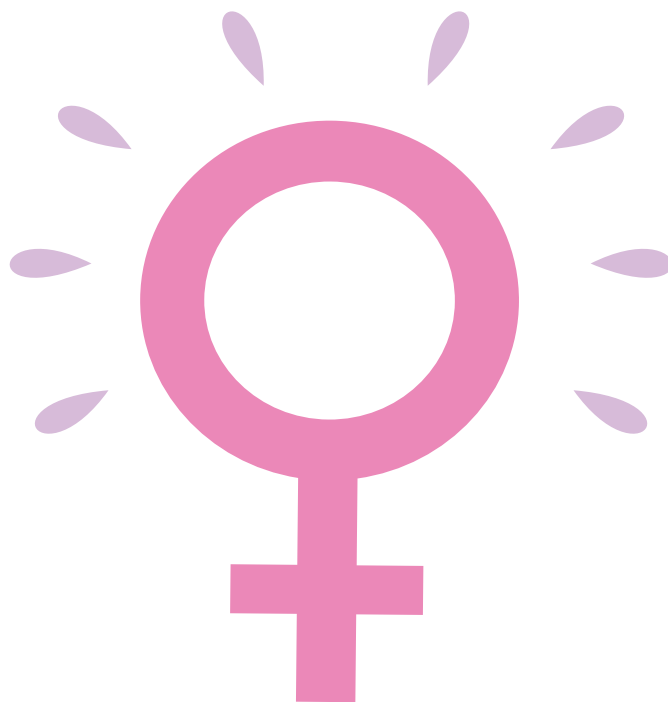

INFORME FINAL



Participación Femenina

en Actividades Laborales No Tradicionales
en la Ciudad de San Francisco de Campeche

Dos Estudio de Caso: Taxistas y Policías



INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.

INFORME FINAL DEL PROYECTO

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE

DOS ESTUDIOS DE CASO - Taxistas y Policías -



Vivir Mejor



U.A.C.



Coordinación de Equidad
de Género - U.A.C.



ECOSUR

El Colegio de la Frontera Sur
ECOSUR - Campeche

AGRADECIMIENTOS

A la Policía Estatal Preventiva del estado de Campeche.

Al Sindicato Único de Trabajadores del Volante del estado de Campeche.

A todas las mujeres que aceptaron participar en el estudio, así como a los dirigentes y directores que amablemente nos permitieron entrevistarlos.

CRÉDITOS

Responsable del proyecto

María Consuelo Sánchez González
Coordinación de Equidad de Género
UAC

Colaboradoras

Elia Chablé Can
Dolores Molina Rosales
Ecosur

Equipo de apoyo

Alma Lorena Canal Tamay
Abril Ceballos Cú
Geimi Tatiana Hernández Rodríguez
María del Rosario Naal Llanez
Vidaura del Rocío Pacheco Cú
Claudia Estela Poot Chi
Guadalupe del Rosario Cruz Flores

**PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS
DE CASO - TAXISTAS Y POLICIAS –**

CONTENIDO

1. Introducción	Pág.	1
2. Antecedentes		1
3. Materiales y métodos		4
3.1 Acceso al ámbito de trabajo		4
3.2 Selección de la institución de análisis		4
3.3 Diseño de los instrumentos y selección de los y las informantes		4
4. Resultados		6
4.1 Tamaño de la muestra		6
4.2 Mujeres Policía		7
4.2.1 Características demográficas		7
4.2.2 Antecedentes laborales		8
4.2.2.1 <i>El porqué decidieron ser policías</i>		9
4.2.2.2 <i>¿Cómo se enteraron del trabajo?</i>		11
4.2.2.3 <i>Tramites de ingreso</i>		11
4.2.2.4 <i>Curso de formación en la Academia de policía</i>		15
4.2.2.5 <i>Generación de pertenencia</i>		16
4.2.2.6 <i>Salarios</i>		17
4.2.2.7 <i>Otras fuentes de ingreso</i>		17

4.2.2.8	<i>Prestaciones laborales</i>	18
4.2.2.9	<i>Jornadas y horarios de trabajo</i>	19
4.2.2.10	<i>Implementos y equipos de trabajo</i>	20
4.2.2.11	<i>Actividades que realizan las mujeres policía</i>	21
4.2.2.12	<i>Capacitación en el trabajo</i>	22
4.2.2.13	<i>Ambiente de trabajo</i>	23
4.2.2.14	<i>Relación con la ciudadanía</i>	24
4.2.2.15	<i>Vida familiar</i>	25
4.2.2.16	<i>Responsabilidad económica</i>	25
4.2.2.17	<i>Participación en las labores domésticas</i>	28
4.2.2.18	<i>Con quién platicaron su deseo de ser policías</i>	29
4.2.2.19	<i>Reacciones de la familia</i>	30
4.2.2.20	<i>Percepciones de cambios en las mujeres y su familia desde que trabajan como policías</i>	31
	Recomendaciones y Consideraciones	38
4.3	Mujeres Taxistas	39
4.3.1	Características demográficas	39
4.3.2	Condiciones laborales	40
4.3.2.1	<i>Experiencia laboral previa</i>	40
4.3.2.2	<i>Derechos y obligaciones</i>	42
4.3.2.3	<i>Tipos de seguros con los que cuentan las taxistas</i>	43
4.3.2.4	<i>Beneficios adicionales</i>	44
4.3.2.5	<i>Ambiente de trabajo</i>	44
4.3.2.6	<i>Relación con la ciudadanía</i>	44
4.3.2.7	<i>Relaciones en el sindicato</i>	44
4.3.3	Vida familiar	45
4.3.3.1	<i>Destino de los ingresos</i>	45

4.3.3.2 <i>Responsabilidad económica</i>	46
4.3.3.3 <i>Con quién platicaron su deseo de ser taxista</i>	47
4.3.3.4 <i>Percepciones de cambios en las mujeres y su familia desde que trabaja como taxista</i>	48
Recomendaciones y consideraciones	53

ÍNDICE DE CUADROS

1. Escolaridad de las mujeres policías	7
2. Tipos de familia	8
3. Experiencia laboral previa	8
4. Número de trabajos realizados por mujer	9
5. Razones por las que decidieron trabajar de policías	10
6. Requisitos para ingresar a la Policía Estatal Preventiva	12
7. Requisitos para ingresar a la Policía Estatal Preventiva	13
8. Plan curricular del curso de formación inicial para policía preventiva	15
9. Número de mujeres por generación	16
10. Relación de gastos que realizan las mujeres con el ingreso del trabajo	17
11. Gastos enfocados al cuidado y desarrollo de los hijos (as)	18
12. Beneficios y prestaciones	19
14. Herramientas y equipo de trabajo	20
15. Actividades realizadas por las mujeres policía	21
16. Destino de los ingresos	25
17. Responsables económicos	26
18. Encargados de realizar las actividades	27
19. ¿Quién realiza las actividades domésticas?	28
20. ¿Con quién platicó su deseo de ser policía y por qué?	29
21. Reacciones de la familia	30

INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.

22. Percepciones sobre el trabajo	31
23. Percepciones de cambios en la familia	32
24. ¿Qué características debe tener un policía?	33
25. Diferenciación por sexo de las características que favorecen el desempeño de la actividad	34
26. ¿Si tuviera la oportunidad cambiaría su empleo? ¿Por cuál? Y ¿Por qué?	34
27. ¿Qué es lo que no le gusta de su trabajo?	35
28. Ventajas y desventajas de la actividad	36
29. ¿Qué propuestas daría para mejorar las condiciones de las mujeres policía?	37
30. Edad	39
31. Escolaridad	40
32. Experiencia laboral previa	41
33. Número de trabajos realizados por la mujer taxista	42
34. Condiciones de la placa	42
35. Jornada de trabajo	43
36. Tipos de seguro	43
37. Beneficios adicionales	44
38. Destino del ingreso como taxistas en sus hogares	46
39. Responsabilidad económica en sus hogares	47
40. Familia con quién platicó su deseo de ser taxista y por qué	48
41. Percepciones sobre el trabajo	49
42. Diferenciación por sexo de las habilidades que favorecen el desempeño de la actividad	50
43. Si tuviera la oportunidad, cambiaría su empleo por cuál lo haría? y ¿porqué?	51
44. ¿Qué es lo que le gusta de su trabajo?	51
45. ¿Qué le molesta de su trabajo?	52
46. Ventajas y desventajas de la actividad	52

INFORME FINAL DEL PROYECTO

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO. - Taxistas y Policías -

1. Introducción

Esta investigación es parte de la aplicación del Fondo Federal para la *Transversalidad de Género en la Administración Pública*; como parte del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades del Gobierno Federal y aplicado a través del Instituto Nacional de las Mujeres.

Bajo esta política pública, El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, invitó a la Universidad Autónoma de Campeche, a través de la Coordinación de Equidad de Género y al Colegio de la Frontera Sur, a realizar un estudio donde se diera cuenta de la situación de mujeres que trabajan en dos oficios no convencionales para las mujeres.

La importancia del siguiente diagnóstico radica en mostrar el proceso actual de la incorporación femenina a dos actividades laborales ocupadas tradicionalmente por hombres, como es el caso de los oficios de taxista y policía.

El trabajo realiza una mirada de las características sociales que componen a dichas mujeres; pasando por la observación de las modificaciones de sus relaciones familiares, sus roles de género, las relaciones laborales hasta la forma en cómo se perciben así mismas.

2. Antecedentes

El intenso y rápido proceso de cambio ocurrido en las estructuras productivas y de empleo de América Latina, en general, y de México en particular, durante las últimas décadas ha provocado una alteración profunda de las formas tradicionales de integración social de la mujer y de la familia. Al mismo tiempo, la expansión de los servicios no sólo ha facilitado la incorporación de las mujeres a la actividad pública, sino que ha propiciado una importante alteración de las pautas de la segregación ocupacional dentro de la estructura de empleo, dando lugar a una mayor integración de las mujeres dentro de las ocupaciones y las ramas de actividad de mayor cualificación y, concretamente, dentro de algunas tradicionalmente estereotipadas como 'masculinas'.

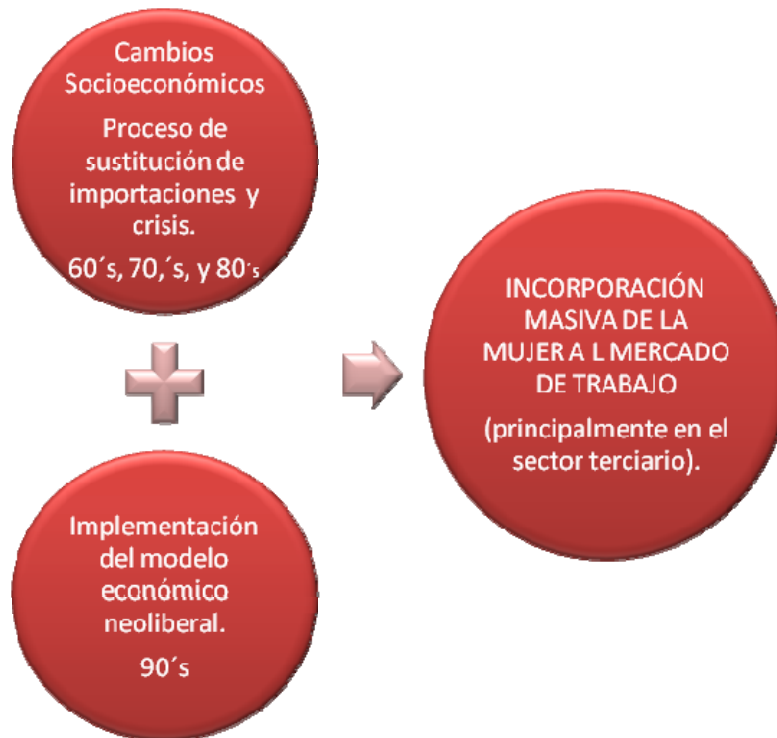
En México la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo fuera del hogar, es el resultado de múltiples cambios globales que repercutieron en lo nacional, como la reestructuración económica después de la segunda Guerra Mundial, las

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

variaciones constantes del precio del petróleo a nivel mundial, la expansión de los grandes capitales transnacionales y el empuje del movimiento feminista.

México durante los años 60 se encontraba en un periodo de reestructuración económica de sustitución de importaciones producto de las políticas de corte socialista aplicadas por el estado. A principios de los ochenta, México cae en una profunda crisis económica provocada por la caída mundial del precio del petróleo consecuencia de la oposición de los países árabes a las políticas de control del mercado por parte de Estados Unidos. En este momento es cuando las mujeres principalmente las que pertenecían a la clase media se ven obligadas a salir de sus casas para trabajar en el comercio y la industria manufacturera y poder contribuir de forma sustancial con el ingreso familiar que se encontraba encarecido por la crisis.

Durante mediados de los años ochenta y la década de los noventa por presión del Banco Mundial y otros organismos financieros internacionales, México se ve obligado a aplicar políticas económicas neoliberales. Estas políticas trajeron consigo la apertura de industrias manufactureras que preferían ocupar mano de obra femenina debido a su habilidad manual y el bajo costo salarial. En 1994 nuestro país vuelve a vivir otra severa crisis económica, producto de la reestructuración económica neoliberal, consecuencia de esto se da una nueva ola de incorporación femenina masiva al mercado de trabajo, principalmente en sectores terciarios.



**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

A nivel local la incorporación femenina al trabajo asalariado, ha sido lenta, por lo menos para los sectores de la clase media, ya que, en los sectores de la clase baja, las mujeres siempre han trabajado en las relaciones de producción.

En Campeche, desde los noventa se ha dado una apertura a grandes empresas de servicios, en su mayoría supermercados. Al igual que el incremento de la población, han provocado que se observe un mayor número de mujeres laborando y compitiendo por mejores espacios laborales, aunque, gran parte debido al bajo nivel educativo y su experiencia en el cuidado familiar y del hogar trabajan como meseras, cuidando personas o empleadas.

