



Asunto: Notificación de Respuesta
Folio PNT: 330030521000574
Folio interno: UT-A/0358/2021

Ciudad de México, a 2 de febrero de 2022.

Apreciable solicitante
P r e s e n t e

Con relación a su solicitud de acceso a la información, en la cual pidió:

“¿Qué medidas se han implementado para que el personal de la institución, en el cumplimiento de sus funciones y en el trato cotidiano con las compañeras de trabajo, adopten una perspectiva de género en favor de la igualdad? Asimismo, ¿qué parámetros han definido para identificar el impacto de las medidas en el personal una vez que se comenzaron a implementar?, es decir, ¿cuáles han sido los resultados observados?

En los casos identificados de violencia contra las mujeres en razón de género ocurridos dentro de la institución, ¿cuántos casos se han registrado, se encuentran en proceso y han sido resueltos hasta el año 2020 a partir de que se implementaron las medidas con perspectiva de género?”

Respuesta

En relación con los requerimientos formulados en el primer párrafo de su solicitud, la **Unidad General de Igualdad de Género** (en adelante UGIG) precisó, como punto de partida, que al no haberse indicado un periodo de tiempo respecto del cual se solicita la información, el alcance del pronunciamiento sobre su existencia y clasificación abarcaría el periodo comprendido entre diciembre 2020 y diciembre 2021¹.

Bajo este contexto, respecto de la pregunta: **“¿Qué medidas se han implementado para que el personal de la institución, en el cumplimiento de sus funciones y en el trato cotidiano con las compañeras de trabajo, adopten una perspectiva de género en favor de la igualdad?”,** la UGIG refirió lo siguiente:

“... Información existente y pública.

Resulta relevante indicar que la Unidad General de Igualdad de Género (en adelante UGIG por sus siglas), tiene como atribuciones la institucionalización y transversalización de la perspectiva de Género en el Alto Tribunal², así como recientemente se ha establecido también, colaborar en la prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género³. Funge además, como Secretaría Técnica del Comité Interinstitucional

¹ Criterio 03/2019 del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

² El Artículo 44 del Reglamento Orgánico en materia de administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

³ ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN IX/2021 DEL DOS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO, DEL MINISTRO PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE EMITEN LAS DIRECTRICES DEL MECANISMO INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y



de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación (en adelante, CIIGPJF por sus siglas).

Como se señaló anteriormente, de conformidad con el artículo 44 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la SCJN, la UGIG tiene entre sus funciones transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los ámbitos administrativo y jurisdiccional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como sensibilizar e instrumentar políticas en la materia. Esto se desprende de su texto que se cita a continuación:

Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“Artículo 44. La Unidad General de Igualdad de Género tendrá las siguientes atribuciones: (...)

II. Aportar herramientas teóricas y prácticas para transversalizar la perspectiva de género en la vida institucional de la Suprema Corte, tanto en su aparato administrativo como en la carrera judicial;

III. Proponer el diseño y desarrollo de estrategias para promover la generación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación”.

Por lo tanto, como puede observarse, el sustento y fundamento de las medidas que a la UGIG corresponden, se encuentran motivadas por los ordenamientos aquí señalados.

En la solicitud de información se requiere indicar aquellas “medidas” implementadas para que el personal de este Alto Tribunal, en el cumplimiento de sus funciones y trato cotidiano adopten una perspectiva de género en favor de la igualdad. Se entenderá para efectos de esta respuesta de transparencia por “medidas” aquellas acciones realizadas por esta Unidad General relativas a la transversalización y a la institucionalización para generar el estudio, discusión y reflexión en materia de igualdad de género y no discriminación, en el periodo de referencia, que pueden dividirse en dos grandes categorías: (1) normatividad interna en la materia y (2) actividades para dar cumplimiento a las atribuciones de la UGIG dirigidas específicamente a personal que labora en el Alto Tribunal.

1. Normatividad interna específica

La UGIG, en coordinación con la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas (en adelante la UGIRA) y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial (en adelante la DGRARP), lideró la actualización normativa y estructural para la atención de casos de acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género.

