera que hace falta?

### Sugerencias y cierre de la entrevista

1. ¿Qué acciones considera podrían implementarse para hacer más accesible el CENDI? ¿Qué opciones considera podrían tener las personas que no logran acceder a este derecho?
2. Nos gustaría saber si existe algún tema –que no hayamos abordado– que considera imprescindible para agregar a este análisis diagnóstico en torno al trabajo que realizan en el CENDI.

## 2.5 Instrumento - Cuestionario de entrevista semiestructurada

### Guion de entrevista

Dimensión	Preguntas
Cuidado de las personas en el hogar	<p>I. ¿Qué entienden por cuidado de otra persona?</p> <p>II. En su hogar, ¿quién o quiénes se encargan de cuidar a otras personas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infancias</li> <li>• Adolescencias</li> <li>• Personas mayores que requieran cuidado</li> <li>• Personas con discapacidad que requieran cuidado</li> <li>• Personas que por enfermedad requieran cuidado</li> </ul> <p>III. ¿De qué manera participa usted del cuidado de esa(s) persona(s)?</p> <p>IV. ¿Qué tareas de cuidado realiza?</p> <p>V. ¿Cuánto tiempo al día/semana dedica a cuidar de otra persona?</p> <p>VI. ¿Cuánto tiempo dedican las otras personas a las labores de cuidados?</p>



Trabajo del lugar donde vive (NO REMUNERADO)	I. ¿Qué entienden por trabajos del hogar? II. En el lugar en donde vive ¿quién o quiénes se encargan de los trabajos de limpieza, lavado, planchado, comida, compras, etcétera? III. ¿Cómo comparte estos trabajos con alguien más? IV. ¿Qué tareas de estos trabajos realiza usted? V. ¿Cuánto tiempo al día/semana dedica a estos trabajos? VI. ¿Cuánto tiempo dedican las otras personas a estos trabajos?
Labores de Cuidados en la SCJN	I. De qué manera la SCJN apoya a las personas trabajadoras que realizan cuidados de otras personas. II. De qué manera la SCJN apoya a las personas trabajadoras que realizan trabajo del hogar (NO REMUNERADO). III. Qué normativa conoce, acuerdo general de administración, alguna prestación o derecho para apoyar a las personas que realizan labores de cuidado y trabajo del hogar (NO REMUNERADO). Reformular.

## 2.6 Instrumento - Grupos focales

### Propuesta de sistematización y análisis

La información derivada de las respuestas vertida en las fichas de identificación y en el grupo focal se sistematizará en una matriz de análisis y se analizará conforme a las categorías

antes mencionadas. Tendrá lugar en la siguiente semana después de realizado y se integrará al diagnóstico documental para consolidar el análisis situacional con la finalidad de complementar la línea base de la política de cuidados en la SCJN.

Las respuestas obtenidas en los grupos focales permitirán comprender la situación de la SCJN en torno a los cuidados. Los grupos focales contemplarán tres dimensiones de análisis:

1. Cuidado en la SCJN;
2. Cuidado de personas en el hogar, y
3. Trabajo doméstico.

**Las categorías para hacer el análisis de esta información son:**

- Contexto de la SCJN;
- Capacidad institucional de género;
- Identificación de necesidades de mujeres, hombres, personas de la diversidad sexo-genérica;
- Trabajo de cuidados;
- Trabajo doméstico;
- Feminización del cuidado;
- Corresponsabilidad, y
- División sexual y de género del trabajo.

**Lista de registro de participantes:**

- Ficha de identificación de las personas participantes
- Formato de ficha de observación
- Guía de preguntas para grupos focales
- Documento de consentimiento informado



Ficha de identificación de las personas participantes:

NOTA: No es obligatorio responder si así lo decide

Datos:	Respuestas:
Nombre de pila	
Edad	
Género con el que se identifica	Mujer___ No binarie___ Hombre___ Otro ___
Persona con discapacidad	Sí___ No___
Persona afrodescendiente	Sí___ No___
Persona indígena	Sí___ No___
Estudios	
Puesto que desempeña en la SCJN	
¿Cuántos años ha laborado en la SCJN?	
¿Cuál es su estado civil?	Persona: Soltera___ Casada___ Divorciada___ Viuda___ Otra___
¿Tiene hijas/hijos/hijas?	Si___ No___ Número de hijas/os/es ___ Edades: ___
¿Cuántas horas al día dedica al cuidado de sus hijas/hijos/hijas?	
¿Tiene hijas/hijos/hijas con discapacidad que requieren cuidado?	Si___ No___ Número de hijas/os/es ___ Edades: ___
¿Cuántas horas al día dedica al cuidado de sus hijas/hijos/hijas con discapacidad?	





<p>¿Tienen personas mayores que requieran cuidado?</p>	<p>Sí__ No__ Número de personas mayores ____ Edades: ____</p>
<p>¿Cuántas horas al día dedica al cuidado de las personas mayores?</p>	
<p>¿Aproximadamente cuantas horas al día dedica al trabajo del lugar donde vive? Por ejemplo; lavar, secar, tender ropa, cocinar, servir alimentos, etc.</p>	
<p>La SCJN defiende los derechos de las personas trabajadoras para cuidar a otras personas y ser cuidadas.</p> <p>¿Conoce alguno de estos derechos?</p>	<p>Salas de lactancia: Sí__ No__          Licencia de paternidad: Sí__ No__          Licencia de maternidad: Sí__ No__          CENDI: Sí__ No__ No aplica__</p>
<p>¿Ha ejercido alguno de estos derechos?</p>	<p>Salas de lactancia: Sí__ No__          No aplica__          Licencia de paternidad: Sí__ No__          No aplica__          Licencia de maternidad: Sí__ No__          No aplica__          CENDI: Sí__ No__ No aplica__</p>
<p>¿Ha utilizado algunos de los servicios de cuidado que ofrece la SCJN?</p>	<p>Comedor: Sí__ No__          Servicio médico: Sí__ No__          CENDI: Sí__ No__</p>
<p>Como persona cuidadora o de apoyo de una persona con discapacidad, ¿ha solicitado ajustes en su trabajo?</p> <p>Nota: Los ajustes para personas cuidadoras o de apoyo de personas con discapacidad se solicitan para mo-</p>	<p>Sí__ No__ No lo conozco__</p>

dificar el horario, funciones o condiciones del trabajo de la persona cuidadora para garantizar que pueda realizar su trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas.