Por tal motivo, existe una necesidad de observar y analizar la forma en cómo se está desarrollando la incorporación femenina en Campeche a espacios laborales como es el oficio de taxista y/o policía, al igual el de observar la manera en como la ciudadanía responde ante dicha situación. Este estudio intenta realizar una radiografía y plantear es quiénes son las mujeres que se han beneficiado de estas nuevas oportunidades asociadas al cambio de la estructura económica y de la posición social de la mujer en términos genéricos. En este caso se preguntó quienes son las mujeres campechanas que han incursionado en dos espacios tradicionalmente masculinos, como es el oficio de taxistas y de policías, actividad además de reciente incorporación en la región y las posibles diferencias existentes entre los géneros a este respecto serán examinadas de manera particular.



3. Materiales y métodos

3.1 Acceso al ámbito de trabajo

Para ingresar al ámbito de las instituciones policíacas del Estado de Campeche y del Sindicato de Trabajadores del Volante, y conocer en cuáles existía participación de mujeres policías y/o taxistas, el equipo de trabajo realizó una búsqueda de este tipo de instituciones en la ciudad de Campeche. De igual manera, se realizó el primer contacto con el Sindicato de Trabajadores del Volante para conocer y ubicar a la población de mujeres taxistas.

Una vez identificadas todas las instituciones a cada titular se le pidió permiso a través de oficios. En ellos se solicitó acceso a la información, se explicó de manera breve y puntual los objetivos del estudio y se garantizó el anonimato de los y las informantes (Morice, et. al., 1985, Creswell, J.W., 1998).

Al momento de obtener el acceso para llevar a cabo el estudio el equipo se informó de los horarios convenientes para ajustarse a los tiempos de los y las informantes, así como de los lugares apropiados para realizar la entrevista e ir creando confianza y *rapport*.

3.2 Selección de la institución de análisis

El equipo identificó a la Policía Estatal Preventiva (PEP) del Estado de Campeche y al Sindicato de Trabajadores del Volante, como una institución potencial para realizar la investigación. La razón por la que se decidió seleccionar a estas dos dependencias, fue por concentrar una mayor participación activa de mujeres en esta actividad. En comparación de otras áreas de la policía donde el número reportado fue menor (Dirección de Vialidad) o se reconocían casos donde a pesar de tener un nombramiento como policía no ejercían la actividad y las mujeres desempeñaban en su lugar actividades administrativas. En el caso de las mujeres taxistas, éste fue el único lugar de acceso.

3.3 Diseño de los instrumentos y selección de los y las informantes

Para generar la información necesaria para analizar la situación laboral desde la perspectiva de la institución se diseñó una guía de entrevista para informantes claves. Esta entrevista fue útil pues proporcionó datos sobre la organización de las autoridades policíacas en el estado, número de mujeres en estas instituciones, historia de la incorporación de las mujeres en las actividades, realizadas por los y las policías, y ventajas y desventajas percibidas en la participación de hombres y mujeres.

Los criterios para elegir a los (las) informantes claves fueron los siguientes: que tuvieran un conocimiento del proceso de selección de los y las aspirantes a policía, que contaran con conocimientos sobre el proceso de formación de los y las aspirantes y

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

finalmente que se situaran en una posición de mando para obtener su visión en el trabajo de hombres y mujeres en esta actividad (Anexo 1).

Estas entrevistas fueron realizadas por dos investigadoras del equipo. En cada entrevista se solicitó la autorización de los y las informantes claves para ser grabadas, para posteriormente ser transcritas y analizadas.

La metodología utilizada fue de carácter mixto, tanto cuantitativo como cualitativo; es decir, tanto datos numéricos a través de una encuesta, como de contenido, por medio de las entrevistas abiertas.

El primero consistió en un censo que proporcionaba información para conocer el perfil de las mujeres y la composición de sus familias.

El segundo instrumento de recolección de datos fue una encuesta cerrada dirigida a las mujeres policías y taxistas (Anexo 2), ésta se dividió en cinco apartados:

La encuesta aplicada, se encontraba compuesta por un total de 57 preguntas cerradas y doce preguntas abiertas; estructuradas de la siguiente manera:

- Datos Generales (sexo, edad, escolaridad, lugar de origen, lugar de residencia, ocupación).
- Datos Laborales (situación de la placa de taxi y arreglos del trabajo).
- Percepción Social de la labor femenina como taxistas.
- Relaciones laborales (interacción con compañeros/as).
- Sindicato (derechos y obligaciones como agremiadas).
- Vida Familiar (arreglos al interior de la familia).
- Preguntas abiertas (inicio del trabajo como taxista, gustos, habilidades, ventajas, desventajas y propuestas).

La segunda parte exploraba la situación laboral previa de estas mujeres, el tercer apartado concentró preguntas relacionadas al acceso a la actividad, el cuarto indagaba las condiciones en el desempeño de su actividad y finalmente el último contenía una batería de preguntas para conocer las implicaciones de su actividad en su vida familiar.

En todos los apartados en cada pregunta se codificaron posibles respuestas, para facilitar al encuestador su registro como a las mujeres responderlas. En las preguntas donde la respuesta proporcionada por la informante no había sido codificada se anotó para posteriormente codificarla al momento de sistematizar y analizar la información.

El tercer y último instrumento diseñado fue una entrevista con preguntas abiertas esta se realizó con el propósito de ampliar los temas sobre las ventajas y desventajas de su

trabajo y obtener recomendaciones. Esta entrevista se aplicó sólo a las mujeres que quisieran responderla.

Para la realización de las encuestas y entrevistas a mujeres policías y/o taxistas se entrenó a un equipo de cuatro estudiantes de la licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma de Campeche (UAC) conducido por dos de las investigadoras del equipo de trabajo.

El lugar donde se realizaron las encuestas y entrevistas fue el área de trabajo de los y las informantes, esto se debió a que ellos(as) así lo prefirieron, aunado a que algunas mujeres policías declararon vivir en el interior del Estado. De esta manera las entrevistas se realizaron en lo posible en lugares calmados y libres de distracciones.

4. Resultados

4.1 Tamaño de la muestra

Se identificó a un total de 20 mujeres policías, sin embargo sólo se trabajó con 16 mujeres (80%). Esto se debió a que las cuatro restantes se encontraban comisionadas o de vacaciones al momento de realizar el trabajo de campo. Las encuestas se realizaron durante el período del 4 al 7 de noviembre de 2008.

Durante los meses de septiembre y octubre se realizaron entrevistas a las autoridades del Frente Único de Trabajadores del Volante (F.U.T.V.). En el mes de noviembre se contactaron por vía telefónica a 134 mujeres pertenecientes al sindicato, de las cuales 26 aceptaron ser entrevistadas en sus hogares.



4. 2 Mujeres Policías

4.2.1 Características demográficas

Las mujeres policías entrevistadas son mujeres jóvenes, sus edades oscilan entre los 20 y los 34 años de edad. La escolaridad mínima en el grupo fue de primaria y la máxima fue de licenciatura. Sin embargo, el mayor porcentaje de mujeres de la muestra cuenta con la preparatoria (43.75%) Cuadro 1.

Escolaridad	Número de mujeres	Porcentaje
Primaria	1	6.25
Secundaria	3	18.75
Preparatoria	7	43.75
Licenciatura trunca	3	18.75
Licenciatura	2	12.5
Total	16	100

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

El 56 por ciento son mujeres solteras. El 25 por ciento tiene pareja ya sean casadas o viven en unión libre. El 6 por ciento esta separada y sólo el 13 por ciento son divorciadas. Las edades de los cónyuges oscilaron entre los 27 y 39 años de edad. Dos de ellos cuentan con secundaria y los dos restantes tienen estudios de licenciatura.

Nueve de las mujeres encuestadas tienen hijos(as), la edad mínima reportada fue de dos meses y la máxima de 12 años de edad, siendo 1.6 el número promedio de hijos(as).

En el cuadro 2 se puede observar que el 25 por ciento de las mujeres policías tienen dos hogares, es decir cuentan con un hogar en Campeche donde viven con alguna amiga o solas y tienen un segundo hogar fuera de la ciudad donde viven sus hijos(as), si es el caso, y/o su familia de origen con las que siguen manteniendo lazos de reciprocidad.

Las mujeres que cuentan con un solo hogar corresponden al (75%). De éstas el 33.3 por ciento pertenecen a familias nucleares y el resto (66.6%) a familias extensas. El tamaño de familia para las mujeres con un solo hogar fluctuó para las nucleares de 3 a 6 miembros, de estas familias 3 viven en casas propias y sólo una en una renta una casa. La cantidad de miembros de las familias extensas fluctuó de 2 a 8 miembros.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 2. Tipos de familias				
Tipo de hogar		Nucleares	Extensas	Total
Un hogar	Único	8	4	12
Dos hogares	Hogar en la ciudad	2	2	4
	Hogar fuera de la ciudad	1	3	4

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2 Antecedentes laborales

Para indagar la experiencia laboral previa de las mujeres se incluyeron 13 posibles trabajos. De la lista original cuatro no fueron realizados por las mujeres (cuidado de personas, cocinera, estilista y venta de productos por catálogos).

En el cuadro 3 se concentra los principales trabajos realizados por las mujeres antes de ser policías. Se observa que las actividades más frecuentes realizadas por estas mujeres fueron el trabajo en oficinas y el trabajo en las maquiladoras (31.25%), el segundo lugar lo ocuparon el servicio doméstico y el trabajo en restaurantes (18.75%). Finalmente las actividades menos frecuentes fueron lavar ajeno, limpiar oficinas, venta de comida y servicios de vigilancia (6.25%).

Cuadro 3. Experiencia laboral previa	
Actividad	Número de mujeres
Trabajo de oficina: recepcionista/ secretaria	5
Maquiladora	5
Servicio domestico	3
Restaurantes	3
Lavar ajeno	1
Limpiar oficinas	1
Venta de comida	1
Servicios de vigilancia	1

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Al examinar el número de trabajos previos que realizaron las mujeres encontramos que la mayoría (87.50%) había realizado por lo menos un trabajo antes de ser policía. Sin embargo al examinar a detalle el número de trabajos que una mujer pudo realizar la cantidad fluctuó de 1 a 5 trabajos.

De tal manera que la mitad de las mujeres sólo había realizado un trabajo antes de ser policía, el 25 por ciento había realizado dos, el 12.50 por ciento se había empleado en 4 a 5 empleos y también el 12.50 por ciento nunca había tenido empleo remunerado (Cuadro 4).

Cuadro 4. Número de trabajos realizados por mujer	
Número de trabajos	Número de casos
1	8
2	4
4	1
5	1
Sin experiencia laboral previa	2
Total	16

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2.1 El por qué decidieron ser policías

Al interrogar a las mujeres sobre las causas que influyeron en su decisión para dedicarse a esta profesión se hallaron seis causas (Cuadro 5).

El cuestionario permitió que las mujeres mencionaran más de una razón de tal forma que el 62.5 por ciento de ellas mencionó entre sus razones de ingreso el gusto por la actividad, sin embargo también mencionaron que habían ingresado porque el salario era bueno (50%) y que necesitaban trabajar en algo (31.25%). Menos frecuentes fueron las razones enfocadas a tener tiempo para dedicarse a el cuidado de sus familiares (18.75%) y tiempo para realizar actividades domésticas (6.25%). Sólo una mujer mencionó que le habían ofrecido el trabajo.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 5. Razones por las que decidieron trabajar de policías

Razones	Número de mujeres	Porcentaje
Le gusta	10	62.5
Se gana bien	8	50
Necesitaba trabajar en algo	5	31.25
Le da tiempo de cuidar a sus familiares	3	18.75
Le da tiempo de hacer sus actividades familiares	1	6.25
Le ofrecieron el trabajo	1	6.25

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Al indagar con las autoridades su percepción de los motivos por los que ingresan tanto hombres como mujeres a esta actividad el aspecto económico fue la principal causa.

“... Mucha gente entra por la necesidad del dinero, no porque quieran ser policías, porque tu les dices ¿quieres ser policía?, ¿Tienes vocación para ser policía? Es lo primero que les preguntas, te dicen si, pero realmente no es cierto. Lo que pasa es que la gente entra por la necesidad del trabajo, del dinero, porque no hay trabajo. Mira hay licenciados, médicos, licenciados en administración de empresas, de todo hay. No están entrando porque realmente quieran ser policías. Entonces el policía se va haciendo conforme va trabajando, y hay gente que le gusta. Las mujeres vienen porque tienen que mantener a sus hijos, hay madres solteras”. Responsable de las admisiones

“... Aquí hay gente y hablo en general tanto de hombres y mujeres que no vienen por el trabajo propio de la policía, eso si es muy importante saber, es por la opción económica no por que realmente les guste la policía y eso lo tenemos inclusive con los hombres. En el estado de Campeche los sueldos son muy bajos no tenemos fuentes de empleo, si no somos empleados del gobierno, trabajadores asalariados de empresas que pagan muy poco, por ejemplo las maquiladoras. Cuando empieza abrirse la convocatoria para la Policía Estatal Preventiva pues es un sueldo en el que estamos hablando de 8,000 pesos mensuales. En el Estado es un sueldo bastante elevado a comparación de otras empresas o inclusive dentro del mismo Gobierno del Estado. Entonces empiezan a venir tanto mujeres como hombres, pero no vienen precisamente por el gusto, por que les guste ser policías”.

4.2.2.2 ¿Cómo se enteraron del trabajo?

Nueve de las mujeres de la muestra se enteraron del empleo a través de medios de comunicación (periódico o radio). Dos tuvieron conocimiento a través de sus familiares (padre y hermano). Cuatro por medio de amigos(as) y sólo una mujer declaró haber ido a la institución en busca de trabajo.

