



## IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN SEIS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA DEL ESTADO DE CAMPECHE

### Introducción

Los instrumentos y acuerdos internacionales suscritos por nuestro país en materia de derechos humanos de las mujeres, han establecido la responsabilidad de los gobiernos para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, así como para eliminar toda forma de discriminación en los diferentes ámbitos sociales y contextos institucionales. Esto implica no solo reformar la legislación, sino también intervenir en la planeación, implementación y evaluación de las políticas públicas para garantizar en todo el proceso una perspectiva integral de los derechos humanos y de equidad teniendo como centro de las políticas a los sujetos claramente especificados en su contexto social.

En ese orden de ideas, si nos ubicamos en el tema laboral y la equidad de género, los avances han sido sustanciales en América Latina. En la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo del Mercosur (Buenos Aires, abril de 2004), los ministros del trabajo afirmaron la necesidad de la reducción sustancial de las diferencias de género, a través de la disminución de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y del impulso y coordinación de políticas de igualdad de oportunidades y de combate a todas las formas de discriminación.

El tema de la equidad de género también está incorporado a la Declaración final del Foro Tripartito de Empleo de América Central y República Dominicana (Tegucigalpa, julio de 2005). En ese documento, la promoción de la equidad de género es considerada un componente central del desarrollo productivo y del desarrollo humano pleno, lo que hace necesaria su incorporación como un elemento transversal en los análisis y en las acciones de generación de empleo, combate a la pobreza y fortalecimiento de la gobernabilidad democrática.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los instrumentos de derechos humanos, por lo tanto, las ha incorporado a su ámbito jurídico nacional. Con esta base, el desafío más importante es armonizar esa normativa internacional en la legislación federal y estatal, así como generar





medidas prácticas a través del diseño, implementación y seguimiento de políticas públicas que garanticen un impacto real en la vida de las personas.

En ese sentido este proyecto retoma lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).

En el plano nacional se busca dar respuesta a lo establecido en Los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 11, 12, 15 y 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH); y los artículos 1, 2, 3, 40, 49, fracciones I, II, III, IV, V, VI, VIII, IX, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI y XXII; 51 fracción II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Están planteados también a partir del Eje 3 Igualdad de Oportunidades, numeral 3.5 Igualdad entre Mujeres y Hombres, Objetivo 16, del Plan Nacional de Desarrollo, los siete Objetivos Estratégicos del Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

En sus objetivos, el PROIGUALDAD 2008-2012 establece como objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Con este eje rector es que se plantea que la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del Gobierno responda a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese marco, las acciones que se promueven son transversales e intentan revertir la desigualdad en diversos ámbitos de la vida pública y privada.

El Instituto de la Mujer de Campeche (IMEC), es la institución que encabeza las acciones de género en el estado; plantea la incorporación de este programa dentro del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, en este sentido el proyecto





responde a la legislación estatal vigente del estado de Campeche, en particular a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Campeche y a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Campeche.

La propuesta metodológica aquí presentada se enfoca en el ámbito laboral, conforme con el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y busca que se modifiquen los procesos internos de las instituciones a través de la implementación de nuevas estructuras organizacionales de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas acordes con el enfoque de género.

Desde nuestro punto de vista el ámbito laboral es uno de los espacios donde la incorporación del enfoque de género rinde mayores frutos, pues es precisamente en este espacio donde se puede incidir en las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio.

Es de suma importancia entender que introducir la perspectiva de género en el ámbito institucional no significa crear programas de mujeres o únicamente implementar en la estructura administrativa un área de género, sino introducir de manera transversal la cuestión de género en los procesos y estructuras de la administración pública. Dichas transformaciones son de gran magnitud dado que se trata de transformar percepciones y estructuras del funcionamiento institucional; para ello se necesita introducirlas desde un proceso gradual de largo plazo, que requiere ser monitoreado cuidadosamente.

Es necesario resaltar también que el proceso de transformación de la cultura institucional no puede hacerse mediante un esquema rígido, por el contrario una de las condiciones previas de este proceso es partir de las características propias de cada institución, de los valores y las prácticas que se han construido a través del tiempo.





Estos valores y prácticas se pueden conocer a partir de dos fuentes fundamentales: Primero, a través de los valores que establezca el titular de la Administración Pública y después de las propias prácticas de los funcionarios públicos.

4

En el caso del el estado de Campeche la primera fuente la tenemos en los valores y principios de funcionamiento que establece el titular del gobierno del estado, en este caso el gobernador Fernando Eutimio Ortega Bérnes. Los principios y valores establecidos por el actual gobierno del estado se encuentran plasmados en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 “Nuestro camino para crecer”.