### Ficha de observación

Descripción del contexto:	
Datos relevantes sobre: comportamiento, aspectos socioculturales, relaciones sociales entre las personas participantes, empatía:	
Datos relevantes sobre comunicación no verbal, incomodidades, silencios, burlas, risas, etc.	
Datos relevantes sobre temas polémicos, incapacidad de diálogo.	

### Cuestionario para grupos focales

Dimensión	Preguntas
Cuidado de las personas en el hogar	I. ¿Qué entienden por cuidado de otra persona? II. En su hogar ¿quién o quiénes se encargan de cuidar a otras personas? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infancias</li> <li>• Adolescencias</li> <li>• Personas mayores que requieran cuidado</li> <li>• Personas con discapacidad que requieran cuidado</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que por enfermedad requieran cuidado</li> </ul> <p>III. ¿De qué manera participa usted del cuidado de esa(s) persona(s)?</p> <p>IV. ¿Qué tareas de cuidado realiza?</p> <p>V. ¿Cuánto tiempo al día/semana dedica a cuidar de otra persona?</p> <p>VI. ¿Cuánto tiempo dedican las otras personas a las labores de cuidados?</p>
<p>Trabajo del lugar donde vive (NO REMUNERADO)</p>	<p>I. ¿Qué entienden por trabajos del hogar?</p> <p>II. En el lugar en dónde vive ¿Quién o quiénes se encargan de los trabajos de limpieza, lavado, planchado, comida, compras, etc.?</p> <p>III. ¿Cómo comparte estos trabajos con alguien más?</p> <p>IV. ¿Qué tareas de estos trabajos realiza usted?</p> <p>V. ¿Cuánto tiempo al día/semana dedica a estos trabajos?</p> <p>VI. ¿Cuánto tiempo dedican las otras personas a estos trabajos?</p>
<p>Labores de Cuidados en la SCJN</p>	<p>I. De qué manera la SCJN apoya a las personas trabajadoras que realizan cuidados de otras personas.</p> <p>II. De qué manera la SCJN apoya a las personas trabajadoras que realizan trabajo del hogar (NO REMUNERADO).</p> <p>III. Qué normativa conoce, acuerdo general de administración, alguna prestación o derecho para apoyar a las personas que realizan labores de cuidado y trabajo del hogar (NO REMUNERADO).</p> <p>Reformular.</p>

El grupo de enfoque requiere que la participación sea voluntaria y que las personas conozcan, comprendan y firmen: el *Aviso de privacidad* integral actualizado de la UGCCDH y el *Consentimiento informado* elaborado de manera expresa para participar en esta fase del diagnóstico.

Antes de empezar, se aplicará una ficha de identificación con datos sociodemográficos, laborales y sobre las prácticas de cuidado que abordan las tres dimensiones de análisis.

Los grupos de enfoque se realizarán de manera presencial, tomarán aproximadamente una hora y media, serán audio grabados previa autorización con la posibilidad de detener la grabación si así lo requieren las personas participantes. A partir de la grabación se producirá una transcripción total o parcial. En la transcripción, con la finalidad de garantizar el anonimato y la confidencialidad, las personas serán identificadas con un código no relacionado con su nombre, profesión o adscripción.

### **Documento de consentimiento informado**

Buen día, somos [...] que tiene como objetivo generar una cultura integral de igualdad y buen trato hacia el interior de la SCJN, para erradicar las desigualdades y prevenir las violencias y la discriminación en razón de género en sentido amplio.

En espera de que se encuentre bien, por este medio le hacemos una cordial invitación para participar en el proceso de aplicación de una entrevista grupal –grupo focal– en el marco de la elaboración de la **Política Institucional de Cuidados** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a cargo de la Unidad



General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH) a través de la (DIG).

El grupo focal tomará aproximadamente hora y media. No estimamos que haya ningún riesgo asociado a su participación y sus respuestas serán anónimas y confidenciales, de tal forma que un lector del informe diagnóstico no pueda identificarle como la fuente de la información, que con nosotras comparta.

La sesión del grupo focal será audio grabada, y de ella se hará una transcripción total o parcial. En dicha transcripción se le identificará con un código no relacionado con su nombre, profesión o adscripción.

Usted tiene derecho a no querer participar o dejar de colaborar en cualquier momento si así lo desea o requiere. También puede solicitar que se suspenda la grabación o que alguno de sus testimonios no sea considerado como parte del diagnóstico. Por favor solo firme este documento si está de acuerdo y ha comprendido su contenido.

Otorgo mi consentimiento para:	SÍ/NO
Participar en la sesión "grupo focal" que será grabada	
Que mis respuestas sean citadas textualmente, sin atribuirles a mi persona	

Nombre de la persona participante: \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## 2.7 Instrumento. Cuestionario sobre uso de licencia por paternidad y cuidados PAT

### Presentación

La Dirección de Igualdad de Género, adscrita a la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el marco de la elaboración de la *Política Institucional de Cuidados*, ha emprendido diversos diagnósticos participativos para conocer la situación, posición y condición del personal de la Corte en materia de cuidados.

En este contexto, actualmente se realiza un proyecto en torno al uso de la licencia por paternidad y cuidados paternos, con el objetivo de registrar evidencias que muestren el impacto de la ampliación de esta licencia y de sus aportaciones para fomentar la corresponsabilidad de los cuidados, así como las áreas de oportunidad o acciones institucionales necesarias para mejorar la medida.