El 3 de septiembre de 2021 entró en vigor el Acuerdo General de Administración IX/2021 del 2 de septiembre de 2021, del Ministro Presidente de



la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se emiten las directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género.

Destaca que ese Acuerdo General establece en el artículo décimo segundo, que todas las personas servidoras públicas adscritas a los órganos y áreas de la Suprema Corte están obligadas, en el ámbito de sus competencias, a la prevención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género. Asimismo, el artículo décimo quinto, señala a la perspectiva de género, como uno de los enfoques transversales para realizar las actividades para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género en la Suprema Corte.

La liga para descargar el acuerdo es: <https://bit.ly/3lDVp0U>.

*Por lo tanto, conforme se desprende de la normativa interna citada, al ser una norma de cumplimiento obligatorio para todas las personas que laboran en la institución, cumple con el propósito de ser una **medida** implementada con el criterio que establece la peticionaria: que “el **personal de la institución**, en el cumplimiento de sus funciones y en el trato cotidiano con las compañeras de trabajo, **adopten** una perspectiva de género en favor de la igualdad”.*

2. Actividades

A diferencia del numeral anterior, las actividades que organiza la UGIG directamente o como Secretaría Técnica del Comité Interinstitucional (CIIGPJF), no en todos los casos tienen un carácter de participación obligatoria para las personas que laboran en este Alto Tribunal, sino que esto depende de la naturaleza de las propias actividades que cumplen con distintos propósitos y de sus responsabilidades frente a la prevención y a la atención de las distintas formas de violencia de género. Algunas de ellas, como se mostrará a continuación, se coordinan y realizan para áreas específicas, y otras actividades se encuentran disponibles para que cualquier persona interesada, incluso perteneciendo o no a este Alto Tribunal, pueda participar en ellas. En este sentido, esta Unidad General realiza actividades con las que se da cumplimiento a los rubros que guían el eje transversal sobre igualdad de género, planteado por el Ministro Presidente y las recomendaciones de diversos organismos internacionales⁴ sobre adoptar una estrategia integral para mejorar el acceso a la justicia y fortalecer la cultura de igualdad de género y no discriminación.

⁴ Entre otras, por su relevancia se encuentra el documento de “Observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico de México aprobadas por el Comité CEDAW en su 70º periodo de sesiones” de 2018, específicamente la sección de “Acceso a la justicia” (liga de descarga: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>), señala que le preocupa profundamente al Comité:

Las “enraizadas barreras institucionales, estructurales y prácticas cotidianas que continúen obstaculizando el acceso de las mujeres a la justicia” (...)

“Esteriotipos discriminatorios y conocimiento limitado de los derechos de la mujer entre el poder judicial, los profesionales del derecho y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley ...” (Parr. 13 inciso a)).

Y para ello recomienda:

Asegure la construcción de la capacidad-sistemática y obligatoria de jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, la policía y otros agentes del orden a nivel federal, estatal y local, sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género, para eliminar el trato discriminatorio hacia las mujeres y las niñas. (Parr. 14 inciso a)).



Habiendo establecido lo que los ordenamientos internos han comprendido como medidas implementadas y que la Unidad ha recogido como tales, y una vez contextualizadas frente a la “adopción de la perspectiva de género” en los términos en que se indican en la solicitud de transparencia, se procede a informar sobre aquellas actividades que esta Unidad General realiza para cumplir con dos elementos distintos: (i) actividades que tengan por objeto sensibilizar, capacitar u ofrecer espacios de reflexión que pueden impactar en el cumplimiento de funciones y trato cotidiano con perspectiva de género; y (ii) actividades dirigidas específica y exclusivamente al personal de este Alto Tribunal, indicando que todas las actividades dirigidas a cualquier persona interesada, pertenezca o no a este Alto Tribunal no se han incluido dentro del listado por no estar específicamente dirigidas a personal de la SCJN, pero que, se considera que sí tienen un impacto positivo en el fortalecimiento de la cultura de igualdad y no discriminación. Las actividades pueden consultarse en los informes anuales de labores de esta Unidad General.