De acuerdo con este documento la misión de gobierno es: “Generar una estrategia de crecimiento y desarrollo a través de mecanismos que dinamicen la economía local, fortalezcan la formación humana y garanticen la seguridad y el bienestar integral de todos los campechanos, mediante la instrumentación de políticas innovadoras que den certidumbre y confianza a los ciudadanos”. En ese mismo documento se establecen los siguientes principios y valores:

*Respeto.* Es la capacidad de aceptar los diferentes criterios, opiniones y actitudes que permitan un desarrollo humano armónico.

*Confianza mutua.* Es la familiaridad, seguridad y esperanza recíproca entre las personas e instituciones para garantizar el beneficio colectivo.

*Cooperación.* Es la capacidad de asumir tareas colectivas con fines comunes teniendo como principal objetivo el bienestar general.

*Pluralidad.* Es la cualidad o condición que permite incluir en la participación social indistintamente de su origen, religión, ideología, género o condición física.

Ahora bien, una vez que estos principios y valores han sido establecidos por el gobierno del estado, lo siguiente es que todos los funcionarios de la administración pública estatal los instrumenten y los reflejen en su actuar cotidiano incluyendo la perspectiva de género. Este es un proceso que difícilmente se documenta en los programas que emanan de la administración





pública, es un trabajo arduo de observación y monitoreo que difícilmente se hace en las dependencias.

Es por eso que se hace necesario retomar la propuesta de la cultura institucional, entendida como: “el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la administración pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.” (Programa de Cultura Institucional, INMUJERES 2009).

Así para plantear esta investigación, observamos que en el plano de valores y principios del gobierno del estado de Campeche se encuentran algunos relacionados con la equidad y la pluralidad, aunque no se menciona de manera explícita la perspectiva de género. Además de que la gestión del actual gobernador es aún muy reciente como para poder observar si estos principios han permeado la actuación de la administración pública.

En el caso de las prácticas cotidianas existe poca información al respecto. El IMEC ha venido realizando algunos esfuerzos en los últimos años a través de varios programas, efectuando seminarios para institucionalizar la perspectiva de género. Sin embargo, no existen evidencias objetivas de la manera en que estos conocimientos han retroalimentado los procesos dentro de la administración pública.

Tomando en cuenta este escenario es que se realizó este proyecto. Se trata de iniciar un proceso de largo aliento en varias etapas, que permita conocer y transformar la cultura institucional de la administración pública del estado de Campeche y consolidarla a través de la implementación de la perspectiva de género con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. En este año se planteó realizar la primera etapa de diagnóstico, para ello este estudio se centra en seis dependencias del estado: **la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Salud, la Secretaría de**





## Educación, la Secretaría de Finanzas, la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad y la Procuraduría General de Justicia.

En esta primera etapa diagnóstica se platea como objetivo general;

- Conocer la situación institucional al interior de 6 dependencias de la administración pública del estado de Campeche, para introducir una nueva cultura institucional con perspectiva de género con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos específicos con los que se desarrollo el proyecto son;

- Establecer vínculos interinstitucionales, dirigidos a propiciar la voluntad política de los diferentes actores involucrados.
- Ubicar mediante herramientas cuantitativas y en menor medida cualitativas los elementos básicos en materia de política pública laboral con perspectiva de género en las 6 dependencias de la administración pública.
- Generar recomendaciones a la política pública laboral dirigidas a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres de las 6 dependencias de la administración pública.

### Metodología

La metodología utilizada incluyó técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas, centradas ambas en las siguientes unidades de análisis: 1. Etapa de sensibilización consistente en la constitución de una Mesa Interinstitucional con funcionarios tomadores de decisiones de las seis dependencias; 2. Fase diagnóstica. Investigación cuantitativa con la aplicación de cuestionarios (encuestas) y; 3. Fase diagnóstica. Investigación cualitativa desarrollando grupos focales con funcionarios públicos de mandos medios y superiores.

Trabajamos en seis secretarías de Campeche, a saber:

Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad

Secretaría de Gobierno





Procuraduría General de Justicia

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Salud y

Secretaría de Educación

7

### Mesa Interinstitucional

En términos metodológicos, inicialmente el IMEC convocó a una reunión a las seis instancias involucradas, con el objetivo de establecer un diálogo institucional con las y los responsables de cada una de ellas, se expusieron brevemente los objetivos del proyecto y cuestiones fundamentales respecto a la teoría y procesos de la construcción de una nueva cultura institucional con perspectiva de género, se compartieron experiencias exitosas sobre políticas laborales en América Latina e internacionales y se estableció un diálogo dirigido a establecer vínculos sensibles a recibir la propuesta y generar voluntad política durante el desarrollo del proyecto y de largo aliento.