La información recabada en este cuestionario nos ayudará a analizar el impacto de las licencias de paternidad en diferentes aspectos de su vida personal, familiar y profesional, así como las repercusiones en modificar roles y estereotipos de género respecto de quienes realizan las labores cotidianas de cuidado de sus descendientes (hijas e hijos), históricamente atribuidas a las mujeres y disociadas de los hombres en función de su género.

La información que se recabe permitirá un mejor entendimiento de las necesidades específicas del personal de la Corte que



tiene descendientes, para diseñar estrategias y planes de acción en materia de cuidados y corresponsabilidad, tendientes a disminuir las brechas de desigualdad por razón de género en el uso del tiempo dedicado a cuidar.

El cuestionario se divide en dos secciones:

- Sección I. Identificación
- Sección II. Licencia de paternidad
- Sección III. Licencia de cuidados paternos

## Instrucciones

El presente cuestionario es de autoaplicación. A través de respuestas de opción múltiple, se solicita que pueda recordar la solicitud, otorgamiento e implementación de la licencia de paternidad y cuidados paternos. Le invitamos a responder con tranquilidad y libertad, ya que éste no es un mecanismo de evaluación, sino un ejercicio para contar con insumos que permitan diseñar acciones institucionales adecuadas en materia de cuidados. El ejercicio no le tomará más de 20 minutos de su tiempo.

Antes de iniciar y de responder el cuestionario, por favor revise el aviso de privacidad y autorice el uso de la información proporcionada.

**Manifiesto conocer el Aviso de Privacidad Integral, disponible en el siguiente enlace:** [http://datos-personales.scjn.gob.mx/sites/default/files/avisos-de-privacidad/API-UGCCDH-RAE\\_0.pdf](http://datos-personales.scjn.gob.mx/sites/default/files/avisos-de-privacidad/API-UGCCDH-RAE_0.pdf) **y otorgo el consentimiento para el tratamiento de mis**

**datos personales recabados en este formulario, conforme a las finalidades descritas en el mismo.**

“Para responder despliegue el menú aquí”

A. Sí

B. No

## I. IDENTIFICACIÓN

Indique su correo institucional: \_\_\_\_\_

En esta sección se recabarán datos laborales y sociodemográficos que permitan caracterizar a las personas que participan en este ejercicio.

Para mejor comprensión revise las siguientes definiciones.

- **Cónyuge:** persona unida a otra en matrimonio.
- **Concubinato:** unión de hecho entre dos personas que voluntariamente deciden tener una vida en común y cuya unión fáctica, una vez cumplidos ciertos requisitos como no estar casados entre ellos o con otras personas, acreditar haber cohabitado por cierto tiempo (dependiendo de cada legislación), y/o tener hij@s en común, tiene ciertas consecuencias jurídicas, en aras de proteger a las personas concubinas –durante y terminado el concubinato– y a su familia (amparo directo en revisión 3827/2022).
- **Persona con discapacidad:** toda persona que por diversidad física, psicosocial, intelectual y/o sensorial, al interactuar con diversas barreras que la sociedad no ha sido capaz de eliminar, ven impedidas su inclusión y participación plena y afectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (AGA III/2022, artículo 1, fracción XXI).
- **Persona jefa del hogar:** La ENUT (2019) la define como la persona reconocida como tal por los demás integrantes del hogar. A lo que agregamos que no existe ninguna connotación genérica y en consecuencia puede ser hombre, mujer o persona de la diversidad sexual y de género.





1. Indique el tiempo que lleva trabajando en la SCJN (antigüedad):	A. Menos de un año B. Entre 1 y 4 años C. Entre 5 y 9 años D. Entre 10 y 14 años E. Más de 15 años
2. Indique el rango en el que se encuentra su edad:	A. De 18 a 25 años B. De 26 a 35 años C. De 36 a 45 años D. De 46 a 59 años E. De 60 años o más F. Prefiero no contestar
3. Indique si usted es una persona con discapacidad:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
4. Indique si usted se autodefine como una persona indígena:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
5. Indique si usted se autodefine como una persona afrodescendiente:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
6. Actualmente usted es una persona:	A. Casada B. En unión libre o concubinato C. Divorciada F. Viuda E. Soltera F. Prefiero no contestar G. Otro, ¿cuál?
7. Indique si usted es jefe de hogar:	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar

8. Indique el número de descendientes que tiene y sus edades:

"Seleccione su opción en cada uno de los elementos correspondientes a la edad de cada descendiente"

Rango de edad	Descendiente 1	Descendiente 2	Descendiente 3	Descendiente 4	Descendiente 5	Descendiente 6	Descendiente 7
De 0 a 2 años							
De 3 a 5 años							
De 6 a 12 años							
De 13 a 18 años							
De 19 a 25 años							
Mas de 25 años							

## II. LICENCIA DE PATERNIDAD

1. Indique las fechas en que tomó la licencia por paternidad, señalando mes y año de inicio y mes y año de término:

2. Con relación al nacimiento, indique el trimestre en el que hizo uso de la licencia por paternidad:

- A. Del mes uno al mes tres
- B. Del mes dos al mes cuatro
- C. Del mes tres al mes cinco
- D. Del mes cuatro al mes seis
- E. Del mes cinco al mes siete
- F. Del mes seis al mes ocho
- G. Del mes siete al mes nueve
- H. Otro (especifique)



La elección de los meses para hacer uso de la licencia por paternidad fue una decisión tomada por:	A. Usted B. Su pareja C. Ambos (usted y su pareja) D. Persona jefa inmediata E. Otro (indique)
¿El tener la posibilidad de solicitar una licencia por paternidad influyó en su decisión de tener hij@/s?	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
¿El tener la posibilidad de solicitar una licencia por paternidad influyó en la decisión de su pareja para tener hij@s?	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
¿Cómo se enteró de la licencia por paternidad?	A. Difusión dentro de la Corte B. Intranet C. Compañer@ de trabajo D. Persona jefa inmediata E. Otra persona que tomó la licencia
Mencione algún comentario que lo haya motivado a solicitar la licencia por paternidad (de haber existido):	
Mencione algún comentario que lo haya desmotivado a solicitar la licencia por paternidad (de haber existido):	
Durante el tiempo que duró la licencia por paternidad, ¿sus compañer@s o persona jefa inmediata le solicitaron atender algún pendiente de su trabajo?	A. Sí B. No C. Prefiero como contestar