A este respecto, a continuación, se presenta una tabla con la “Descripción de actividades”, que consolida el listado de acciones de la UGIG de los años 2020-2021, conforme a los elementos descritos en el párrafo anterior.

No.	Año de realización	¿Quién lo realizó? UGIG/ CIIGPJF	Categoría	Descripción de la actividad	Número de acciones realizadas (absoluto)
1	2021	UGIG	Cursos y formación	<p>Sesiones de actualización en materia de igualdad de género, no discriminación y lenguaje incluyente. Las sesiones tienen una duración aproximada de dos horas, en diferentes niveles y se han impartido a [se incluye sólo el personal de la SCJN]:</p> <p>Personal adscrito a las Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (8 sesiones, nivel 1 para 284 personas de Casas de Cultura Jurídica y 55 personas de la Dirección General de Casas de Cultura Jurídica).</p> <p>Personal adscrito a la Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial (3 sesiones, niveles 1, 2 y 3 para 43 personas).</p>	11
2	2021	UGIG	Cursos y formación	La UGIG ofreció a nueve áreas del Alto Tribunal veintidós lugares para inscribirse en el “ Curso sobre Políticas Públicas para la Igualdad de Género ”, impartido por la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. El curso tuvo una duración de 35 horas de capacitación virtual del 21 de septiembre al 21 de octubre de 2021.	1
3	2021	UGIG	Cursos y formación	En colaboración con la Universidad Panamericana, se gestionó la impartición del “ Curso sobre Interpretación y Derechos Humanos ”, con una duración de 32 horas lectivas en formato virtual a 42 personas de 19 áreas del Alto Tribunal, en el que se incluyó una materia específica de igualdad de género. El curso inició el 4 de octubre y finalizó el 9 de diciembre de 2021.	1
4	2021	UGIG	Sensibilización	<p>Como una medida para sensibilizar sobre las causas y consecuencias de la violencia y discriminación contra las mujeres y prevenir conductas de acoso sexual y violencia por motivos de género, desde el abordaje de las masculinidades no hegemónicas, se realizaron dos conferencias virtuales dirigidas exclusivamente a personal de la Suprema Corte e impartidas por GENDES, A.C.:</p> <p>Prevención de la violencia, acoso y hostigamiento - 10 de noviembre, con la participación de 115 personas.</p>	2



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

PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

No.	Año de realización	¿Quién lo realizó? UGIG/ CIIGPJF	Categoría	Descripción de la actividad	Número de acciones realizadas (absoluto)
				Cultura de buen trato y no violencia - 17 de noviembre, con la participación de 114 personas.	
5	2021	UGIG	Sensibilización	Se realizaron dos conferencias en formato virtual sobre justicia restaurativa, las cuales fueron impartidas por la especialista Katia Ornelas Núñez, exclusivamente a personal de la Suprema Corte. Estas conferencias responden a uno de los enfoques a partir de los cuales se previene y atiende el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y por razón de género: Paradigma de la justicia restaurativa - 29 de octubre con 106 personas participantes. La atención a víctimas y el rol de la comunidad, desde el paradigma de la justicia restaurativa en la atención y prevención de casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia sexual o de género - 4 de noviembre con 107 personas participantes.	2
6	2020	UGIG	Cursos y formación	Maestría en Derecho con Orientación en Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) impartida en las instalaciones de la SCJN, exclusivamente a personal del Alto Tribunal. El programa incluyó materias específicas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación. Segunda generación (2018-2020).	1
7	2020	UGIG	Sensibilización	Cápsulas de apoyo a la salud mental con perspectiva de género para trabajadoras y trabajadores de la Corte. ¿Cómo identificar y manejar los efectos negativos de la crisis durante la pandemia que pueden verse incrementados con los roles de género asociados a las mujeres? / Reconocer diferencias entre miedo y ansiedad ante la situación de pandemia. Herramientas para enfrentar estas emociones / ¿Cómo gestionar la ansiedad de las mujeres en situaciones de crisis? / Desgaste personal, profesional y autocuidado / La presión de los estereotipos durante esta contingencia, ¿qué podemos hacer al respecto? Ver liga: https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/difusion-multimedia/capsulas-de-apoyo-a-la-salud-mental/ .	5