La respuesta a esta intervención por parte de los titulares de cada instancia se puede considerar exitosa respecto a la asistencia, a la disposición para realizar el estudio y la disposición para facilitar las condiciones y tiempos del personal para el estudio. En la parte de recomendaciones se retoma el consolidar esta actividad con la finalidad de mantener la voluntad política y continuar con el proyecto a mediano y largo plazo.

En el caso de la **encuesta (cuestionarios)**, incluyó una parte cuantificable y otra, muy breve, escrita, cuyo carácter es más cualitativo. Ambas tuvieron la finalidad de aproximarnos a una serie de aspectos como la sensibilidad, los conocimientos y las actitudes de las personas de las dependencias en torno a la situación de las mujeres en la institución y su condición de género y recoger la opinión de las y los encuestados sobre posibles alternativas para solucionar problemas identificados. Sin embargo las sugerencias aparecieron más bien en los grupos focales que en las encuestas.





Como los cuestionarios se aplicaron a los funcionarios que estuvieran dispuestos a contestarlo, planteándose un mínimo requerido para obtener información relevante, el resultado fue que lo contestaron en total 87 funcionarios de las 6 secretarías mencionadas, siendo casi el 20% personal administrativo, casi el 10% personal directivo, e igual porcentaje de supervisores, seguidos por más del 7% de jefes de departamento (mandos medios) y casi el 5% subdirectores y otro tanto de coordinadores. Fue estrictamente confidencial como exige la ética de la investigación y servirá para elementos para la elaboración de un análisis diagnóstico sobre las percepciones y valores que los funcionarios públicos manejan con respecto a la perspectiva de género. La participación mayor se dio en la Secretaría de Salud y la menor en la Secretaría de Gobierno, debido a las diversas actividades que en el final del año los mantenían ocupados.

El análisis cuantitativo de la encuesta se realizó utilizando el programa de computación STATA. Los resultados de la información escrita de la encuesta aparecen dentro de los informes cualitativos, haciendo referencia a la encuesta.

Dependencia	Número de cuestionarios
Secretaría de Gobierno	8
Secretaría de Seg. Púb.	19
Secretaría de Salud	13
Secretaría de Educación	20
Procuraduría	14
Secretaría de Finanzas	13
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>





El análisis **cualitativo**, realizado mediante un grupo focal en cada secretaría, formados fundamentalmente por mandos medios y superiores, tiene como objetivo conocer su percepción de la cultura institucional de su dependencia, cual es la estrategia de género que manejan y detectar posibles obstáculos y oportunidades para la transformación de la cultura institucional con perspectiva de género. Además los grupos focales son la herramienta idónea para abordar la parte de la construcción de la cultura institucional y generar discusión sobre posibles acciones a tomar para implementar la perspectiva de género dentro de la cultura institucional.

La información cualitativa se analizó utilizando el programa de computación Atlas-ti 5.0.

Dependencia	Número de participantes en el grupo
Secretaría de Gobierno	8
Secretaría de Seg. Púb.	7
Secretaría de Educación	13
Secretaría de Salud	10
Procuraduría	14
Finanzas	6
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>

El orden de presentación de resultados será el siguiente:

Resultados del análisis cuantitativo

Resultados del análisis cualitativo:





- Por Secretaría
- General

Conclusiones Generales y recomendaciones para una siguiente etapa del proyecto.

10

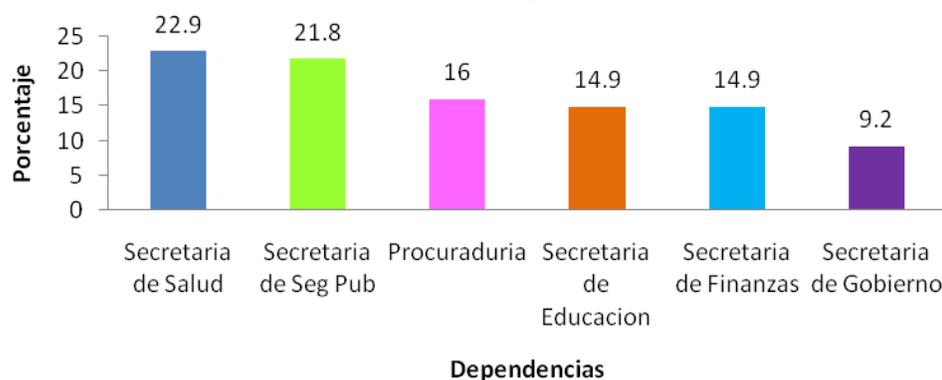
## ANÁLISIS CUANTITATIVO (encuestas)