4.2.2.3 Trámites de ingreso

En esta sección se presenta la información que surgió de la entrevista con la encargada del proceso de admisiones.

Las personas interesadas en ser policías de los once municipios del estado de Campeche realizan su trámite de admisión directamente en la Secretaría de Seguridad Pública ubicada en la capital del Estado. Este proceso toma forma con la gestión del actual secretario de seguridad pública y es a partir de este momento donde se lanza una convocatoria formal en medios de comunicación (medios escritos, prensa y radio), además de tomar un curso para poder ingresar a la actividad. Los requisitos se enlistan en el Cuadro 6.

“De hecho yo tengo aquí once años, de los once años que tengo ya existían mujeres policías, hay de hecho una señora que tiene como 18 años. Actualmente esta tomando el curso para ser parte de la Policía Estatal Preventiva, ella era de la educación vial y habían otras mujeres, pero ahorita están en áreas administrativas. No sé como se manejaba anteriormente el ingreso a la policía. Esto es nuevo... la convocatoria inicia en el 2004.”

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 6. Requisitos para ingresar a la Policía Estatal Preventiva

- Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, con cinco años de radicar en cualquier punto del Estado
- Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral
- No haber sido condenado, ni haber sido sujeto a proceso penal
- No estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado por resolución firme como servidor público y no tener antecedentes laborales negativos en el Registro Nacional de Personal del Sistema Nacional de Seguridad Pública
- Haber concluido los estudios de educación media superior o superior (equivalente)
- Tener entre 18 y 36 años de edad
- Estatura mínima 1.65 metros (Hombres) y 1.60 (mujeres)
- Acreditar el servicio militar nacional, para el personal masculino
- Acreditar una experiencia mínima de dos años en manejo de vehículos de motor
- No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otros que produzcan efectos similares
- No padecer de alcoholismo
- Gozar de buena salud física
- No tener tatuajes
- Acreditar los exámenes toxicológicos, médicos, de conocimientos generales, psicométricos, control de confianza y de entorno social
- Saber utilizar equipo de cómputo

Fuente: Policía Estatal Preventiva del estado de Campeche

Todos los requisitos son importantes y la solicitud es rechazada si no se cumple con alguno.

“...Las personas que vienen nos dicen vengo por la convocatoria que, salió en el periódico o por medio de la radio, se le pregunta los datos más importantes: preparatoria, su cartilla liberada, no tener tatuajes, si tú estás tatuado no se te puede recibir, si no has terminado tu preparatoria no se te puede recibir, porque lo que está haciendo ahora el Estado, el gobernador, es que toda la gente que ingrese debe estar preparada. Entonces para que tú puedas hacer una detención siendo policía tienes que tener una preparación, porque si te toca detener a un licenciado por ejemplo le va a decir "¿a ver en base a qué me estás deteniendo?", entonces si tú no tienes el conocimiento, tú policía ¿cómo detienes a la otra persona? si el otro tiene más conocimiento que tú. Por eso en este momento se decide que ingresen con preparatoria terminada porque la mayoría de ellos no tenían, no era un requisito indispensable, pero ahora si.”

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Los requisitos son los mismos para los hombres y las mujeres. Los atributos físicos, aunado a la fuerza física son un aspecto por el cual hombres y mujeres no ingresan si no los tienen.

“... En el caso de las mujeres, su estatura es que midan mínimo 1.60, los hombres 1.65.

Entrevistadora ¿Hay muchas mujeres que son rechazadas por la estatura?

Si, porque no pueden es que si tu detienes a cierto delincuente que están grandotes, tu chiquitita ¿Cómo te vas a defender?, es por eso que de 1.60 mujeres o 1.65 los hombres, mínimo. Eso es uno de los impedimentos del ingreso.”

Todos los trámites son gratuitos, sólo la documentación que entregan los y las aspirantes es pagada por ellos (as). La documentación se entrega en original y cinco copias (ver cuadro 7).

Cuadro 7. Requisitos para ingresar a la Policía Estatal Preventiva

- Solicitud de empleo
- Acta de nacimiento
- Personal masculino con cartilla del Servicio Militar Nacional liberada
- Certificado de estudios de preparatoria, profesional o equivalente
- Carta de recomendación del ultimo centro de trabajo
- Credencial de elector vigente
- Licencia de manejo vigente
- R.F.C. (Opcional)
- C.U.R.P.
- Comprobante de domicilio
- Doce fotografías tamaño infantil de frente y dos de perfil
- Carta de antecedentes no penales y/o policíacos
- Carta de no inhabilitación
- Presentar tres cartas de recomendación de vecinos radicados en las inmediaciones del domicilio del aspirante

Fuente: Policía Estatal Preventiva del estado de Campeche

El departamento de selección una vez que recepciona las solicitudes y la documentación realiza un trabajo exhaustivo para conocer y evaluar los antecedentes del o la solicitante. En total son cuatro filtros (examen físico, psicológico, médico y el estudio socioeconómico) que tienen que aprobar para ingresar al curso de preparación.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

“...Cuando ellos traen la documentación, nosotros hacemos una investigación, se llama estudio socioeconómico, se verifica si realmente vive en la casa que esta indicando. Se le piden también recomendaciones de las personas que viven a sus alrededores, para que digan que clase de persona es. Entonces nosotros vamos a verificar y eso esparte de mi trabajo, ir a verificar donde vive, cómo vive, porque mucho depende de la forma en como vives tú, qué clase de persona eres, entonces eso vamos a valorar ¿eres apto para ser un buen policía? , para eso se hace el estudio socioeconómico que eso es lo que tiene que cumplir, ¿cómo vives?, ¿Con quién vives? , ¿Con quiénes te relacionas? Tienes que traer tres cartas de recomendación de los vecinos que digan que eres una buena persona, que no te metes en problemas, que no tomas, que no fumas, eso te puede afectar en tu trabajo, pues porque si tú eres una persona que cuando tomas te aceleras, tú vas a cargar un arma...entonces esas son de las cosas que se valoran en por qué no aceptar a una persona. Se hacen estudios psicológicos, se le pasa al médico... El médico valora a mujeres y hombres, nada más que tiene a una asistente mujer para revisar a las mujeres, si exactamente no es sólo el doctor”.

Al explorar las causas por las que hombres y mujeres no ingresan a la policía nuestra informante manifestó que no había causas diferentes en hombres y mujeres.

“...Es parejo, porque las mujeres tienen muchas cosas a veces, y es una cosa que sale hasta en su estudio psicológico, porque tu haces cuatro exámenes, entonces ahí se van a basar en valoran tus exámenes y se relaciona con el estudio socioeconómico., ya a lo último se les hace otro estudio, ya cuando ellos están listos, se les hace el estudio del antidoping, para ver si no son hombres drogadictos, mujeres drogadictas, porque ahorita aquí es parejo eh, tanto la mujer como el hombre hacen lo que quieren, ... toman lo que quieren”.

El número de solicitudes que se aceptan esta dado por el número de plazas que el Gobierno Estatal autoriza, de tal forma que todos los hombres y mujeres que aprueban su curso de formación no tienen que esperar para ingresar a trabajar. También existe la posibilidad de utilizar las plazas de los o las policías que se dan de baja. Las plazas que se autorizan son en su totalidad operativas.

4.2.2.4 Curso de formación en la Academia de policía

Los y las alumnos que ingresan al curso de formación para ser policías reciben una beca durante su proceso de formación. En el cuadro 8 se presenta la currícula del curso.

Cuadro 8. Plan curricular del curso de formación inicial para policía preventivo			
1ra. Etapa Propedéutica	2da. Etapa	3ra. Etapa	4ta. Etapa
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la organización policial: 20 hrs. • Desarrollo de habilidades para la expresión oral y escrita: 24 hrs. • Desarrollo de técnicas y hábitos de estudio: 32 hrs. • Geografía del Estado: 32 hrs. • Liderazgo e integración de grupos 24 hrs. • Acondicionamiento físico I: 24 hrs. • Instrucción Y disciplina : 24 Hrs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la seguridad pública: 32 hrs. • Introducción al estudio del derecho: 32 hrs. • Marco jurídico de la función policial I: 40 hrs. • Los derechos humanos: 32 hrs. • Razonamiento lógico: 28 hrs. • Desarrollo de la personalidad: 32 hrs. • Principios generales de la intervención policial I: 90 hrs. • Introducción a la criminalística: 48 hrs. • Acondicionamiento físico II: 48 hrs. • Instrucción Y disciplina II: 32 hrs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Marco jurídico de la función policial II: 32 hrs. • Ética del servicio policial: 40 hrs. • Redacción de documentos policiales: 32 hrs. • Introducción a la criminología 32 hrs. • Operación de equipos de radiocomunicación: 40 hrs. • Principios generales de la intervención policial II: 90 hrs. • Teoría y práctica del armamento I: 48 hrs. • Instrucción Y disciplina III: 32 hrs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas a instituciones de seguridad pública: 32 hrs. • Practicas en la vía pública: 98 hrs. • Primeros auxilios: 40 hrs. • Principios generales de la intervención policial III: 90 hrs. • Operación Táctica del vehículo policial: 48 hrs. • Teoría y práctica del armamento II: 48 hrs. • Mecánica • Inglés

Fuente: Policía Estatal Preventiva del estado de Campeche.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Aún durante el curso los y las alumnas pueden causar baja por tener conductas de indisciplina.

“La gente que esta ahorita en curso de formación firma un documento en donde dice que pueden hacerse perforaciones, no pueden andar con aretes, no te puedes tatuar, si lo hacen se les da de baja”

La duración del curso puede variar de cuatro a seis meses y depende de las necesidades de tener gente en las calles trabajando como policías.

“Todo tienen que hacer lo mismo, por decir tienen una capacitación intensiva de tiro, cómo van a desarmar un arma, para hombres y para mujeres. Ahí no hay de que tú eres hombre, tú eres mujer, sea mujer o sea hombre es parejo, no hay de que porque eres mujer, te voy a dar más chance, no.”

4.2.2.5 Generaciones de pertenencia

Al momento de realizar el estudio se contaba con diez generaciones graduadas de policías. En el cuadro 9 se anotan el número de mujeres entrevistadas y la generación a la que pertenecen y tal y como se observa, el número de mujeres policías en cada generación es relativamente bajo, de máximo tres mujeres por generación. En nuestra muestra encontramos mujeres con una experiencia mínima de un mes hasta de 4 años. Todas las mujeres encuestadas tienen la categoría de Agente A.

Cuadro 9. Número de mujeres por generación

Generación	No. Mujeres	Porcentaje
Primera	2	12.5
Segunda	3	18.75
Tercera	2	12.5
Cuarta	1	6.25
Quinta	3	18.75
Sexta	1	6.25
Séptima	2	12.5
Novena	1	6.25
Décima	1	6.25
Total	16	100

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2.6 Salarios

El 50 por ciento de las mujeres recibe un salario mensual de 8,000.00. La otra mitad recibe un salario que varía de 8,164.00 a 8,200.00 pesos mensuales. Al ingresar las mujeres y los hombres reciben un contrato por seis meses, el cual se renueva otros seis meses según la evaluación de sus jefes. Una vez pasado por lo menos un año y resultado de su buen comportamiento se le otorga la base. En los resultados de la muestra se encontró a cinco mujeres trabajando por contrato con una duración de seis meses a un año ésta generalmente pertenecen a las generaciones de reciente creación (séptima, novena y décima). El resto son mujeres que cuentan con una base.

4.2.2.7 Otras fuentes de ingreso

En nuestra muestra encontramos que sólo el 25 por ciento de las mujeres recibe ingresos distintos a los de su empleo. Este ingreso principalmente lo reciben las mujeres con pareja.

Al observar en que invierten las mujeres sus ingresos de su trabajo encontramos que este ingreso les permite apoyar las necesidades de consumo y bienestar de sus familias, además de gastar en ellas mismas (Cuadro 10). Además de que las mujeres con hijos en edad escolar destinan parte de sus ingresos a la educación de estos (Cuadro 11).

Cuadro 10. Relación de gastos que realizan las mujeres con el ingreso de su trabajo		
Gastos	Número de mujeres	Porcentaje
Alimentos	16	100
Ropa para ella	15	93.75
Ropa para la familia	13	81.25
Algún servicio para su arreglo personal	13	81.25
Gastos médicos	12	75
Luz eléctrica	11	68.75
Teléfono/celular	11	68.75
Mantenimiento de algún vehiculo	8	50
Gasolina para algún vehiculo	6	37.5
Mensualidad/renta de casa	5	31.25
Guardería hijo(as)	1	11

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 11. Gastos enfocados al cuidado y desarrollo de los hijos (as)		
Gasto	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres
Útiles de los hijos	8	89
Pasajes de los hijos a la escuela	6	67
Uniformes de los hijos	6	67

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2.8 Prestaciones laborales

En el cuadro 12 se muestran los beneficios o prestaciones que reciben las mujeres policías. Se puede observar que todas las mujeres gozan de vacaciones, servicio médico para ellas y FONACOT. En segundo lugar el 93.75 por ciento de las mujeres recibe, ISSSTECAM y servicios médicos para sus familiares.

En relación al día de descanso el 87.50 por ciento de las mujeres declararon recibirlo, aunque también expresaron que si deseaban trabajar este día podían hacerlo e incrementar de esta manera su salario.

El 75 por ciento dijo que podían recibir jubilación al término de su servicio, al igual que obtener permisos por maternidad. El 43.75 de las mujeres reconoció tener acceso a guarderías y posibilidades de obtener una casa a través de instituciones de vivienda. La despensa fue un beneficio que un bajo porcentaje de mujeres lo mencionó (31.25%) al igual que los alimentos en el centro de trabajo (12.50%).