En su experiencia, ¿haber tomado la licencia por paternidad le generó desventajas laborales?	A. Sí B. No C. Prefiero no contestar
En su opinión, la reincorporación al espacio laboral después de la licencia por paternidad fue:	A. Muy fácil B. Fácil C. Difícil D. Muy difícil
Explique brevemente a qué dificultad se enfrentó al reincorporarse al espacio laboral después de la licencia por paternidad (de haber existido). En su experiencia, ¿haber tomado la licencia por paternidad favoreció su vida personal?	A. Sí B. No C. Prefiero como contestar
En su experiencia, ¿haber tomado la licencia por paternidad favoreció su vida de pareja?	A. Sí B. No C. Prefiero como contestar
En su experiencia, ¿haber tomado la licencia por paternidad favoreció su vida familiar?	A. Sí B. No C. Prefiero como contestar
¿Comente sugerencia(s) de mejora a considerar en el proceso de difusión, solicitud y otorgamiento de las licencias por paternidad en la Corte?	
¿Considera que la licencia por paternidad podría acompañarse de alguna medida adicional/complementaria? Si sí, ¿de qué tipo?	





Comparta un mensaje para otros hombres que pronto serán o volverán a ser padres, para invitarles a usar la licencia de paternidad.

## II. LICENCIA DE CUIDADOS PATERNOS

Definición de cuidados paternos: para cuidados paternos, las personas servidoras públicas podrán solicitar una ampliación de la licencia por paternidad, bajo las hipótesis y periodos siguientes: I. En caso de enfermedad grave del hijo(s) e/o hija(s) recién nacido, así como de complicaciones graves de salud que pongan en riesgo la vida de la madre, por un período de cinco días hábiles continuos; II. En caso de parto múltiple, por cinco días hábiles continuos; y III. En caso de que, durante los primeros quince días posteriores al parto, la madre fallezca, se ampliará por diez días hábiles continuos.

Indique si hizo uso de la licencia por cuidados paternos:

- A. Sí
- B. No
- C. Prefiero como contestar



**Anexo 3.**  
**Diagramas de flujo que ilustran el**  
**procedimiento de solicitud de licencias**



Figura 1.

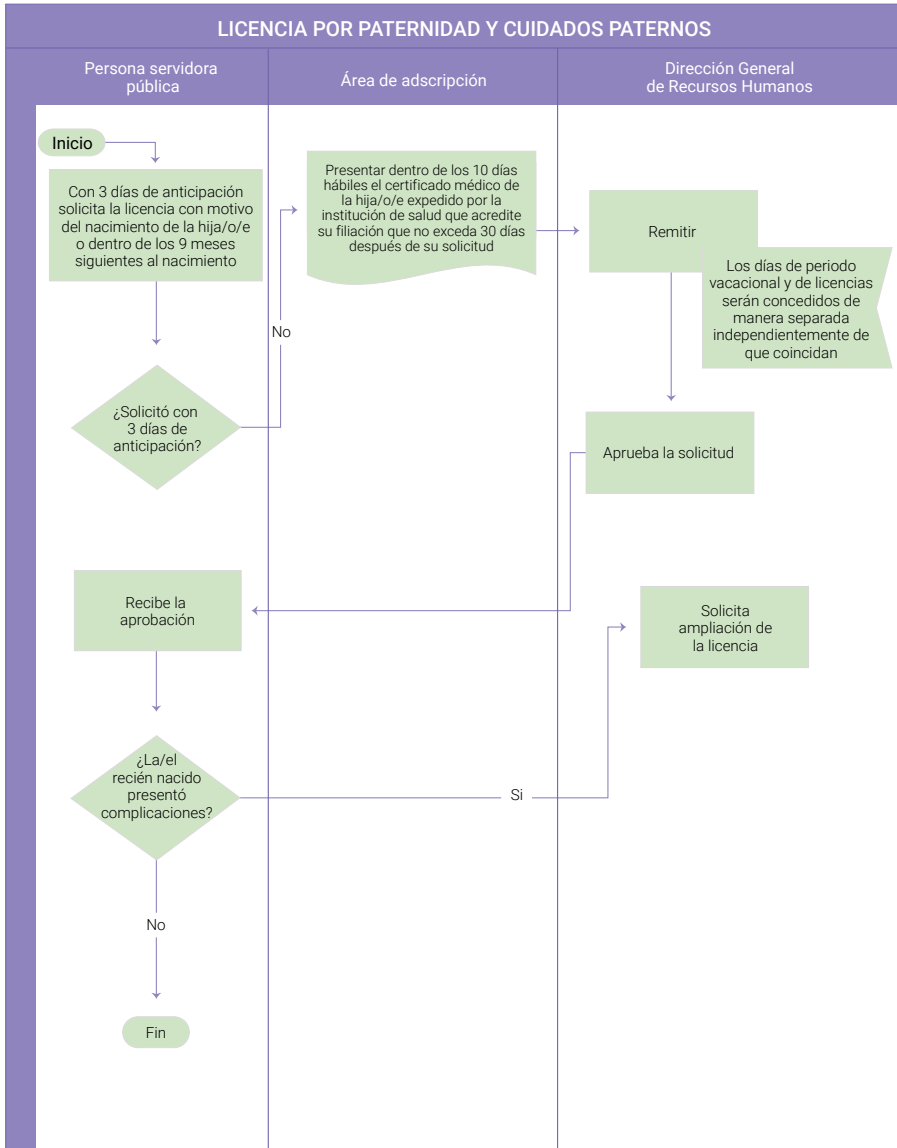


Figura 2.