### Resultado cuantitativo:

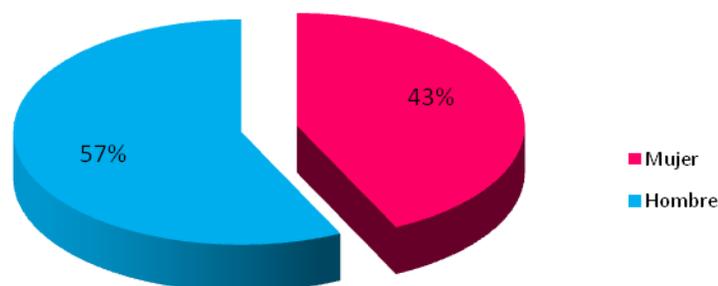
En el trabajo del análisis para el Diagnóstico de cultura institucional realizado en el estado de Campeche participaron un total de 87 funcionarios de seis dependencias de gobierno. De estos el 23.0 % pertenecían a la Secretaría de Salud, 21.8 % a la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad, 16.1 % a la Procuraduría General de Justicia, 14.9 % a la Secretaría de Educación y otro 14.9 % a la Secretaría de Finanzas y un 9.2 % a la Secretaría de Gobierno. Un 42.9 % eran del sexo femenino y un 57.1 % del sexo masculino. (Ver gráfico 1 y 2)



**Grafico 1. Distribución porcentual de las dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010**



**Gráfico 2. Distribución porcentual del género de los funcionarios de las seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010**





En relación al área de adscripción de los funcionarios participantes se encontró que un 9.4 % pertenece a la subdirección de recursos humanos en las entidades, un 3.5 % pertenece a la Dirección de los Servicios de Salud y un 2.4 % lo comparten las áreas de Caravanas de la Salud, Programa de Control de peso, Coordinador Administrativo, Dirección de Gestoría Institucional, Dirección de Programación y Desarrollo, Informática, Recursos Materiales, Seguro Popular y Subprocuraduría de Control de Procesos. El listado completo se puede observar en la tabla 1. Con relación a las funciones que ejercen en estos puntos de adscripción el 18.1 % desarrolla funciones administrativas, un 9.6 % de dirección, 9.6 % supervisión, un 4.8 como coordinadores y funciones de subdirector, entre otros (Ver tabla 2)



**Tabla 1. Área de adscripción a la que pertenecen los funcionarios de las seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010**

AREA ADSCRIPCION	n	%
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	8	9,4
DIRECCION DE SERVICIOS DE SALUD	3	3,5
CARAVANAS DE SALUD	2	2,4
CONTROL DE PESO "B"	2	2,4
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	2	2,4
DIRECCION DE GESTORIA INSTITUCIONAL	2	2,4
DIRECCION DE PROGRAMACION Y DESARROLLO	2	2,4
INFORMATICA	2	2,4
RECURSOS MATERIALES	2	2,4
SEGURO POPULAR	2	2,4
SUBPROCURADORIA DE CONTROL DE PROCESOS	2	2,4
AREA JURIDICA	1	1,2
COMUNICACIÓN SOCIAL	1	1,2
CONTRALORIA INTERNA	1	1,2
DEPARTAMENTO MED.PREVENTIVO	1	1,2
DEPARTAMENTO DE RECURSOS MATERIALES	1	1,2
DEPTO.DE PSICOLOGIA	1	1,2
DIR. DE ATENCION ALAS VICTIMAS DEL DELITO	1	1,2
DIRECCION DE ATENCION MEDICA	1	1,2
DIRECCION DE AVERIGUACIONES PREVIAS	1	1,2
DIRECCION DE CONTABILIDAD	1	1,2
DIRECCION DE DIFUSION	1	1,2