Resulta importante indicar que las actividades realizadas aquí reportadas se encuentran disponibles en los Informes Anuales del Ministro Presidente, los cuales pueden descargarse en las ligas que se muestran en el cuadro siguiente. Se incluye, para facilidad en la búsqueda de información, un índice señalando el año del Informe Anual, el área de referencia (ya sea la UGIG o el CIIGPJF), la página en la que se encuentra la información y la liga específica de descarga:

Informes Anuales Ministro Presidente Índice			
Año	Área de referencia	Página	Liga de descarga
2020	Unidad General de Igualdad de Género;	29	https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/anexo/2020-12/Informe_Completo_PJF2020_MP_Arturo_Zaldivar.pdf
	Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación	237	



2021	Unidad General de Igualdad de Género; Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación		El 15 de diciembre de 2021 se llevará a cabo la presentación del 3er. Informe Anual del Ministro Presidente Arturo Zaldívar y hasta esa fecha estará disponible para consulta.*
------	---	--	---

...”

Por lo que respecta a la pregunta: “¿qué parámetros han definido para identificar el impacto de las medidas en el personal una vez que se comenzaron a implementar?, es decir, ¿cuáles han sido los resultados observados?”, la UGIG refirió lo siguiente:

“... Respuesta a la siguiente pregunta dentro de la primera sección. La información existe y es pública.

¿[Q]ué parámetros han definido para identificar el impacto de las medidas en el personal una vez que se comenzaron a implementar?, es decir, ¿cuáles han sido los resultados observados? (sic)

1. Respecto de la normatividad interna específica

El citado Acuerdo General de Administración IX/2021 establece que la Unidad General de Igualdad de Género, la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, intercambiarán continua y permanentemente información cualitativa y cuantitativa a efecto de diseñar, proponer y modificar políticas y mecanismos de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia sexual o de género, en el ámbito de sus respectivas atribuciones. Dicha información permitirá monitorear y evaluar constantemente la aplicación de las directrices del mecanismo integral de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, a efecto de identificar fortalezas y áreas de oportunidad para su desarrollo, así como proponer mejoras a dicho mecanismo y modificaciones en la normativa correspondiente, de acuerdo con el ámbito de sus respectivas atribuciones.

En este sentido, con la entrada en vigor del Acuerdo General mencionado el 3 de septiembre de 2021, esta Unidad General de Igualdad de Género ha estado en comunicación con las áreas correspondientes para cumplir con lo mandatado en el Acuerdo, incluidas las actividades de monitoreo y evaluación del mecanismo para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género. El propósito es desarrollar instrumentos de evaluación que permitan medir y monitorear los avances del mecanismo integral de prevención, atención y erradicación del acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, así como actividades implementadas por esta Unidad, a efecto de proponer mejoras a dicho mecanismo, o en su caso, modificaciones en la normativa correspondiente.

* NOTA: Dicho documento se encuentra ya disponible en el vínculo https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/anexo/2021-12/informe-scin-cjf-2021-digital-final.pdf



2. Respeto de las actividades

En todas las actividades tanto de sensibilización (eventos ya sea en formato presencial o a distancia) como de capacitación, la Unidad General al finalizar cada una de ellas realiza una “encuesta de satisfacción final” o encuesta de cierre. No existe un único tipo de encuesta, pero la finalidad compartida de todas podría resumirse en dos puntos: (1) valorar el grado de satisfacción de la persona al concluir el evento o actividad y (2) proveer información relevante sobre temáticas, formatos y cuestiones a mejorar para eventos o actividades futuras.