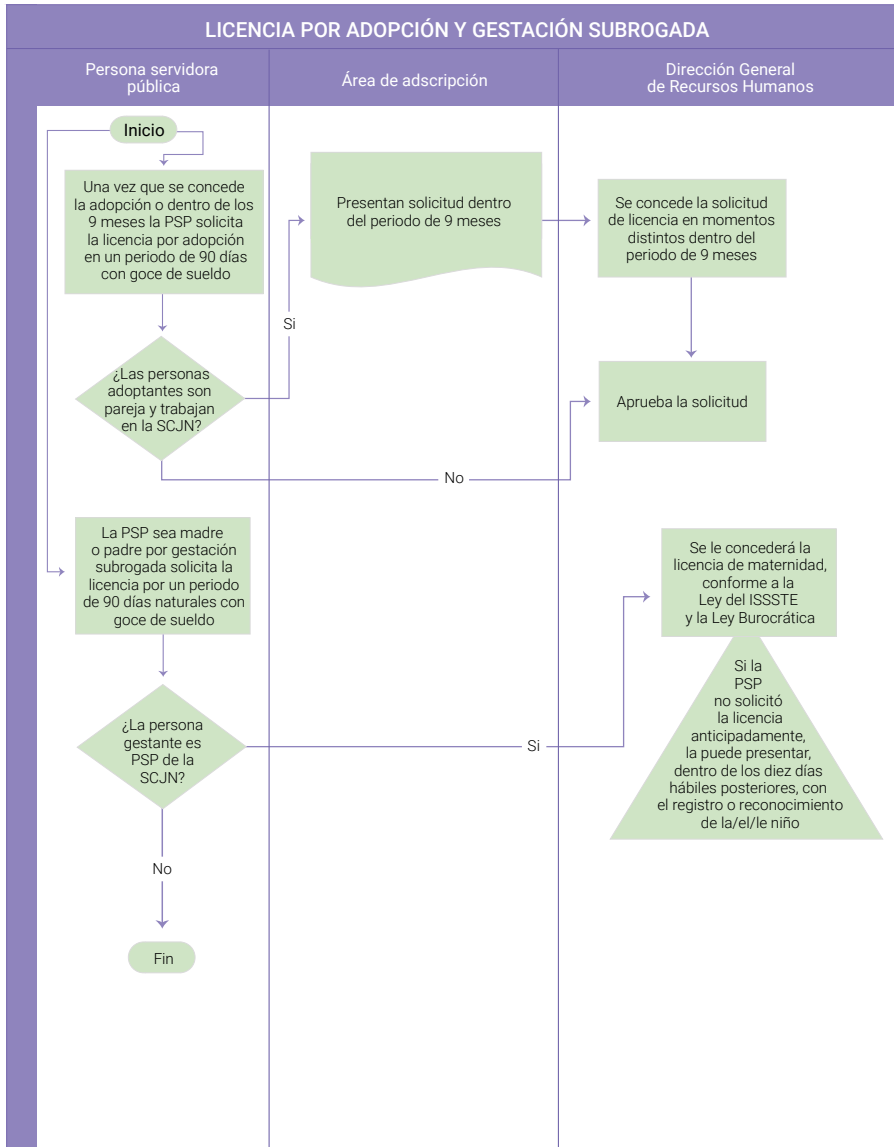




Figura 3.