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 12. Beneficios y prestaciones		
Beneficios	No. Mujeres	Porcentaje
Vacaciones	16	100.00
Servicio medico para usted	16	100.00
FONACOT	16	100.00
Servicio médico para familiares	15	93.75
Aguinaldo	15	93.75
ISSSTECAM	15	93.75
Día de descanso	14	87.50
Jubilación	12	75.00
Permiso maternidad	12	75.00
Guardería	7	43.75
INVICAM-INFONAVIT	7	43.75
Despensa	5	31.25
Alimentos durante horas de trabajo	2	12.50
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008		

4.2.2.9 Jornadas y horarios de trabajo

Se identificaron dos tipos de jornadas de trabajo. La primera comprende 12 horas de trabajo, iniciando sus actividades en la mañana o en la noche. Las mujeres van alternado sus entradas cada semana. La segunda fue de 24 horas con el mismo formato de alternar cada semana el inicio de las actividades.

Las mujeres sólo disfrutaban de un día de descanso cada siete días, y como ya se mencionó existe la posibilidad de trabajar ese día si así lo desean. En ambos casos la institución decide el tipo de jornada y los turnos de entrada.

En los datos de la muestra se encontró que seis mujeres laboran periodos de 12 horas y el resto (9 casos) en el de en el de 24 horas, sólo una mujer que había regresado de vacaciones mencionó que aún estaba en espera de su nuevo turno y jornada.

Al indagar sobre el grado de satisfacción de las mujeres con su jornada y horarios de ingreso a las actividades se encontró que la mayoría de las mujeres (83.33%) con jornadas de 12 horas sentían que éste no satisfacía sus necesidades. Las razones se centraron en la falta de tiempo para hacer tareas domésticas y salir para realizar otras actividades, aunado a la falta de tiempo para descansar.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Para el caso de las mujeres con jornadas de 24 horas encontramos que el 77.78% de las mujeres manifestaron estar de acuerdo con el horario y que ellas se habían tenido que adaptar a éste.

4.2.2.10 Implementos y equipo de trabajo

El equipo de trabajo con los que cuentan las mujeres policía se enlista en el cuadro 14. Como puede observarse un mayor porcentaje de mujeres cuentan con esposas y macanas (87.50%). En segundo lugar se encuentra el gas pimienta (75%). El 43.75% mencionó tener acceso a las camionetas y por el contrario ninguna mujer manifestó manejar motocicletas. También el 43.75% de las mujeres cuenta con chaleco antibalas. Al indagar si los compañeros varones con mismo rango contaban con los mismos equipos el 81.25% opinó que si. El porcentaje restante (2 mujeres) mencionó no saber, por tener un mes en el trabajo, o porque esto dependía del área y las actividades que se asignan.

Cuadro 14. Herramientas y equipo de trabajo		
Equipo de trabajo	Número de mujeres	Porcentajes
Esposas	14	87.5
Macana	14	87.5
Pistola	13	81.25
Gas pimienta	12	75
Camioneta	7	43.75
Chaleco	7	43.75
Motocicleta	0	0
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008		

El uniforme es el mismo para los y las policías. Este se compone de pantalón, camisa de manga larga, cinturón, botas y tocado (gorra).

La institución proporciona un uniforme uniformes dos veces al año y tanto para los y las policías como para la población en general está prohibido comprarlos.

Al preguntar a las policías si el uniforme era adecuado a la anatomía de las mujeres el 56.3 por ciento opinó que estaba acorde a la realización de su trabajo, el 37.5 por ciento manifestó que no estaba pensado en las características físicas de las mujeres y sólo el 6.3 por ciento dijo que le daba igual.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Al indagar si el número de uniformes era suficiente encontramos que el 68.8 por ciento manifestó que no. Esto se debió a que dadas las horas de trabajo y el uso intensivo de éstos provocaba que su calidad disminuyera. La estrategia para aminorar el efecto de desgaste y comodidad del uniforme fue portar playeras similares a las que utilizan debajo del uniforme. El porcentaje restante que declaró estar conforme correspondió a las mujeres con mayor antigüedad que ya los han acumulado.

4.2.2.11 Actividades que realizan las mujeres policías

Las mujeres policías desempeñan diferentes actividades. Las actividades que un mayor número de mujeres policías realizan son: el patrullaje durante el día y la noche, arresto de delincuentes, auxilio de la población en caso de robos y cuidar el orden en eventos masivos. En menor medida se dedican a levantar multas viales o estar en el área de rescate (Cuadro 15).

Cuadro 15. Actividades realizadas por las mujeres policías	
Actividades	Número de mujeres que realizan la actividad
Patrullar las calles durante el día	13
Patrullar las calles en horarios nocturnos	13
Arrestar delincuentes	13
Auxiliar a la población en caso de robo	13
Cuidar el orden en eventos masivos	13
Auxilio de personas en caso de accidentes viales	12
Permanecer en los retenes	10
Apuntar placas en los retenes	10
Comunicarse con los familiares de los detenidos	8
Operativos para combatir la piratería	7
Operativos sobre narcotráfico	5
Mantenerse en las oficinas y canalizar las peticiones de ayuda	4
Actividades administrativas	4
Coordinar el tránsito	4
Levantar multas viales	1
Área de rescate	1
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008	

“ Del tiempo que estoy encargada de la selección cuando vienen las mujeres y los hombres se les dice es un trabajo donde se te va mandar, no vas a estar solamente aquí, es un trabajo muy duro el de policía, y la verdad que pues las personas que están al principio lo ven suave, pero las mandan a Escárcega, las mandan a Candelaria, y es que no te vas a bañar porque hay operativos, si estas aquí desde la siete, y si hay problemas en palacio o en algún lado te tienes que quedar acá. Aquí te dan tu comida, hay baños y todo, pero no hay el tiempo para que también te metas a bañar, porque si en ese momento te metes a bañar y te dicen tiene que irte, tienen que estar paraditos, uniformaditos, con sus antimotines, con sus pistolas, por cualquier cosa”.
Encargada de admisiones.

4.2.2.12 Capacitación en el trabajo

La mayoría de las mujeres policías (81.3%) ha recibido por lo menos un curso de capacitación. Los cursos que reportaron haber recibido fueron los siguientes: superación personal, entrenamiento básico preventivo, antimotines para el manejo de disturbios civiles e informática. Al preguntarles si los policías varones tenían mayores oportunidades de recibir adiestramientos especializados que las mujeres sólo el 62.5 por ciento contestó afirmativamente.

Las autoridades de la institución manifestaron su interés capacitar constantemente a su personal.

“... La capacitación siempre es importante, siempre; es como la medicina aquí tiene que tomar una especialidad en antiterrorismo, antisequestro, en el área que te vayas a desenvolver aquí es constante la capacitación, ósea no podemos decir que por haber tomado un curso de seis meses el policía es súper policía, es lo básico, es la base, el cimiento para que ahí el policía vaya formándose y obviamente pues cambian los perfiles para poderlos incluir a grupos ya especializados... Entonces ahorita estamos especializando al personal, pero esa gente va a entrar a una certificación, ósea no va a entrar cualquier persona. ¿Que es la Certificación? La certificación es de entrada el examen Antidoping, que no sea adicto a ningún tipo de drogas, control de confianza, examen de control de confianza, examen medico, que sea físicamente sano, estudios socioeconómicos, cuánto gana, cuanto tienen, o sea se le hace un estudio completo. ¿Por que? Por que se va a manejar información y esa información son grupos especializados que van a estar exclusivamente para operaciones de alto riesgo y una fuga de información, un error puede ser fatal.

4.2.2.13 Ambiente de trabajo

En términos generales las mujeres perciben que la relación con sus compañeros de trabajo es respetuosa (81.25%), sin embargo un bajo porcentaje de mujeres expresó que su relación con ellos era de indiferencia. Al investigar la relación entre mujeres policías el patrón se comportó de manera similar ya que sólo el 75 por ciento ubicó su relación como respetuosa, el 18.75 por ciento la calificó como solidaria el 31.25 la señaló como indiferente y el 6.25% dijo que era hostil.

Para ampliar la información de la relación entre hombres y mujeres policías se incluyeron preguntas relacionadas con la actitud de colaboración en el trabajo.

Con estas interrogaciones se encontró que el 75 por ciento de las mujeres opinó que sus compañeros compartían información con ellas, el 81.3 por ciento dijo tener orientación en el manejo de equipos y en los procedimientos a seguir.

La colaboración entre mujeres mostró el siguiente comportamiento: el mayor porcentaje lo ocupó el compartir información entre ellas (62.5%), un poco más de la mitad (56.3%) mencionó que si tenía información en los procedimientos a seguir y el 50 por ciento dijo recibir orientación en el manejo de equipos. Una informante manifestó que esto se debía que al distribuirse en diferentes actividades pocas veces tenían oportunidades de colaborar entre ellas.

Todos los y las policías ingresan con la categoría de Agente A y son pocos los Agente B, aunque actualmente existe una reestructuración al interior de la institución.

*“Primeramente, ahorita se está haciendo la estructura de la Secretaria de Seguridad Publica, por que es una estructura de nueva creación, entonces ahora para poder tener o dar mandos primero tendría que ser autorizado por el Congreso, por que obviamente tiene que haber un mejor salario, tener mínimo según en la Ley de la Secretaria de Seguridad Publica tener **un mínimo de dos años activo**, si para poder participar en la promoción para los asensos”.*

Aunque no existen los cargos formales, al interior existen policías encargados de organizar a los grupos, y estos puestos son ocupados en su totalidad por hombres. Las razones de la ausencia de mujeres en estos puestos es su falta de experiencia resultado de su reciente integración en la actividad.

“No hay nombramientos, hay responsables... Ahorita son hombres, por que el trabajo aquí es de tomar decisiones, es más de, tienes que agarrar gente con un poquito mas de experiencia, porque por ejemplo un agente que sale de un

curso de 6 meses, pues no tiene experiencia en control de personal,. Aquí se aplica muchas veces criterio, la ciudadana tienes que darle ciertas facilidades, para evitar un enfrentamiento, entonces si se requiere cierta experiencia...”

Al indagar con las informantes quiénes tenían mayores oportunidades de ascender a puestos de mayor nivel el 81.25 por ciento opinó que eran los varones. Al preguntar si existía desconfianza en la capacidad de las mujeres para ocupar cargos directivos el 68.75 por ciento de las informantes contestó afirmativamente, el 12.5 por ciento contestó que no y sólo el 18.75 dijo no saber.

La experiencia y el demostrar habilidades es un factor importante para participar en la organización del trabajo, lo cual es aprovechado por algunas mujeres de generaciones más antiguas.

“...Si definitivamente es muy reciente (la presencia de mujeres en la actividad), pero pues eso no quita que el día de mañana haya una responsable, de hecho a habido generaciones que se les ha dado responsabilidades, en algunos eventos masivos, se les da una responsabilidad, nosotros les llamamos células. Pueden ser de 15, 10, ó 4 que es la minima que operamos y dejamos a las mujeres como responsables, ósea, si se les da un responsabilidad cuando sabemos que la persona tiene la capacidad para poder desempeñar esa función”.

Sin embargo el sentir de las mujeres al momento de tomar de tomar decisiones en el trabajo se encontró que un poco más de la mitad (56.25%) mencionó que al planear el trabajo tenían más peso las decisiones de los hombres (sólo el 6.25 por ciento dijo no saber) y que ellas solamente cumplían ordenes (75%).

Al hacer la pregunta explicita si en la realización de su trabajo se hacía creer que las ideas de las mujeres eran tomadas en cuenta y luego desechadas la mitad opinó que si, el 37.5 por ciento dijo que no y el resto dijo no saber. Sin embargo el 81.25 por ciento de las mujeres reconoció que en el trabajo hombres y mujeres tenían los mismos derechos.

4.2.2.14 Relación con la ciudadanía

Al indagar como perciben las mujeres su relación con la ciudadanía encontramos que un bajo porcentaje de informantes sienten que la población las trata con indiferencia (12.5%), sólo el 37.5 por ciento dijo sentir rechazo el cual se manifiesta a través de burlas y criticas.

Sólo el 31.25 por ciento percibió que la población se siente en confianza con mujeres policías, pero que la gente se sorprende y siente curiosidad al verlas.

Ninguna mujer dijo haber sufrido acoso, sólo cuatro mujeres reportaron haber sufrido faltas de respeto por parte de hombres detenidos y de ciudadanos varones. Seis

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

mujeres expresaron haberse sentido discriminadas por parte de sus compañeros de trabajo o de ciudadanos. Seis mujeres de la muestra mencionaron haber sufrido agresiones físicas de varones detenidos y ciudadanos.

4.2.2.15 Vida familiar

Destino de los ingresos

En el cuadro 16 se muestran las categorías en las que las mujeres policías destinan sus ingresos. Como puede observarse todas las mujeres gastan parte de su salario en el consumo de alimentos (100%) y en comprar ropa para ellas (93.75%). Alrededor del 75 por ciento de las mujeres invierte en gastos médicos, el 68.75 por ciento destina parte de su ingreso para pagar la luz eléctrica y el teléfono. De las nueve mujeres con hijos ocho de ellas invierte en los útiles de sus hijos(as). La mitad de las mujeres destina una parte de su ingreso para el mantenimiento de algún vehículo de la familia. Sólo el 37.5 de las policías paga la gasolina del vehículo familiar y gastos relacionados con la educación de los hijos (as).