Es dentro de esta segunda categoría donde con las preguntas ¿El conocimiento y manejo del tema fue satisfactorio?, ¿La calidad de los contenidos fue adecuada?, ¿Los contenidos discutidos son aplicables, relevantes y útiles en mi desempeño laboral?, ¿La duración fue adecuada?, ¿La dinámica y el formato fueron adecuados?; también se pregunta si participaría nuevamente en otra actividad sobre ese tema y lo recomendaría a otras personas. Se plantean otras preguntas dentro de la categoría de “Aprovechamiento personal”, las cuales arrojan resultados sobre qué temas, formatos y metodologías deben continuarse, reforzarse, reformularse o incluso superarse.

En este sentido, se consolidó y se ofrece como parte de la respuesta, la información con la que se cuenta de tales encuestas de satisfacción final o de salida en el documento que se señala como “Anexo 1”.

Adicionalmente, en ciertas actividades es posible realizar un análisis comparativo de inicio y fin por su grado de especialización y la duración de la actividad, ya que puede contrastarse el nivel de conocimiento que tenía una persona al iniciar un curso y el nivel de conocimiento final.

Ejemplos de estos diagnósticos de inicio y término de la actividad son: de las sesiones de sensibilización denominadas Prevención de la violencia, acoso y hostigamiento y Cultura de buen trato y no violencia, en las que se recibieron 112 respuestas en total y para el cuestionario de cierre se recibieron 77 respuestas. A pesar de no ser la misma cantidad de respuestas, proporcionalmente, podemos observar algunas señales positivas en la retención de los conceptos desarrollados. Por ejemplo:

- *El 53% de las personas respondientes al diagnóstico equivocaron la elección del término que designa la cultura de la masculinidad hegemónica y se decantaron por nombrarla masculinidad de ambiente tóxico, mientras que solo el 36% respondió correctamente. En el cuestionario de salida, el porcentaje de personas que respondieron correctamente prácticamente se duplicó llegando al 70%.*
- *En la pregunta en que se solicitó elegir las conductas consideradas como machismos cotidianos, solo 28.5% eligió las cuatro opciones, cerca del 17% eligió tres de las opciones y 18% eligió dos de las opciones. Para el ejercicio de salida, cerca del 69% de las personas respondieron correctamente eligiendo las 4 conductas dadas como opción, mientras*



que 11.6% eligieron sólo tres opciones y 7.8% eligieron sólo 2 de las cuatro provistas.

- *Por lo que hace a la identificación de las encuestas que analizan la violencia y la discriminación por razón de género, sólo cuatro personas identificaron correctamente la ENADIS y la ENDIREH. Para la evaluación de cierre, el número de personas que identificaron correctamente las encuestas se triplicó.*

Todos estos ejemplos muestran la apropiación de nuevos conocimientos.

Otra actividad en la que se llevó a cabo la evaluación diagnóstica previa y posterior consiste en las sesiones sobre Paradigma de la justicia restaurativa y La atención a víctimas y el rol de la comunidad, desde el paradigma de la justicia restaurativa en la atención y prevención de casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia sexual o de género. De la evaluación se destaca lo siguiente. Al inicio de la actividad, se recibieron 97 respuestas al cuestionario diagnóstico y al finalizar las sesiones, respondieron al mismo cuestionario 70 personas. A pesar de no ser la misma cantidad de respuestas, proporcionalmente, podemos observar algunas señales positivas en la retención de los conceptos abordados. Por ejemplo:

- *En la evaluación de entrada, 8 de cada 10 personas identificó correctamente el significado de la justicia restaurativa (83.5%) y para el cuestionario de evaluación, la proporción aumentó ya que cerca del 93% de las personas respondientes identificaron la respuesta correcta.*
- *De igual forma el 90% de las personas asistentes entendían, antes de iniciar las sesiones, que el modelo de justicia restaurativa permite la participación de las personas que fueron dañadas, las personas que tienen obligación directa o indirecta de responder a las necesidades de quienes han sido dañadas, las personas de la comunidad o grupo en el que ocurre el conflicto, y otras personas que puedan apoyar a que los planes y soluciones sean sostenibles en el tiempo. Para la evaluación de cierre, este porcentaje se incrementó al 98%.*
- *En el diagnóstico, casi todas las personas asistentes (97%) sabían que la justicia restaurativa puede trabajar para lograr la transformación cultural de una comunidad afectada por un conflicto, para el cierre, el 100% de las y los participantes habían afirmado ese concepto.”*