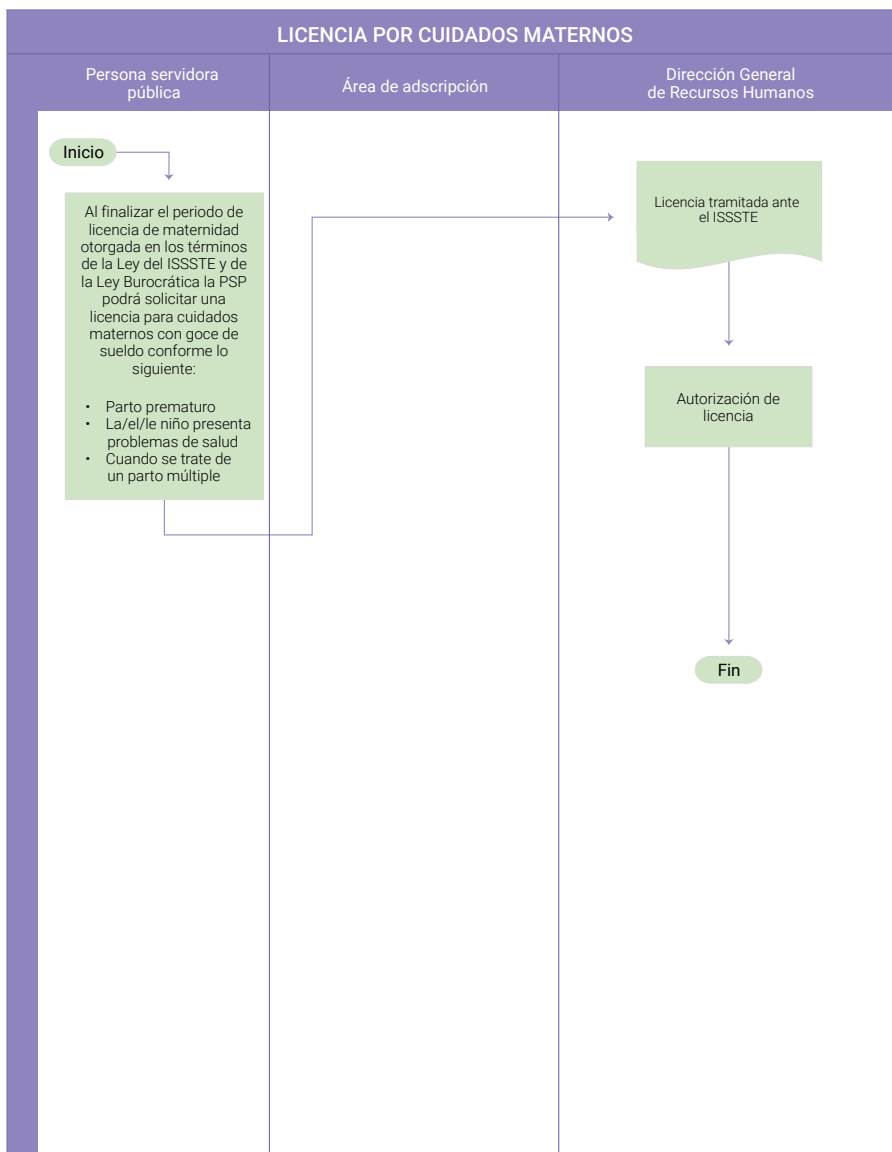


Figura 4.

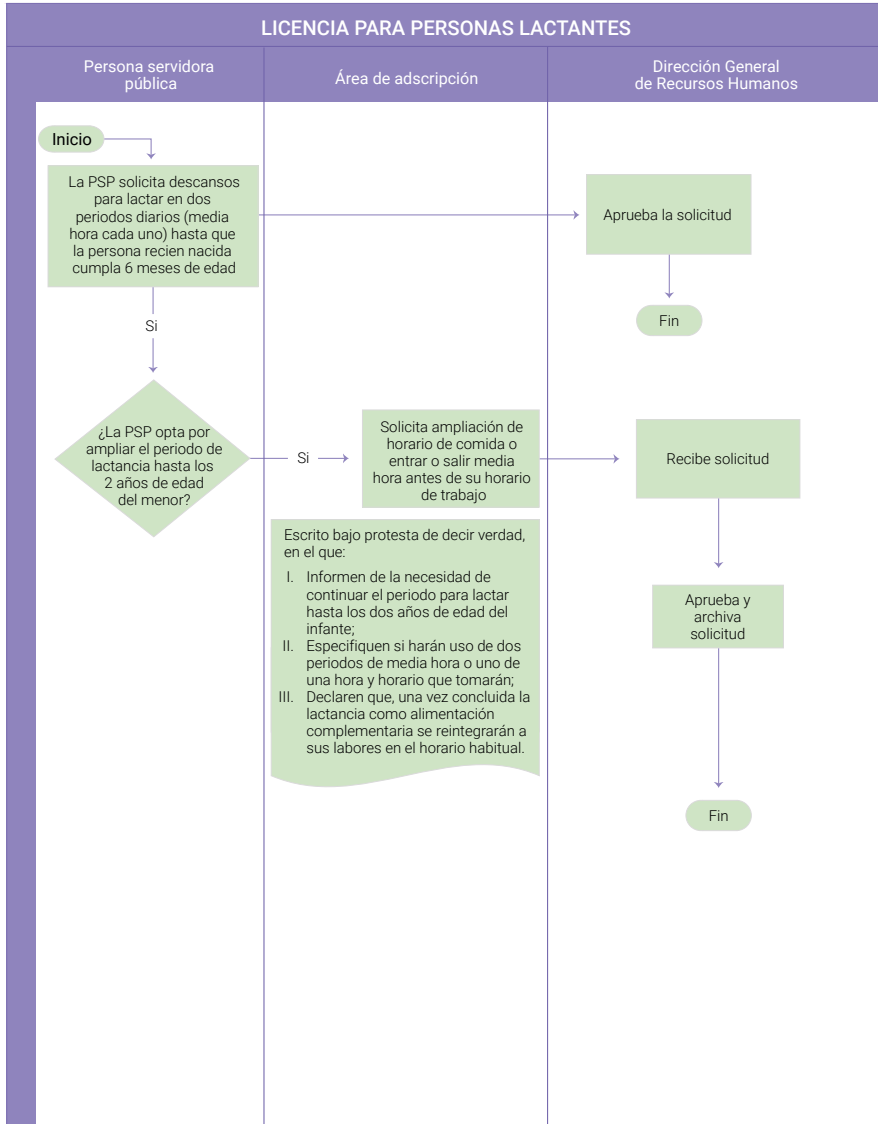




Figura 5.

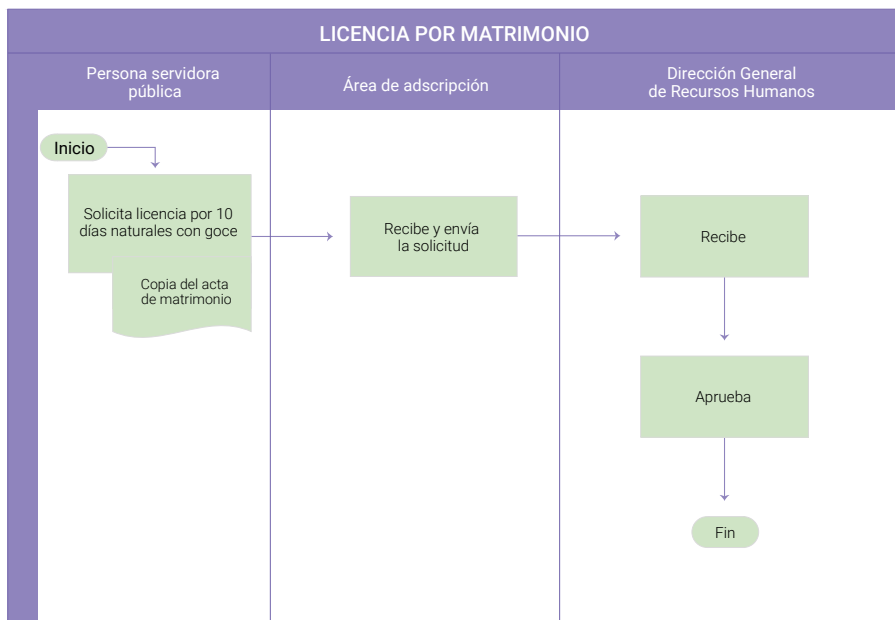


Figura 6.