Con sus ingresos de policía compra/paga:	Frecuencia de mujeres		Porcentaje de mujeres	
	Si	No	Si	No
Alimentos	16	0	100	0
Ropa para usted	15	1	93.75	6.25
Ropa para la familia	13	3	81.25	18.75
Algún servicio para su arreglo personal	13	3	81.25	18.75
Gastos médicos	12	4	75	25
Luz eléctrica	11	5	68.75	31.25
Teléfono/celular	11	5	68.75	31.25
Útiles de los hijos	8	8	50	50
Mantenimiento de algún vehículo	8	8	50	50
Gasolina para algún vehículo	6	10	37.5	62.5
Pasajes de los hijos a la escuela	6	10	37.5	62.5
Uniformes de los hijos	6	10	37.5	62.5
Mensualidad/renta de casa	5	11	31.25	68.75
Guardería hijo(as)	1	15	6.25	93.75

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2.16 Responsabilidad económica

Al preguntar a las informantes sobre quién recaía la responsabilidad económica se encontró que todas las mujeres son responsables de comprarse ropa y pagar por algún servicio para su arreglo personal. El 81.25% de las mujeres manifestó que el pago de los gastos médicos era su responsabilidad. Para la compra de alimentos, ropa para la familia y

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

pago de telefonía el 75 por ciento de las mujeres manifestaron ser ellas las principales responsables y en menor medida identificaron al conyugue o a otros familiares. El pago de servicios como la luz eléctrica recae en el 68.75 por ciento de las mujeres, 18.75 por ciento en el conyugue, el 6.25% en el conyugue y el 25 por ciento no proporciono información. Las mujeres con hijos en edad escolar son las principales responsables de invertir en su educación como puede observarse ya que el 62.5 por ciento es responsable de pagar los útiles, el 50 por ciento en los pasajes de los hijos(as). En menor medida hay mujeres que mandan a sus hijos(as) a guarderías y sólo el 43.75 por ciento manifiesta ser responsable del pago de la guardería de los hijos(as).

En 62.5 por ciento de las mujeres son responsables de pagar el mantenimiento de algún vehículo de la familia. Sólo el 31.25 por ciento manifestó ser la responsable de pagar la renta de la casa y en el 43.75 por ciento no aplicó por contar con casa propia. El pago de guardería fue reportado por una mujer.

Cuadro 17. Responsables económicos

Actividad	Mujer policia	Conyugue	Papá	Mamá	No aplica	Total
Comprar ropa para usted	100					100
Pagar servicio para arreglo personal	100					100
Pagar gastos médicos	81.25	6.25			12.5	100
Comprar alimentos	75	6.25	6.25	12.5		100
Comprar ropa para la familia	75	12.5	6.25	6.25		100
Pagar teléfono/celular	75	18.75	6.25			100
Pagar la luz eléctrica	68.75	18.75	6.25		6.25	100
Comprar uniformes	62.5	6.25	6.25		25	100
Comprar útiles de los hijos	62.5	12.5			25	100
Pagar mantenimiento de algún vehículo	62.5	6.25			31.25	100
Comprar gasolina para algún vehículo	56.25	12.5			31.25	100
Pagar los pasajes de los hijos a la escuela	50	18.75	6.25		25	100
Pagar guardería	43.75	18.75	6.25		31.25	100
Pagar colegiaturas	37.5	18.75	6.25		37.5	100
Pagar mensualidad o renta casa	31.25	18.75		6.25	43.75	100

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

También nos interesó conocer si las mujeres además de cumplir con sus horas de trabajo tenían que hacerse responsables de realizar las actividades correspondientes para realizar las compras o ir a pagar por los servicios que requería la familia o contaban con la colaboración de otros miembros de la familia. Al indagar encontramos que el mayor

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

porcentaje de mujeres realiza la compra de útiles para los hijos, el 6.25 por ciento lo hace el conyugue y la madre de la mujer policía (6.25%). El 56.25 por ciento de las mujeres llevan a algún enfermo al doctor, el porcentaje restante se distribuye en el conyugue (6.25%), en la mamá (6.25%) y en el porcentaje restante no aplicó. Ir a comprar ropa para la familia recae en el 56.25 por ciento de las mujeres, sólo una mujer declaró que su conyugue lo hacía y el resto recayó en la madre (18.75%) y el padre (6.25%).

Cuadro 18. Encargados de realizar las actividades

Actividad	Mujer policía	Conyugue	Mamá	Papá	Hermano	No aplica	Total
Ir a comprar los útiles de los hijos(as)	62.5	6.25	6.25			25	100
Realizar los gastos médicos	56.25	6.25	6.25			31.25	100
Ir a comprar la ropa de la familia	56.25	12.5	18.75	6.25		6.25	100
Ir a pagar la guardería	56.25	12.5	12.5			18.75	100
Ir a pagar el pasaje de los hijos/as	56.25	6.25	6.25			31.25	100
Ir a comprar los uniformes de los hijos(as)	56.25	6.25	6.25			31.25	100
Ir a comprar los alimentos	50	18.75	18.75	6.25		6.25	100
Ir a pagar la luz eléctrica	50	6.25	18.75	6.25	6.25	12.5	100
Ir a pagar la renta o mensualidad	43.75	12.5	12.5			31.25	100
Ir a pagar el teléfono/celular	43.75	12.5	6.25	12.5		25	100
Ir a pagar la colegiatura	43.75	6.25	12.5			37.5	100
Ir a pagar el mantenimiento de algún vehículo familiar	43.75	12.5	6.25			37.5	100
Ir a pagar la gasolina para algún vehículo	43.75	12.5	6.25			37.5	100

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

La realización de las actividades relacionadas con la educación de los hijos recae en las mujeres. En menor medida se involucra a otros miembros como el esposo y la madre de las mujeres policías. Ir a pagar la luz o comprar los alimentos lo realizan la mitad de las mujeres encuestadas y la otra mitad se reparte en el conyugue el padre, la madre o algún hermano (ver cuadro 18). Pagos como la renta, la colegiatura de los hijos(as) y mantenimiento de los vehículos lo realizan el 43.75 por ciento de las mujeres, y también son realizadas por el padre o la madre y en todos los casos para estas actividades no aplicó en el 37.5 por ciento de los casos.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

4.2.2.17 Participación en las labores domésticas

Para conocer si las mujeres tenían una participación activa en las labores domésticas encontramos que el cuidado a otros es un rol que el mayor número de mujeres policías sigue realizando (62.25%), el resto se distribuye en otras mujeres como la madre (18.75%), la suegra (6.25%) y sólo una reportó a su conyugue como responsable de la actividad.

Planchar la ropa recae en el 62.25% de las mujeres y en otros casos la responsable es la madre (25%), la hermana (6.25%) y el conyugue (6.25%). La limpieza del hogar la realiza un poco más de la mitad de las mujeres (56.25%) y en otros casos se mantiene la responsabilidad en otras mujeres de la familia como hija (6.25%), mamá (18.75%), suegra (6.25%), y la hermana (6.25%), y el conyugue. El llevar a los hijos(as) a la escuela mantuvo un comportamiento igual a la limpieza de la casa.

Cuadro 19. Quién realiza las actividades domésticas

Actividad	Mujer policía	Conyugue	Hija	Hijo	Mamá	Suegra	Hermana	Papá	Total
Cuidar a los enfermos	62.5	12.5			18.75	6.25			100
Planchar	62.5	6.25			25		6.25		100
Limpiar la casa	56.25	6.25	6.25		18.75	6.25	6.25		100
Llevar a los niños a las escuela	56.25	6.25	6.25	6.25	18.75	6.25			100
Servir la comida	50	12.5	6.25		25	6.25			100
Lavar la ropa	43.75	6.25	6.25		43.75				100
Cuidar a los hijos(as) y o sobrinos(as)	43.75	12.5			37.5	6.25			100
Cocinar	37.5	6.25			50	6.25			100

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

El 50% de las mujeres declaró que eran las responsables de servir las comidas y el restó declaró que su hija, mamá o suegra eran las encargadas y solamente dos mujeres reportaron a sus compañeros como responsables.

El lavado de la ropa recae principalmente en mujeres policías y en sus madres con un igual porcentaje de participación (43.75%) y en menor medida en las hijas (6.25%) y conyugues (6.25%). El cuidado de los hijos (as) recae principalmente en las mujeres policías (43.75%), en la madre de las mujeres policías (37.5%), en el conyugue (12.5%) y en la suegra (6.25%).

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Finalmente cocinar es una actividad que menos mujeres policías realizan (37.5%) y esta actividad es realizada por la mitad de las madres de las policías, por alguna suegra y un cónyuge.

4.2.2.18 Con quienes platicaron su deseo de ser policías

Para conocer las redes de apoyo que tienen las mujeres policías se identificaron a las personas con quienes ellas platicaron su deseo de integrarse a la PEP y los motivos que tuvieron para hacerlo (Cuadro 20). De tal forma que encontramos que un mayor porcentaje (50%) de mujeres hablaron con sus madres. El principal motivo fue para comentar su decisión, pedir apoyo con las labores domésticas y pedir dinero para los trámites. En segundo lugar estuvieron las hermanas (43.75%), las mujeres expresaron que les había interesado conocer su opinión y sólo una reportó que había platicado para pedir apoyo con las tareas domésticas. El 31.25% de las mujeres platicó con su padre y lo hizo para conocer su opinión (40%), pedir permiso (40%) y una mujer lo hizo para notificarle que se saldría de la casa.

De las nueve mujeres con hijos tres reportaron que habían hablado con sus hijos y lo hicieron para conocer su opinión, comentarles acerca de su trabajo y explicarles que ya no estaría en la casa. El 18.75% de las mujeres habló con su suegra para comentar su decisión. Todas las mujeres con pareja reportaron que habían platicado con sus cónyuges para pedirles su apoyo con las actividades de la casa, avisar de su ingreso a la actividad (25%) y pedir consejo (25%). Sólo una mujer reportó que había platicado con otro familiar para conocer su opinión, al igual que platicar con los amigos o amigas.

Cuadro 20. Con quién platicó su deseo de ser policía y por qué			
Con quién platicó su deseo de ser policía	Frecuencia	Porcentaje de mujeres	Razones
Madre	9	56.25%	Pedir apoyo con las tareas de la casa (33.33%) Se lo comento (55.55%) Pedir dinero para los tramites (11.11%)
Hermana	7	43.75%	Conocer su opinión (85.71%) Pedir apoyo con las tareas de la casa (14.28%)
Padre	5	31.25	Conocer su opinión (40%) Pedir permiso (40%) Porqué se iba a salir de su casa (20%)
Hijos(as)	3	18.75	Se lo comento (33.33%) Conocer su opinión (33.33%) Para explicarle el tiempo que no estaría (33.33%)
Suegra	3	18.75	Se lo comento (100%)
Pareja	4	25	Pedir apoyo con las tareas de la casa (50%) Avisar su entrada (25%) Pedir consejo (25%)
A otro familiar	1	6.25	Conocer su opinión
Amigos(as)	1	6.25	Conocer su opinión

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.2.2.19 Reacciones de la familia

Al indagar las reacciones que habían tenido los familiares al enterarse de la noticia encontramos que las mujeres unidas o casadas manifestaron que todas habían recibido apoyo de sus parejas (Cuadro 21). En general los padres mostraron actitudes positivas hacia las hijas ya que el 43.75% las apoyó, mientras que las actitudes negativas fueron: estar molestos (12.5%), no estar de acuerdo (6.25%), quitarles el apoyo (6.25%), y en el 31.25% de los casos no aplicó.

Un poco más de la mitad de las madres de las mujeres policías reaccionaron positivamente ofreciendo apoyo a sus hijas, sin embargo existieron reacciones negativas como molestia (18.75%), críticas, retirar su apoyo (6.25%), no estar de acuerdo (6.25%).

Las mujeres con hijos señalaron que sus hijos varones habían reaccionado apoyándolas, sin embargo las hijas además de mostrar apoyo también reaccionaron con tristeza o no estuvieron de acuerdo. Las suegras mostraron apoyo y las hermanas en general mostraron actitudes solidarias apoyándolas (43.75%) y solo el 12.5 por ciento mostró actitudes negativas ya sea molestandose o retirando su apoyo. A pesar de que sólo una mujer policía manifestó que había hablado con otros familiares acerca de su decisión de integrarse a la PEP, se indagó con todas cómo habían reaccionado ante la noticia otros familiares, así encontramos que sólo el 12.5 por ciento de las mujeres mencionaron que habían recibido apoyo de otros familiares, el 12.5% mencionó que se habían molestado o retirado su apoyo y el 43.75 restante no reportó ninguna reacción de sus otros familiares.

Cuadro 21. Reacciones de la familia		
Familiar	Forma en la que reaccionaron	
Pareja	La apoyo (100%)	
Padre	La apoyo (43.75%) Se molestó (12.5%) No estuvo de acuerdo (6.25%) Le quito su apoyo (6.25%) No aplica (31.25%)	
Madre	La apoyo (56.25%) Se molestó (18.75%) La criticó (6.25%) Le quito su apoyo (6.25%) No estuvo de acuerdo (6.25%) No aplica (6.25%)	
Hijos(as)	Hijos	Hijas
	La apoyo (100%)	La apoyo (60%) Se puso triste (20%) No estuvo de acuerdo (20%)

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Suegra	La apoyo (100%) La apoyo
Hermana	La apoyo (43.75%) Le quito su apoyo (6.25%) No estuvo de acuerdo (6.25%) No aplica (43.75%)
Otro familiares	La apoyo (12.5%) Le quito su apoyo (6.25%) Se molestó (6.25%) No aplica (43.75%)
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008	

4.2.2.20 Percepciones de cambios en las mujeres y su familia desde que trabaja como policía

El trabajar como policía ha originado que las mujeres desarrollen nuevas habilidades y se relacionen con nuevas personas. Como se observa en el cuadro 22 todas las mujeres manifestaron que su trabajo le había permitido tener confianza en sí mismas, además de adquirir nuevos conocimientos (93.75%) y hacer nuevas amistades (87.5%).

El 81.25 por ciento de las mujeres percibieron que su trabajo le había permitido tener independencia económica y el 75 por ciento señaló que podía comprar cosas para ella misma. Sin embargo en otras áreas de su vida como tener autonomía en su movilidad no todas las mujeres han tenido cambios ya que la mitad de las encuestadas manifestó que aún pedía permiso para salir.