Respecto del requerimiento formulado en el sentido de que: **“En los casos identificados de violencia contra las mujeres en razón de género ocurridos dentro de la institución, ¿cuántos casos se han registrado, se encuentran en proceso y han sido resueltos hasta el año 2020 a partir de que se implementaron las medidas con perspectiva de género?”** (segundo párrafo de su solicitud), el mismo se abordará desde dos perspectivas:

En primer lugar, la **Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas** (en adelante UGIRA), se pronunció respecto de los casos de violencia contra mujeres por razón de género que se encuentran en proceso, en los términos siguientes:



“... Con fundamento en el Acuerdo General de Administración IX/2021, artículo noveno, fracción I, corresponde a la UGIRA recibir prioritariamente las quejas y denuncias que le sean presentadas en materia de acoso sexual y violencia de género, y de acuerdo con la fracción II del mismo artículo, fungir como autoridad investigadora. Lo anterior se complementa con el Acuerdo General de Administración 1/2018, el Acuerdo General de Administración IX/2019 y el artículo 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese contexto, se hace del conocimiento en principio que, derivado de lo establecido en el Acuerdo General 1/2018 del veinte de febrero de dos mil dieciocho del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se creó la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, de manera que en los archivos de esta área únicamente se cuenta con información relativa al ejercicio de las atribuciones conferidas a partir de su creación, por lo que el requerimiento formulado será atendido con respecto a los datos que obran en esta unidad general a partir de dos mil dieciocho.

Adicionalmente cabe precisar que, en efecto a esta área le corresponde recibir y tramitar las denuncias o quejas en las que se hagan del conocimiento conductas que pudieran ser calificadas como faltas administrativas en la ley de la materia y la normativa interna, ello con fundamento en lo dispuesto por el artículo 4, del Acuerdo General de Administración IX/2019; el cual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo primero transitorio, entró en vigor al día siguiente de su firma, esto es, el veinte de agosto de dos mil diecinueve; con anterioridad a esa fecha, la atribución de recibir denuncias o quejas en materia de responsabilidad administrativa, correspondía a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial al tenor de lo dispuesto en el artículo 33, fracción IX, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de este Alto Tribunal, área que remitía a esta Unidad General aquellas que consideraba eran competencia de esta autoridad investigadora.

De manera que, esta área únicamente tiene conocimiento de las denuncias tramitadas ante esta Unidad General, ya sea que se hayan recibido directamente a esta autoridad investigadora a partir de que se le confirió tal atribución, o bien que hayan sido remitidas por la Dirección General de Responsabilidades Administrativas en tanto que, antes de que entrara en vigor el Acuerdo General IX/2019 de veinte de agosto de dos mil diecinueve, las denuncias en materia de responsabilidades administrativas, eran recibidas por la Dirección General de Responsabilidades Administrativas.

En este contexto, de la información que obra en los archivos de esta Unidad General, se tiene que con respecto a los casos de violencia contra las mujeres en razón de género registrados y que se encuentren en proceso hasta el 2020, con anterioridad a la emisión del Acuerdo General de Administración IX/2021 del dos de septiembre de dos mil veintiuno, del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la normativa aplicable en materia de responsabilidades administrativas no hacía distingo con respecto a las conductas relacionadas con violencia de género, como se hace a partir de la publicación del Acuerdo General de referencia, el cual entró en vigor al día



siguiente de su aprobación, esto es, el tres de septiembre de dos mil veintiuno, ello de conformidad con lo establecido en el artículo primero transitorio de dicho ordenamiento legal; y con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo General en cita, la normativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación englobaba todo lo relativo al tema en el acoso ya sea laboral o sexual, sin hacer distingo alguno, por lo tanto no se dio el trámite como tal en ese momento a las cuestiones que pudieran estar relacionadas con violencia de género.