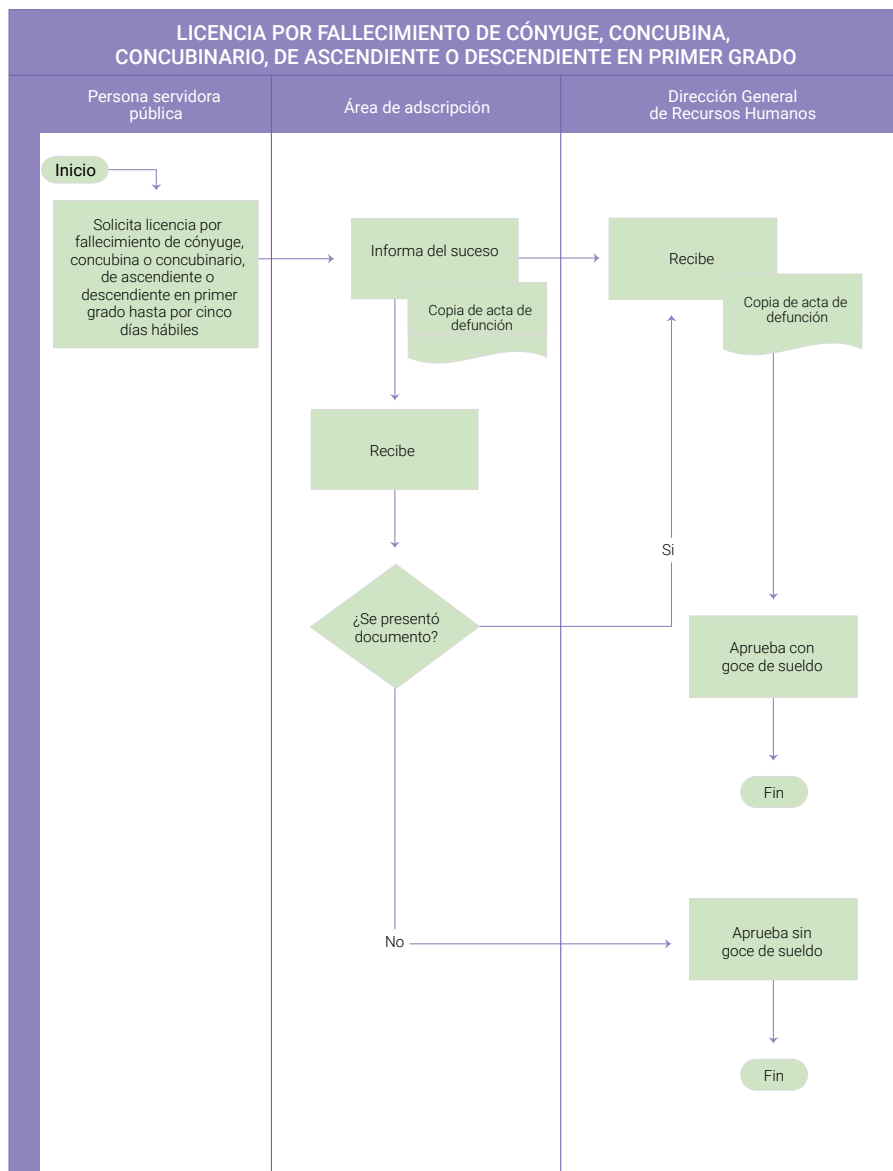
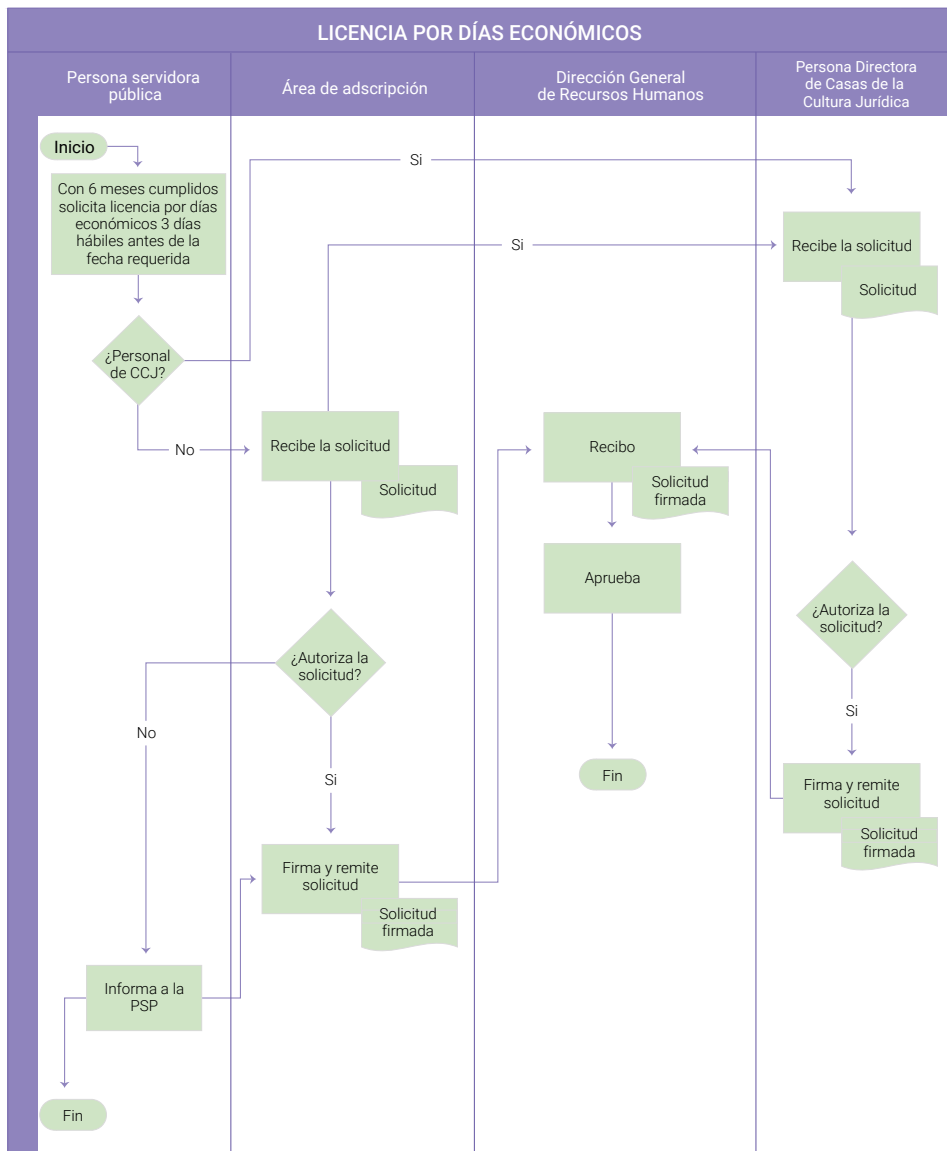