Cuadro 22. Percepciones sobre el trabajo

Su trabajo le permite:	Porcentaje	
	Si	No
Confianza en ella misma	100	0
Adquirir nuevos conocimientos	93.75	6.25
Hacer amistades	87.5	12.5
Un ingreso para comprar cosas para usted	87.5	12.5
Independencia económica	81.25	18.75
su trabajo le permite tener un ingreso para comprar cosas para usted	75	25
No pedir permiso para salir	50	50
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008		

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Al indagar sobre los cambios que perciben las mujeres en su familia desde que ellas se incorporaron a la actividad encontramos que sólo el 43.75 mencionó que podía decidir qué se hace con el dinero de la familia y sólo el 37.5 por ciento mencionó que participaba en la toma de decisión sobre los acuerdos familiares.

Como pudo verse en las tablas anteriores el cuidado de los hijos aún recae principalmente en las policías mujeres o en las mujeres de su familia. Al preguntar a las mujeres si sus conyugues se había involucrado en el cuidado de los hijos todas percibieron que de alguna manera si lo habían hecho. Sin embargo los hijos varones de las mujeres con hijos no manifestaron colaborar en las labores domésticas. Al preguntar si habían surgido aspectos negativos como desacuerdo con la familia o la pareja sólo el 43.75 por ciento de las encuestadas admitió que los había tenido, y el 31.25 de ellas mencionó reclamos de manera ofensiva. Los aspectos negativos en relación a los hijos(as) tuvieron bajos porcentajes ya que sólo el 25% de las mujeres señaló que sus hijos habían bajado sus calificaciones y sólo el 18.75% dijo que ya no la obedecían.

Cuadro 23. Percepciones de cambios en la familia		
Desde que usted trabaja:	Porcentaje	
	Si	No
Puede decidir que se hace con el dinero de la familia	43.75	56.25
Participa más en los acuerdos familiares	37.5	62.5
Ha tenido más tiempo para descansar	37.5	62.5
Su pareja se involucra en el cuidado de sus hijos	25	75
Sus hijos varones se involucran en las actividades del hogar	18.75	81.25
Desde que usted trabaja ha tenido desacuerdos con su pareja/familia por trabajar	43.75	56.25
Su pareja/familia ha dejado de darle dinero	37.5	62.5
Su pareja/padre le ha reclamado de manera ofensiva	31.25	68.75
Sus hijos han bajado sus calificaciones en la escuela	25	75
Sus hijos(as) no la obedecen	18.75	81.25

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Para conocer desde el punto de vista cuáles eran las características que las mujeres asociaban con ser un buen policía independientemente del sexo se encontró que las respuestas de las mujeres reagruparon en cuatro categorías. La primera correspondió a las características físicas donde la estatura fue la única mencionada.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

La segunda categoría agrupó todas las habilidades físicas como contar con una buena condición, correr, tener agilidad, desempeño físico y psicológico, equilibrio, fuerza y velocidad. La tercera categoría concentró cualidades como ser activo, tener un amplio criterio para tomar decisiones, ser analítico, pensar los casos antes de actuar, tener carácter, eficacia, estar alertas, honradez, inteligencia, ser observador, gusto por la actividad, respeto, tener criterio propio y ser trabajador. La última categoría se relacionó con los conocimientos de las Leyes y de la Constitución. Cuadro 24.

Cuadro 24. ¿Qué características debe tener un a policía?			
Características físicas	Habilidades físicas	Cualidades	Conocimientos
<i>Estatura</i>	<i>Agilidad buen desempeño físico y psicológico Condición física Correr Equilibrio Fuerza Habilidad Mental Velocidad</i>	<i>Activo Amplio criterio Análisis Pensar los casos antes de actuar Carácter con los que se pasan Criterio para tomar decisiones Eficacia Estar alerta Estar pendiente Honradez Inteligencia Observador Que te guste ganas Respeto Tener criterio propio Trabajador</i>	<i>Conocer la Constitución y leyes</i>

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Al preguntar si existían características en las mujeres que favorecían el desempeño de la actividad las respuestas de las mujeres resaltaron básicamente cualidades como la inteligencia, astucia, confianza, observación, responsabilidad y ventajas al detener a mujeres.

Al indagar si identificaban características en los varones que favorecían el desempeño de su trabajo, las mujeres resaltaron básicamente la fuerza física, y el acceso a oportunidades como estar a cargo de los grupos de servicio ya que a las mujeres en ocasiones se dudaba de su capacidad, mientras que a los varones por su condición no se les cuestionaba. En ambas preguntas se puso de manifiesto que no había características propias de mujeres y que mujeres y hombres podían realizar el mismo trabajo. Cuadro 25.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 25. Diferenciación por sexo de las características que favorecen el desempeño de la actividad

¿Cuáles son las características que tienen las mujeres policías que favorecen su desempeño en la actividad?	¿Cuáles son las características que tienen los hombres policías que favorecen su desempeño en la actividad?
<p><i>Inteligencia, la mayoría de las mujeres son honradas astutas</i> <i>La gente se sienten más en confianza</i> <i>Tiempo, conocimientos para lograr ayudar a los ciudadanos</i> <i>La mujer puede hacer un trabajo y no se cierra a una sola cosa siempre está observando</i> <i>Más responsables, poder de observar más una situación</i> <i>En el aspecto operativo, cuando se detienen mujeres y se revisa</i> <i>Lo mismo en operativos no hay diferencias entre hombres y mujeres</i> <i>Las mujeres pueden hacer el mismo trabajo que hacen los hombres, hay discriminación</i></p>	<p><i>La fuerza física</i> <i>En las detenciones de fuerza</i> <i>Mayor fuerza física, carácter fuerte, habilidad para manejar</i> <i>Su fuerza tiene más fuerza que una mujer</i> <i>Aguantan más</i> <i>El hecho de ser hombre te da más oportunidades de trabajo</i> <i>Como responsable de servicio</i> <i>Hay la misma oportunidad de incluirse, se supone que deben tener los mismos derechos, existe desconfianza porque no consideran a uno capaz</i> <i>Mas fuertes, pero hombres y mujeres pueden ser buenos policías</i> <i>Dar vigilancia y seguridad a la ciudadanía</i></p>
<p>Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008</p>	

Al preguntar a las mujeres si cambiarían su trabajo como policía la tendencia de las respuestas fue negativa. Una mujer mencionó su interés en ocupar cargos de dirección dentro de la PEP y la mayoría manifestó que estaba adaptada al trabajo.

También se mencionó el interés de trabajos como la enfermería y la psicología como trabajos por los cuales se cambiaría la actividad. Cuadro 26.

Cuadro 26. Si tuviera la oportunidad cambiaría su empleo ¿por cual lo haría? y ¿porque?

<p><i>Por un cargo más alto, Director de Seguridad Pública, para poder manejar a la gente, y distribuirla, checar que trabajen correctamente, poner a los mejores arriba.</i> <i>Al área operativa</i> <i>Todo por no estar en una sola área</i> <i>No lo cambiaria, no hay , tal vez si es más tranquilo</i> <i>No, porque me gusta mi trabajo</i> <i>No cambiaria me gusta el trabajo</i> <i>No, porque me gusta, ya me adapté en tiempos y tareas</i> <i>Estoy tranquila apoyó a los mismos compañeros</i> <i>Psicóloga me llama la atención</i> <i>Me cambiaria a enfermería, terminaría la licenciatura, trabajaría en un hospital</i> <i>Enfermera porque siempre me ha gustado</i> <i>Si la paga es mejor si, por mi hija y el tiempo</i></p>
<p>Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008</p>

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Al preguntar a las mujeres que no les gustaba de su trabajo las respuestas se centraron en una falta de confianza sobre la capacidad de las mujeres, falta de tiempo y el riesgo que consigo lleva el trabajo.

Cuadro 27. ¿Qué es lo que no le gusta de su trabajo?

Que le den más importancia a la opinión de los varones a veces nos hacen a un lado, porque piensan que somos débiles
No las toman en cuenta
Hay machismo en los mandos
Todo le gusta, se adopta con facilidad
Me gusta mi trabajo, solo que no me da tiempo de hacer otras cosas
Todo me gusta por el área donde trabajo, si me cambiaran no me gustaría los retenes y filtros y no tendría tiempo de noche, sin embargo no se puede decidir lo que venga es bueno
Mayor seguridad personal

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Las ventajas que identificaron las mujeres se relacionan con aspectos económicos y los beneficios que de éste obtienen; aunado a los aspectos positivos que han desarrollado en su vida personal y finalmente mencionaron los privilegios que obtienen de ser policías.

Las desventajas se centran nuevamente en el limitado acceso que tienen las mujeres para tener cargos de toma de decisión, la falta de créditos para la vivienda o la negación de algún crédito por tener un trabajo riesgoso, la posibilidad de existir conflictos y rupturas en las parejas y ser agredida durante o después del trabajo.

Finalmente el tiempo que se le dedica a la actividad puede ser vista como una ventaja o desventaja dependiendo de la jornada de trabajo. Para las mujeres con horarios de 12 horas no les permite convivir con su familia o amigos y realizar otras actividades, mientras que para las mujeres con jornadas de 24 horas esto no representa un problema.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 28. Ventajas y desventajas de la actividad

¿Cuáles son las ventajas que usted observa de ser policía?	¿Cuáles son las desventajas que usted observa de ser policía?
<p>La ventaja es el sueldo Comparando con otro trabajo si son buenas las prestaciones Ingreso económico, mayor estabilidad familiar, independencia económica. Se gana bien Nos vuelve más seguras de nosotras mismas <i>Más segura, mas autoestima, no me dejo de nadie</i> <i>Te respeta la gente, confianza en ti</i> Mejoría en carácter, tomar decisiones con mayor facilidad. Respeto de la gente Son mas sociables con la gente A veces tenemos privilegios, para entrar a algún lugar Tiempo, tener un horario flexible Me deja hacer muchas cosas, si trabajamos un día sí y otro no.</p>	<p>Como mujeres no nos dejan sobresalir Si me cambian al área operativa vería lo difícil Nos discriminan, Cuando detenemos a los delincuentes Al pedir un crédito es difícil, por el riesgo del trabajo No hay apoyo de INFONAVIT. Exposición a rupturas de parejas Se pone en riesgo tu vida, corremos peligro A veces nos faltan el respeto Que la gente me reconozca y ser agredida por algún detenido. Horario complicado Por el trabajo no se pueden realizar muchas cosas. No hay mucho tiempo en la familia. No puedo conocer gente No hay tiempo para los amigos y/o salir a divertirme</p>
<p>Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008</p>	

En el cuadro 29 se concentran las propuestas que las mujeres policías mencionaron como puede observarse las demandas se centraron principalmente en tener mayores oportunidades para tomar decisiones en el trabajo y ascender a otros cargos, también se mencionó aspectos de seguridad, y mayor capacitación.

Cuadro 29. ¿Qué propuestas daría para mejorar las condiciones de las mujeres policías?

Que se tomaran en cuenta nuestras opiniones, que nos pidan nuestra opinión
Que nos tomen por igual,
En el ascenso a los grados den la oportunidad a las mujeres para poder demostrar capacidad de mando ya que hay gente que no merece un cargo, pero los ponen, que se pongan exámenes para acceder a tales mandos.
Más oportunidades para tomar decisiones
Que nos tomen en cuenta, a veces los comentarios y apoyos de las mujeres son más valiosos que los de los hombres
Tener mismos derechos no ser rezagadas
Dar oportunidad a las mujeres de desenvolver más, que les den confianza
Tener horarios de servicio fijos.
Que den suficientes uniformes
El horario y los chalecos no están en buenas condiciones, caducos. No todos tienen chaleco a su cargo, tener más prestaciones para una casa
Que se les llevara a cursos para poder trabajar mejor, que se les brinde más oportunidades, se les lleva más a los hombres a cursos
Oportunidad de participar en cursos, ser escuchadas no denigradas
Que las mujeres sean administrativas, es más descansado
Mas participación y que sean tomadas más en cuenta

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Recomendaciones y Consideraciones

El contar con un salario seguro es una de las principales causas por la que hombres y mujeres ingresan a la policía, sin embargo existen mujeres que decidieron ingresar, porque les interesaba la actividad.

Hay una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres policías la cual se refleja en su participación en cargos de toma de decisión.

Es importante considerar que las mujeres policías se encuentran en edades reproductivas y con hijos en edad escolar. Estas características deben ser tomadas en cuenta para diseñar medidas que las involucren en su desempeño laboral y no las limite, pues puede creerse que los varones al no tener estas condiciones es más fácil involucrarlos en puestos de dirección o de adiestramientos especializados.

De tal manera que las políticas implementadas pueden ser ciegas al género, es decir aparentemente hombres y mujeres pueden acceder a las capacitaciones, pero no toman en cuenta características de las mujeres policías que pueden limitar su acceso a tales oportunidades, por ello es importante adoptar políticas transformadoras de género que no solamente tomen en cuenta las características y necesidades de las mujeres sino que sean políticas realmente equitativas.

El adoptar acciones afirmativas puede potencializar las habilidades y permanencia de las mujeres, lo cual puede darse a través de implementar cuotas de participación femenina en cursos especializados y estímulos económicos.

El acceso de las mujeres policías a puestos de decisión representa un reto, y éste se favorecerá si se eliminan los estereotipos y roles tradicionalmente asociados a las mujeres. Para esto será necesario implementar un taller de sensibilización en género en la matrícula de acceso a la academia de policía para los y las alumnas y desarrollar pláticas de sensibilización con el personal de la institución.

Construir relaciones de equidad exige fortalecer las capacidades de hombres y mujeres. En el caso de las mujeres policías es importante potencializar sus habilidades en la toma de decisiones en el trabajo para su desarrollo laboral.