Por consiguiente hasta esa fecha no se registraron o tramitaron casos de violencia contra las mujeres en razón de género; sin embargo, tomando en consideración que de conformidad con lo dispuesto en el artículo quinto transitorio del Acuerdo General de Administración IX/2021, en el sentido de que resulta aplicable a los casos que hubieren ocurrido antes de la entrada en vigor, se llevó a cabo la revisión de las denuncias recibidas ante esta Unidad General atendiendo a la naturaleza de los hechos, y datos proporcionados hasta este momento que se desprenden de los expedientes de presunta responsabilidad administrativa del índice de esta Unidad General, se advirtió y registro la existencia de una denuncia donde se hace referencia a conductas relacionadas con violencia de género, la que se precisa a continuación:

<i>Mes y año</i>	<i>Cantidad</i>
Octubre de 2018	1

Al respecto cabe aclarar que, la misma se dio por concluida antes de la entrada en vigor del Acuerdo General de Administración IX/2020 ya no se encuentra en proceso, toda vez que se concluyó por esta autoridad investigadora a través del cierre de investigación, por lo que es igual a cero lo referente a casos en proceso.

Asimismo, se hace la aclaración de que, a esta Unidad General únicamente le corresponde la recepción de las denuncias en materia de responsabilidades administrativas, y a la Unidad General de Igualdad de Género la atención de primer contacto - entre otras cuestiones-, por lo que pudieran existir casos que se hubieren planteado ante dicha unidad, sin que necesariamente esta Unidad General tenga conocimiento de ellos hasta que sea presentada la denuncia correspondiente.”

Sobre lo expresado en el párrafo anterior, la UGIG, a su vez, agregó lo siguiente:

“...se hace de su conocimiento que el 3 de septiembre de 2021, entró en vigor el Acuerdo General de Administración IX/2021 del dos de septiembre de dos mil veintiuno, del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se emiten las directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género. Este Acuerdo General establece entre las atribuciones de la Unidad General de Igualdad de Género proporcionar orientación, atención y acompañamiento a las personas víctimas de acoso sexual y cualquier otro tipo de violencia sexual y por razón de género. Sin embargo, con base en la



vigencia referida, este Acuerdo está fuera de la temporalidad señalada en la solicitud de información, la cual indica “hasta el año 2020”.

(...)

No obstante, bajo el principio de máxima publicidad establecido en el artículo 8, fracción VI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se hace de su conocimiento que esta Unidad General puede tener conocimiento de casos de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual y de género, en dos supuestos, cuando: (i) sea informada por la UGIRA o la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (DGRARP), en las etapas de investigación o substanciación, respectivamente; o (ii) se tenga conocimiento de la presentación de una queja o denuncia como resultado de las atribuciones de orientación, atención y acompañamiento a las víctimas que brinda esta Unidad General.

En este sentido, se informa que desde el 3 de septiembre de 2021 (fecha en que entró en vigor del citado Acuerdo General de Administración IX/2021) y hasta el 8 de diciembre de 2021, esta Unidad General, en ejercicio de sus atribuciones, conoce y ha brindado acompañamiento en un (1) caso que se encuentra a cargo de la UGIRA, mientras que, como primera instancia de conocimiento, no ha dado atención de primer contacto, orientación o acompañamiento en ningún otro caso relacionado con acoso sexual, violencia sexual o violencia de género.”

En segundo lugar, la **Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial** (en adelante DGRARP), se pronunció respecto de los casos de violencia contra mujeres por razón de género que se encuentran resueltos, en los términos siguientes:

“...en primer término se señala que hasta antes de la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas el 19 de julio de 2017, la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (DGRARP) tenía atribuciones para realizar investigaciones de responsabilidad administrativa, así como para sustanciar los procedimientos de responsabilidad administrativa y, a partir de la entrada en vigor de esa ley general, solo tiene la facultad de fungir como autoridad substanciadora en los procedimientos de responsabilidad administrativa y a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas le compete atender las quejas o denuncias relacionadas con acoso sexual y/o laboral⁵.