Figura 7.



### Tabla de símbolos

Símbolo	Utilidad o significado
	Línea de flujo o flecha, usado para mostrar la continuidad y orden del proceso.
	Usado para indicar el inicio o fin del proceso o subproceso.
	Indica una actividad del proceso en el diagrama.
	Usado para indicar una decisión de dos opciones (sí, no o verdadero, falso).
	Entrada y salida de datos al proceso.
	Documentos del proceso.
	Usado para representar un enlace dentro de otra parte del proceso, este lleva una letra o número en el centro que es con que empieza el enlace.
	Usado para representar demora en la secuencia de una actividad.
	Usado para representar dos partes del diagrama en diferentes páginas.

**Fuente.** SCJN, 2021, Lineamientos por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y MATRIMONIO, ASÍ COMO CRITERIOS ADICIONALES POR CONCEPTO DE CUIDADOS MATERNOS Y PATERNOS, FALLECIMIENTO DE FAMILIARES Y DÍAS ECONÓMICOS, A FAVOR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. [SCJN,2021](#). Mas información en: [Ventanilla Única de Servicios \(pjf.gob.mx\)](#)

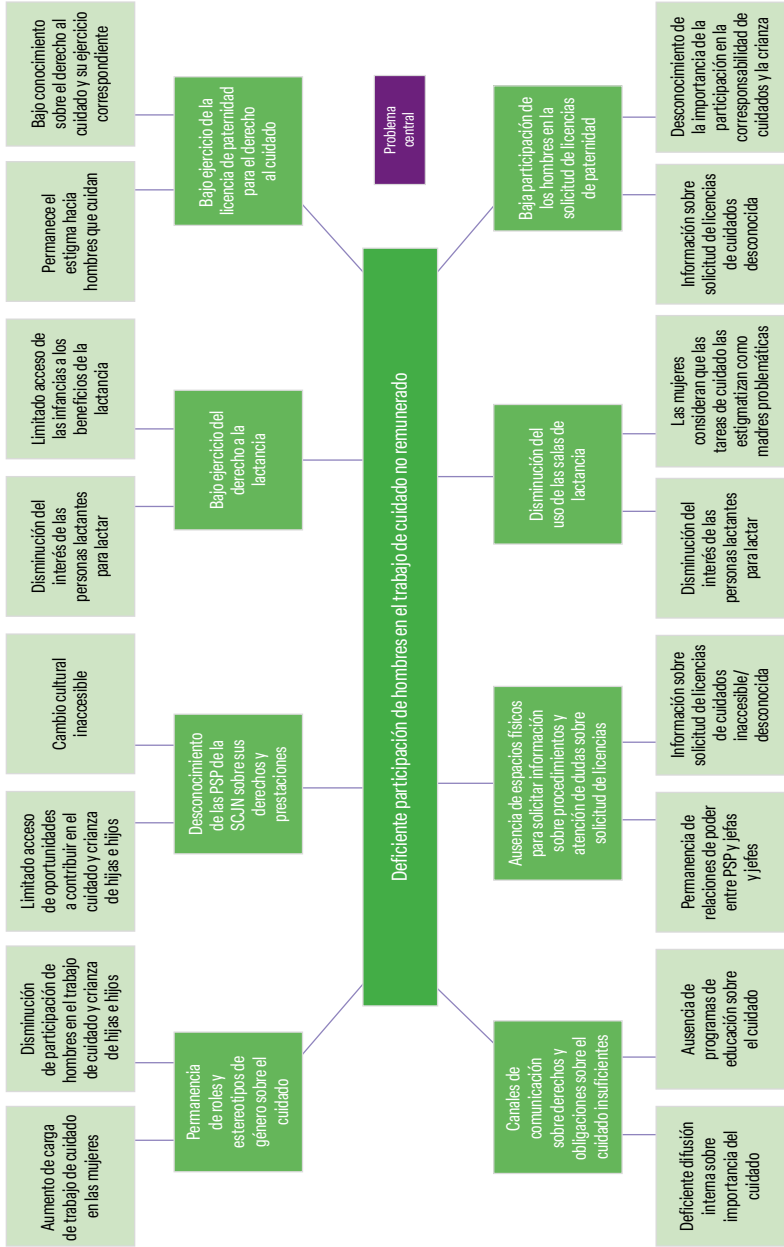


# Anexo 4. Diagrama de árbol de problemas

## Árbol de problemas Diagnóstico situacional de cuidados

Incremento de la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo de cuidados no remunerados en la SCJN

Problema







La formación editorial de esta obra fue elaborada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis. Se utilizaron tipos Roboto de 9 y 10 puntos. Noviembre de 2024.