4.3 Mujeres Taxistas

El INEGI reporta que en nuestro país existen 16, 421, 406 millones de mujeres que trabajan, de las cuales 12, 580, el % trabaja en el transporte público (camiones de pasajeros, carga, taxis, etc.). En el Estado de Campeche, hay aproximadamente 78 mujeres que trabajan en esta actividad.

De acuerdo con los datos recabados para ese estudio hay un aproximado de 2, 660 agremiados/as al Frente Único de trabajadores del Volante (F.U.T.V.), de los cuales 134 son mujeres, es decir, solo un 5%. De las 134 agremiadas, solo de 25 a 30 mujeres aproximadamente trabajan manejando un taxi.

El universo de la muestra fue de 28 mujeres, de las cuales, 26 proporcionaron una entrevista. Se encontró que de estas 26 mujeres, 15 se dedican al oficio de taxistas, 13 manejando un vehículo sedan y dos un vehículo tipo combi.

El papá le dijo que ya podían ingresar las mujeres al sindicato (ella comenta que su padre fue uno de los principales socios que manifestó su interés porque ellas integren la plantilla de taxistas, pues al tener puras mujeres como hijas, velaba por el bienestar de su familia). Al principio se sintió nerviosa con el trabajo, pero con el tiempo dejó de sentirlo.

4.3.1 Características demográficas

De las 15 mujeres taxistas, el 47% tiene un cónyuge, y el 27% ellas son las jefas de familia, en dos casos el padre es el jefe de familia y en un caso no hay ninguna relación consanguínea con el jefe del hogar.

De los datos principales encontramos que estas mujeres se ubican en cuatro grupos de edad: de 30 a 39, de 40 a 49, de 20 a 29 y de 50 a 59. Tal y como se muestra en el Cuadro 31, la mayoría de mujeres está entre los 30 a los 49 años, siendo el rango de edad mayor que en el caso de las mujeres policías. Solo se encontró un caso en donde la edad de la taxista fue mayor de 50 años.

Cuadro 30. Edad		
	N	Porcentaje
20 a 29	2	13%
30 a 39	6	40%
40 a 49	6	40%
50 a 59	1	7%

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

El 54% de las mujeres taxistas cuentan con nivel medio superior y superior y el 46% cuenta con secundaria terminada (Cuadro 31). Con relación al estado civil de estas mujeres, se puede mencionar que la mayoría se encuentran casadas.

Cuadro 31. Escolaridad		
	N	Porcentaje
Secundaria	7	46%
Bachiller	5	54%
Licenciatura	3	20%

4.3.2 Condiciones laborales:

Para indagar la experiencia laboral previa de las mujeres se incluyeron 16 posibles trabajos. De la lista original dos no fueron realizados por las mujeres (servicio de vigilancia y trabajo en restaurantes).

4.3.2.1 Experiencia laboral previa

En el cuadro 32 se concentra los principales trabajos realizados por las mujeres antes de ser taxistas. Se observa que las actividades más frecuentes realizadas por estas mujeres fueron la venta por catálogo y el trabajo como vendedoras en comercios (50%), el segundo lugar lo ocupó el trabajo en oficinas (31.25%), y en tercer lugar como recepcionistas y/o secretarias (25%). Finalmente las actividades menos frecuentes fueron lavar ajeno, maquiladoras y como cocinera (6.25%).

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 32. Experiencia laboral previa	
Actividad	Número de mujeres
Venta por catálogo	8
Empleada de mostrador	8
Trabajo de oficina	5
Secretaria/recepcionista	4
Venta de comida	3
Cuidando personas	3
Servicio doméstico	2
Limpiar oficinas	2
Estilista	2
Lavar ajeno	1
Maquilladora	1
Cocinara	1
Cajera	1

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Al examinar el número de trabajos previos que realizaron las taxistas encontramos que la mayoría (90%) había realizado por lo menos un trabajo antes de ser policía. Sin embargo, al examinar a detalle el número de trabajos que una mujer pudo realizar la cantidad fluctuó de 1 a 6 trabajos. De tal manera que, 35% de las mujeres sólo había realizado un trabajo antes de ser policía, el 20% había realizado dos, el 15% se había empleado 3 empleos, mientras que el 10 por ciento nunca había tenido empleo remunerado (Cuadro 33).

Cuadro 33. Número de trabajos realizados por la mujer taxista	
Número de trabajos	Número de casos
1	7
2	4
3	3
4	1
5	2
6	1
Sin experiencia laboral previa	2
Total	20
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008	

4.3.2.2. Derechos y obligaciones

Para poder ser taxista hay que pertenecer al sindicato, aunque esto no necesariamente significa que se pueda obtener una placa (Cuadro 34). Dentro de los agremiados/as del sindicato existen 3 categorías:

- DERECHO
- DUEÑA
- MARTILLO

Los derechos se otorgan cada cinco años, y la persona dueña de la placa puede dar a un miembro de su familia la oportunidad de tener derecho sobre la placa de taxi. Los martillos, son aquellas personas que solo trabajan la placa del taxi y no tienen ningún derecho.

Cuadro 34. Condiciones de la placa	
Dueña	15
Martillo	7
Derecho	5
Comodato	2
Derecho y Comodato	2
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008	

El trabajo de las mujeres como taxistas en la ciudad de San Francisco de Campeche es relativamente nuevo, es un oficio que no tiene más de diez años. El ingreso al trabajo de taxista se hace a través de la familia, ya que el padre o algún otro familiar les heredan

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

las placas y/o el derecho. La afiliación de las mujeres al sindicato data de aproximadamente hace 10 años, sin embargo su participación en él ha sido en el área administrativa y no en la toma de decisiones.

La jornada de trabajo de las mujeres taxistas es considerablemente extenuante, cerca del 50% de ellas trabaja más de 8 horas diarias (Cuadro 35). Se trabaja en diferentes turnos, por la mañana, por la tarde, en la noche y/o en la madrugada. Como era de esperarse, la mayoría trabaja solo un turno y de preferencia en la mañana. La mitad de las entrevistadas contestó que siempre trabajaba el mismo turno, mientras que la otra mitad contestó en forma negativa. De los 20 casos analizados, 15 contestaron que ellas mismas definían su horario de trabajo, mientras que dos contestaron que el dueño o un familiar.

Cuadro 35. Jornada de trabajo	
Menos de 8 horas al día	5
8 horas al día	3
Más de 8 horas al día	7

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.2.3 Tipos de seguros con los que cuentan las taxistas

De acuerdo con los diferentes seguros con los que cuentan las taxistas, la mayoría respondió que contaban en primer lugar con seguro contra terceros y en segundo lugar con seguro de vida (Cuadro 36). Solamente, la mitad contestó que tenían seguro contra accidentes y el menor porcentaje correspondió el seguro contra robo de autopartes.

Cuadro 36. Tipos de seguros		
Tipo de seguro	N	Porcentaje
Daño a terceros	13	81.25%
Seguro de vida	10	62.50%
Seguro contra accidentes	8	50.00%
Daños materiales	5	31.25%
Robo del vehículo	4	25.00%
Otro	3	18.75%
Robo de autopartes	1	6.25%

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.2.4 Beneficios adicionales

Al preguntarle a las mujeres que beneficios percibían por ser taxistas (Cuadro, 37) la mitad contestó que ninguno y de las doce opciones diferentes, ocho de ellas no tuvieron ninguna respuesta, como es el caso de contar con aguinaldo, servicio médico, ni servicios de guardería. El mayor beneficio percibido es el descuento en refacciones, enseguida de las vacaciones y en el último lugar se encuentran los descuentos en la compra de seguros del carro y/o en la compra del vehículo.

Cuadro 37. Beneficios adicionales		
Beneficios adicionales	N	Porcentaje
Ninguno	8	53.33%
Descuentos en refacciones	6	40.00%
Vacaciones	2	13.33%
Descuentos en la compra del taxi	1	6.66%
Descuentos en el seguro para el taxi	1	6.66%
Descuento en los lavaderos de autos	1	6.66%

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.2.5 Ambiente de trabajo

80% de las taxistas entrevistadas contestaron que SI reciben información sobre los costos, indicaciones de cómo llegar a un lugar y localización de direcciones, así como cuando se descompone el taxi; en un menor porcentaje, el 43%, mencionaron que reciben ayuda en caso de asalto.

4.3.2.6 Relación con la ciudadanía

De acuerdo con los datos recabados, la reacción de los pasajeros y pasajeras al subirse al taxista manejado por una mujer, es en un 40% es de indiferencia, un 33% de confianza y un 27% es de rechazo. Al indagar más sobre el rechazo se encontró el siguiente patrón: el 50% de las mujeres que manifestaron haber recibido rechazo en forma de crítica por parte de los y las pasajeras, y en un 37.5% expresaron haber sentido desconfianza, haber recibido insultos y/o que el pasajero no se subiera al taxi.

4.3.2.7 Relaciones en el sindicato

Al indagar con las mujeres taxistas sobre quien les había ayudado a ingresar al Sindicato, el 50% contestó que el papá y el 25% el esposo. En dos casos el hermano fue quien le ayudó a ingresar, mientras que en último lugar están la tía o el tío, así como un amigo.

Las cuotas de ingreso que mencionaron varían desde los 20 pesos hasta los tres mil pesos, aunque la mayoría respondió que la cuota varía entre 50 a 100 pesos. La diferencia entre las cantidades mencionadas se debe que algunas taxistas incluyeron en las cuotas, las defunciones y otros cargos que el Sindicato les hace en caso de defunción o de multas por no asistir a las reuniones del Sindicato.

Para conocer las relaciones de trabajo entre los diferentes miembros del Sindicato, se indagó sobre las personas que actualmente forman parte del Sindicato. Las taxistas mencionaron, en su totalidad, que los hombres son quienes ocupan lugares en el Sindicato, mientras que las mujeres solo ocupan el trabajo de secretarías. La relación con sus compañeros de trabajo es respetuosa, seis mujeres mencionaron que además la relación es solidaria (37.5%) y el 25% expresaron que la relación era indiferente. Vale la pena mencionar que ninguna de las taxistas entrevistadas, manifestaron que la relación con sus compañeros de trabajo fuera hostil.

4.3.3 Vida familiar

4.3.3.1 Destino de los ingresos

Al observar en que invierten las mujeres taxistas sus ingresos de su trabajo encontramos que este ingreso les permite a la gran mayoría, en primer lugar comprar alimentos para la familia, comprar ropa para ella y pagar la gasolina del vehículo (en buenas condiciones, así como comprar ropa para ellas mismas (Cuadro 38). El ingreso también les permite apoyar las necesidades de consumo y bienestar de sus familias, además de gastar en ellas mismas (Cuadro 38). Además de que las mujeres con hijos en edad escolar destinan parte de sus ingresos a la educación de estos, aunque sólo el 5% de ellos destina su ingreso para pagar el transporte de los hijos.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 38. Destino del ingreso como taxistas en sus hogares		
Gastos	N	Porcentaje
Otro	13	65%
Comprar alimentos	11	55%
Compra ropa para usted	11	55%
Comprar gasolina para el vehículo	11	55%
Pagar renta de la casa	10	50%
Uniformes para los hijos	8	40%
Comprar ropa para la familia	7	35%
Pagar guardería de los hijos	7	35%
Pagar mantenimiento del vehículo	7	35%
Pagar teléfono	6	30%
Útiles de los hijos	6	30%
Gastos médicos	5	25%
Pagar transporte de los hijos a la escuela	1	5 %

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.3.2 Responsabilidad económica

Al preguntar a las informantes sobre quién recaía la responsabilidad económica se encontró un ochenta por ciento es responsable de la gasolina para el vehículo, así como de pagar la renta. El 75 por ciento de las mujeres son responsables comprar su ropa y el 70 por ciento es responsable del mantenimiento del vehículo. En menor porcentaje se presentaron los gastos de la educación de los hijos, ya que solo el 40 por ciento es responsable del pago de transporte de los hijos a la escuela y sólo el 35% de pagar las colegiaturas de los hijos.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 39. Responsabilidad económica en sus hogares		
Gastos	N	Porcentaje
Gasolina	16	80%
Pagar la renta	16	80%
Compra ropa para usted	15	75%
Mantenimiento del vehículo	14	70%
Alimentos	12	60%
Compra ropa para la familia	11	55%
Uniformes para los hijos(as)	11	55%
Gastos médicos	11	55%
Útiles para los hijos	10	50%
Luz eléctrica	8	40%
Teléfono	8	40%
Transporte hijos a la escuela	8	40%
Colegiatura hijos(as)	7	35%

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.3.3 Con quienes platicaron su deseo de ser taxistas

Para conocer las redes de apoyo que tienen las mujeres taxistas se identificaron a las personas con quienes ellas platicaron su deseo de ser taxistas y/o dueñas de placas, así como los motivos que tuvieron para hacerlo (Cuadro 40). En general encontramos que con mayor frecuencia las mujeres hablaron con sus parejas y/o padres. El principal motivo fue para conocer su opinión, pedir su opinión y apoyo para los trámites. En segundo lugar estuvieron los amigos (31.25%), y en tercer lugar contestaron que la madre. Las mujeres taxistas expresaron que les había interesado conocer su opinión, apoyo en las labores domésticas para el caso de la madre y apoyo en los trámites para el caso de los amigos. Las respuestas menos frecuentes fueron el solicitar apoyo al sindicato, a la suegra y/o a una hermana. Finalmente, solo un caso reportó que no le preguntó a nadie.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 40. Familiar con quién platicó su deseo de ser taxista y por qué

Con quién platicó su deseo de ser taxista	Frecuencia	Porcentaje de mujeres	Razones
Pareja	8	50.00	Conocer su opinión Pedir permiso Pedir orientación en los tramites
Padre	8	50.00	Conocer su opinión Pedir dinero para los trámites Pedir orientación en los trámites Hacer el trámite por ella
Amigos(as)	5	31.25	Pedir orientación en los trámites Conocer su opinión
Madre	4	25.00	Pedir apoyo con las tareas de la casa Conocer su opinión
Otro familiar (tíos)	4	25.00	Conocer su opinión
Hijos(as)	3	18.75	Pedir apoyo con las tareas de la casa Conocer su opinión Pedir dinero para los trámites
Suegra	2	12.50	Pedir apoyo con las tareas de la casa Conocer su opinión
Hermana	2	12.50	Pedir apoyo con las tareas de la casa Conocer su opinión
Secretario del sindicato	2	12.50	Pedir orientación en los trámites Hacer el trámite por ella
Nadie	1	6.25	

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

4.3.3.4 Percepciones de cambios en las mujeres y su familia desde que trabaja como taxista

De acuerdo con las entrevistas realizadas (Cuadro 41) el trabajar les ha permitido tener un ingreso para satisfacer las necesidades de la familia, así como tener más confianza en si mismas. En segundo lugar mencionaron que el trabajo les permitía poder comprarse cosas para sí mismas y en tercer lugar expresaron que el trabajo ahora les permitía tener más tiempo para sí mismas y hacer amistades. Finalmente, solamente 60% de las mujeres taxistas respondieron que no tenían que pedir permiso para salir.