También se destaca que el 3 de septiembre de 2021, entró en vigor el “ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN IX/2021 DEL DOS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO, DEL MINISTRO PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE EMITEN LAS DIRECTRICES DEL MECANISMO INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO”, que abroga en su

⁵ El Acuerdo General de Administración 1/2018, publicado el 2 de marzo de 2018 en el Diario Oficial de la Federación, creó la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas señalando sus atribuciones en el artículo 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como en el Acuerdo General de Administración IX/2019.



artículo transitorio SEGUNDO el Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como diversa normativa en la materia.

De lo anterior se concluye que la normativa que regula, de manera expresa, la atención en la SCJN de quejas sobre cualquier forma de violencia sexual y de género es posterior al año 2020 que es hasta el que se solicita la información, siendo que en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (vigente hasta el 18 de julio de 2017), la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación⁶ y el Acuerdo General Plenario 9/2005 no se prevé la violencia contra las mujeres en razón de género como una causa expresa de responsabilidad administrativa, por lo que no se tiene bajo resguardo algún documento que registre en los términos específicos de violencia contra las mujeres en razón de género como hace referencia la solicitud.

No obstante, atendiendo al principio de máxima publicidad que rige el derecho de acceso a la información, ya que el acoso sexual constituye una forma de violencia contra las mujeres por razón de género, se tiene en cuenta que a partir del 3 de julio de 2012, entró en vigor el Acuerdo General de Administración III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme al cual se tramitaron los asuntos de responsabilidad administrativa por acoso sexual⁷, por lo que en el Anexo 1 de este oficio se proporciona la información correspondiente a los casos registrados por hechos que podrían constituir acoso sexual contra mujeres en el periodo del 3 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2020, ya sea que solo se integró un cuaderno de investigación⁸, un cuaderno auxiliar⁹ o se inició procedimiento de responsabilidad administrativa¹⁰.

En relación con las sanciones impuestas en procedimientos de responsabilidad administrativa, se precisa que solo cuando se inicia un procedimiento de responsabilidad administrativa es posible que la autoridad resolutora competente imponga una sanción, razón por la cual en el anexo 2 de este oficio se proporciona la información relativa al número de expediente y la sanción que, en su caso, se impuso en el periodo antes aludido.”

Modalidad de entrega.

⁶ La LOPJF publicada el 26 de mayo de 1995, en el artículo 131, fracción XIV (adicionada el 18 de junio de 2018), solo establecía como causa de responsabilidad administrativa las conductas de naturaleza sexual sin calificarlas como acoso u hostigamiento sexual, dicha ley, fue abrogada en el artículo transitorio Décimo Segundo de la LOPJF publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio de 2021, en esta última se incluye en el artículo 110, fracción XIII, el acoso, el hostigamiento sexual y cualquier conducta de naturaleza sexual como una causa grave de responsabilidad administrativa.

⁷ Hasta el 19 de julio de 2017 que entró en vigor la LGRA.

⁸ Se identifican como C.I.

⁹ Se identifican con la nomenclatura C. AUX.

¹⁰ Se identifican como “P.R.A.”



La modalidad de entrega elegida por usted es: **Electrónico a través del sistema de solicitudes de acceso a la información de la PNT**, por lo que con la presente respuesta le remito los documentos anexos proporcionados por la UGIG y la DGRARP.

Fundamento

Artículos 132, primer párrafo, 133, primer párrafo, parte inicial, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y sus correlativos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 15, segundo párrafo, del Acuerdo General de Administración 05/2015, del tres de noviembre de dos mil quince, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se expiden los Lineamientos Temporales para regular el procedimiento administrativo interno de Acceso a la Información Pública, así como el funcionamiento y atribuciones del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Maestro Carlos Ernesto Maraveles Tovar
Subdirector General de Transparencia y Acceso a la Información

Actividad	Nombre del servidor público	Cargo	Rúbrica
Revisó:	Ariadna Avendaño Arellano	Directora de Acceso a la Información	
Elaboró:	Raúl Arámbula García	Profesional Operativo	RAG