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 41. Percepciones sobre el trabajo		
Su trabajo le permite:	Porcentaje	
	Si	No
Confianza en ella misma	94.4	0.06
Tener un ingreso propio para satisfacer las necesidades de la familia	94.4	0.06
Tener un ingreso para sus propias necesidades	83.3	16.7
Hacer amistades	77.7	22.2
Adquirir nuevos conocimientos	72.2	27.8
Tener más tiempo para sí misma	61.1	38.9
No pedir permiso para salir	61.1	38.9
Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008		

Al preguntar si existían características en las mujeres que favorecían el desempeño de la actividad las respuestas de las mujeres resaltaron básicamente cualidades como la confianza, amabilidad, precaución e inteligencia.

Al indagar si identificaban características en los varones que favorecían el desempeño de su trabajo, las mujeres resaltaron básicamente la fuerza física y saber defenderse, la rapidez con que dan el servicio, tener conocimientos de mecánica y el poder trabajar más horas ya que no tiene las mismas responsabilidades que las mujeres. Vale la pena mencionar que en ambas preguntas se puso de manifiesto que no había características propias de mujeres y que mujeres y hombres podían realizar el mismo trabajo (Cuadro 42).

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 42. Diferenciación por sexo de las habilidades que favorecen el desempeño de la actividad

¿Cuáles son las habilidades que tienen las mujeres taxistas que favorecen su desempeño en la actividad?	¿Cuáles son las habilidades que tienen los hombres taxistas que favorecen su desempeño en la actividad?
<p><i>El trato y servicio que se le da al usuario es más amable y educado</i></p> <p><i>Manejan tranquilo y los pasajeros se sienten en confianza</i></p> <p><i>Son más responsables para manejar</i></p> <p><i>Son mas consientes y respetan al pasajero</i></p> <p><i>La mujer tiene mas precaución</i></p> <p><i>Más Inteligentes, platicadoras y precavidas</i></p> <p><i>Tener carácter fuerte, para no dejarse intimidar</i></p> <p><i>Los clientes abordan más a los taxis de mujeres, porque son respetuosas</i></p> <p><i>Conducen con precaución</i></p> <p><i>Pacientes para tratar a la gente</i></p> <p><i>Dan confianza</i></p> <p><i>Son mas sociables</i></p>	<p><i>Manejando, tienen más fuerza física</i></p> <p><i>Saben tratar al usuario</i></p> <p><i>Rápidos para realizar el servicio, además resisten más horas de trabajo (10 a 12 hrs.) y no tienen muchas responsabilidades.</i></p> <p><i>Saben mecánica, por eso saben reparar el coche</i></p> <p><i>Son abusados para manejar al cliente</i></p> <p><i>Conocen bien la ciudad</i></p> <p><i>Saben cuanto cobrar por la distancia</i></p> <p><i>Destreza para manejar</i></p> <p><i>Mayor visibilidad del espacio</i></p> <p><i>Saben defenderse</i></p> <p><i>Son aventureros</i></p> <p><i>Son amables, dan confianza</i></p> <p><i>Son más arriesgados</i></p> <p><i>Saben los lugares donde hay pasaje</i></p> <p><i>Manejan bien el radio</i></p> <p><i>Son valientes, no tiene miedo de trabajar de noche o de madrugada.</i></p> <p><i>Pueden abordar y lidiar con cualquier pasaje (borracho, drogadicto)</i></p>

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Al preguntar a las mujeres si cambiarían su trabajo como taxista la tendencia de las respuestas fue positiva, ya que mencionaron que el ser taxista era peligroso y estresante. Tres mujeres manifestaron su interés en poder trabajar en su profesión como maestras.

**Cuadro 43. Si tuviera la oportunidad cambiaría su empleo
¿por cuál lo haría? y ¿porqué?**

*No lo cambiaría pues dispone del tiempo para poder dedicárselo a su familia.
Si, cambiaría por el de secretaria, el por qué es que se me dificulta usar el radio.
Si, de conserje, el taxi es muy peligroso.
Si, porque es estresante este trabajo.
Maestra preescolar, porque es mi profesión.
Si, es muy cansado y porque me gustaría pasar mas tiempo con mi familia.
No, porque me da tiempo de realizar mis cosas.
Si, si fuera mejor que este.
Si, por algo relativo a mi carrera.
Si, por un empleo donde no me exponga tanto (asaltos, faltas de respeto, insultos).
Si, cambiaría se me sale una plaza de maestra.
Si, por un trabajo de oficina porque se tiene un sueldo seguro.
Si, por algo mejor pagado y menos cansado.*

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Al preguntar a las mujeres que les gustaba de su trabajo las respuestas se centraron en el hecho de que ellas mismas escogen el horario, así como la flexibilidad de horario, al igual que la oportunidad de conocer gente (Cuadro 44). Por otro lado, lo que no les gusta del trabajo de ser taxistas, es que no se gana lo suficiente, la falta de tiempo para estar con la familia, el tráfico, así como el miedo a ser asaltada. También mencionaron la actitud de algunos pasajeros y la falta de solidaridad entre los compañeros. y el riesgo que consigo lleva el trabajo.

Cuadro 44. ¿Qué es lo que le gusta de su trabajo?

*Los horarios y que eres tu propio jefe.
Me gusta manejar
Que pagan puntual.
Que puedo platicar con diferentes tipos de gente.
Que puedo trabajar por horas y no tengo que pagar para me hagan el quehacer de la casa.
El trato con la gente.
Conocer personas, relacionarse y conocer más la ciudad.
Me gusta todo.
Que puedo faltar, pero por necesidad casi no lo hago.
Ser alegre y salir todos los días a trabajar el taxi.
Me encanta la velocidad cuando estoy sola.
Que tengo un ingreso inmediato.*

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

Cuadro 45. ¿Qué le molesta de su trabajo?

*No se gana lo suficiente.
Dejar a los hijos.
El descuido de los usuarios y la inseguridad.
El miedo de ser asaltado, los choques y la imprudencia de otras personas.
El tráfico, los topes, el cansancio, el horario, el que no respeten y que no haya una educación vial.
Nada le disgusta.
La gente grosera y los compañeros abusivos.
Que se suba al taxi alguien desagradable.
Que le roben el pasaje por los compañeros.
La actitud de algunos pasajeros.
Tener problemas con los varones.
Tener poco tiempo para descansar.
Que no pueda ganar, lo que gano en Mary Key
Que quemara el sol.
Queda poco tiempo para la familia, además no se gana como antes.*

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Entre las ventajas y desventajas de ser taxistas (Cuadro 46) las mujeres mencionaron La experiencia en manejar, el contar con ingresos propios y el conocer a más personas. Con relación a las desventajas, las mujeres expresaron que la falta de oportunidades de pertenecer al gremio, el maltrato de algunos pasajeros, que el trabajo es estresante y cansado y el hecho de que no cuentan con prestaciones

Cuadro 46. Ventajas y desventajas de la actividad

¿Cuáles son las ventajas que usted observa de ser taxista?	¿Cuáles son las desventajas que usted observa de ser taxista?
<p>Ninguna El conocer lugares, apoyo de sus compañeros y recibir auxilio. La práctica en el volante. Los ingresos, y los horarios. El conocer mas gente, la familia vive mejor Se tiene mas tiempo para realizar cosas. Tener ingreso seguro del diario. Tiempo, porque no se depende de un jefe. La gente las prefiere abordar, sobre todo por las noches y cuando hay lluvia. Más tiempo para sus hijos. Conoces muchas direcciones, oficinas y dependencias. Mejoras en el volante y en el funcionamiento de la vialidad.</p>	<p>Como mujeres no nos dejan sobresalir para la integración del gremio (puestos directos) A veces la gente nos insulta y maltrata. Corremos peligro. Algunas personas nos discriminan. Horarios impropios, peligro de asalto. Los topes y condiciones de la ciudad. No hay prestaciones, ni vacaciones. Es cansado y estresante. Antes de la quincena, son los días bajo. No hay tiempo para ti, ni para la familia. No hay apoyos en caso de accidentes. Cuando no hay eventos, no se perciben ingresos. Hay poco trabajo y se invierten muchas horas para poder sacar algo.</p>

Fuente: Elaborado a partir de datos del trabajo de campo 2008

Recomendaciones y Consideraciones.

- ◆ La principal razón por la cual las mujeres trabajan como taxistas es porque han heredado la placa o el derecho.
- ◆ Los cargos dentro de la estructura sindical son ocupados por hombres, las mujeres que trabajan dentro del F.U.T.V son secretarías del área administrativa.
- ◆ Hay una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres taxistas la cual se refleja en su participación en el sindicato y/o en actividades del gremio, como es el caso de la banda.
- ◆ Es importante implementar acciones afirmativas para ir potenciando las habilidades y aumentando el ingreso de mujeres no solo como taxistas sino como dueñas de las placas.
- ◆ El acceso y la mayor participación de las mujeres taxistas a puestos en la dirección del sindicato representa un reto, y éste se favorecerá si se eliminan los estereotipos y roles tradicionalmente asociados a las mujeres. Para esto será necesario implementar un taller de sensibilización en género en este gremio incluyendo a mujeres y hombres taxistas, dueños de las placas y en el sindicato.
- ◆ Sensibilizar a la ciudadanía para que el trabajo de la mujer taxista se respete al igual que el del hombre.
- ◆ Las mujeres taxistas manifestaron que requerían el acceso a servicios como:
 - Salud
 - Vivienda
 - Guarderías

**INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.**

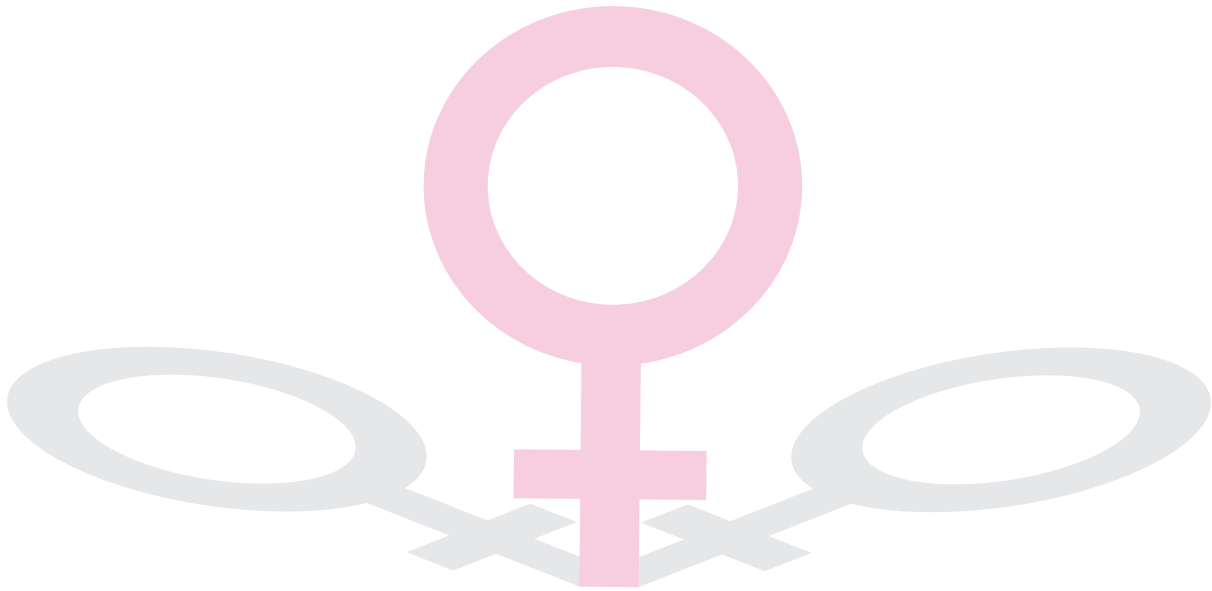
INFORME FINAL DEL PROYECTO
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TRABAJOS NO CONVENCIONALES
EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE. DOS ESTUDIOS DE CASO.

Para cualquier comentario comunicarse con
la **Dra. María Consuelo Sánchez González**
al correo electrónico: **maconsaglz@yahoo.com.mx**

Coordinación de Equidad de Género de
la Universidad Autónoma de Campeche (COEGUAC)
Av. Agustín Melgar s/n, Col. Buenavista, C.P. 24039
San Francisco de Campeche, Cam.

Tel. 01 (981) 81 1 98 00 ext. 62702

Participación Femenina en Actividades Laborales No Tradicionales en la
Ciudad de San Francisco de Campeche. Dos Estudio de Caso: Taxistas y Policías



Este proyecto fué financiado con recursos federales del Fondo para la Transversalidad de Perspectiva de Género.
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"