DIRECCION DE EGRESOS	1	1,2
DIRECCION DE GOBERNACION	1	1,2
DIRECCION DE LA POLICIA ESTATAL PREVENTIVA	1	1,2
DIRECCION DE PLANEACION Y DESARROLLO	1	1,2
DIRECCION DE PLANEACION Y PROGRAMACION	1	1,2
DIRECCION DE PROTECCION SOCIAL EN SALUD	1	1,2
DIRECCION DE SERVICIOS PERICIALES	1	1,2
DIRECCION DE SRVICIOS FINANCIEROS	1	1,2
DIRECCION GENERAL DE AUDITORIA FISCAL	1	1,2
EXTENSION DE COBERTURA	1	1,2
IMPORTACION Y REVALIDACION	1	1,2
OFICINA CENTRAL	1	1,2
OPORTUNIDADES	1	1,2
PLANEACION Y PROGRAMACION	1	1,2
PROCURADOR	1	1,2
PROCURADURIA FISCAL	1	1,2
PROGRAMA OPORTUNIDADES	1	1,2
PROGRAMAS INSTITUCIONALES	1	1,2
RECURSOS FEDERALES	1	1,2
DIRECCION DE VIALIDAD	1	1,2
SECRETARIA TECNICA SECRETARIA DE FINANZAS	1	1,2
SEPARTAMENTO DE CAPATACION Y DESARROLLO	1	1,2
SUBDIRECCION DE ENSEÑANZA E INVESTIGACION	1	1,2
SUBDIRECCION DE EVALUACION E INOVACION	1	1,2
SUBDIRECCION DE PLANEACION Y PROGRAMACION	1	1,2
SUBDIRECCION DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS	1	1,2
SUBPROCURADURIA DE JUSTICIA	1	1,2



<b>SUBSECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTOS</b>	1	1,2
<b>UNIDAD DE ASUNTOS JURIDICOS</b>	1	1,2
<b>UNIDAD DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	1	1,2
<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN COMBATE AL SECUESTRO</b>	1	1,2
<b>VECTORES</b>	1	1,2
<b>VIALIDAD Y TRANSPORTE PUBLICO</b>	1	1,2
<b>VISITADURIA</b>	1	1,2
<b>TOTAL</b>	85	100,0



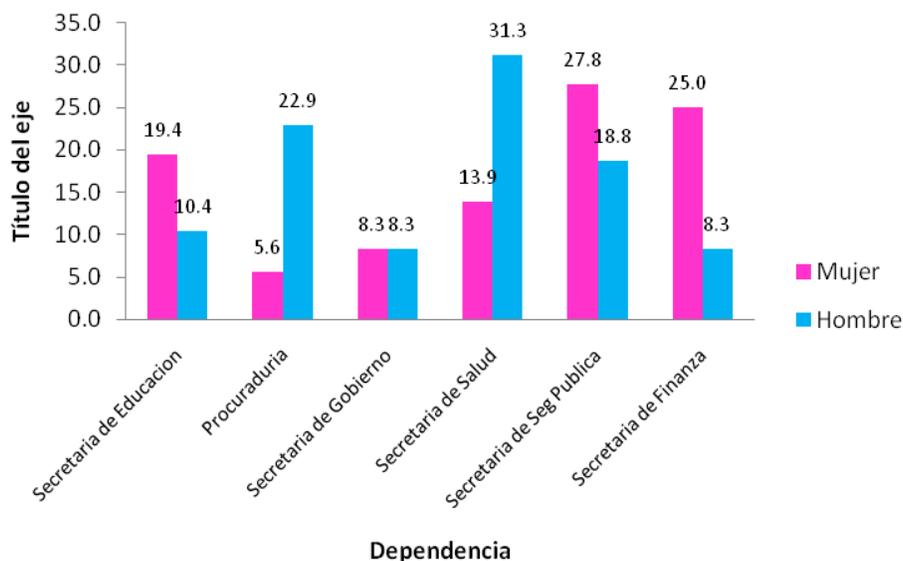
**Tabla 2. Funciones que realizan los funcionarios de las seis dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010**

<b>FUNCIONES</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>	15	18,1
<b>DIRECTOR</b>	8	9,6
<b>SUPERVISOR</b>	8	9,6
<b>COORDINADOR</b>	4	4,8
<b>SUBDIRECTOR</b>	4	4,8
<b>JEFE DE DEPARTAMENTO</b>	6	7,2
<b>SECRETARIA TECNICA</b>	2	2,4
<b>CAPACITADOR</b>	2	2,4
<b>EVALUADOR</b>	2	2,4
<b>ASESORIA JURIDICA</b>	2	2,4
<b>OFICIAL JURIDICO</b>	1	1,2
<b>DIRIJIR PROCESOS ADSCRITOS A LAS AREAS PENALES</b>	1	1,2
<b>EFICIENTAR EL CORRECTO EJERCICIO DEL PRESUPUESTO</b>	1	1,2
<b>MANTENIMIENTO</b>	1	1,2
<b>ATENCION A VICTIMAS</b>	1	1,2
<b>REGISTRO DE LOS INGRESOS Y EGRESOS</b>	1	1,2
<b>GESTION</b>	1	1,2
<b>ATENCION AL PUBLICO</b>	1	1,2
<b>PLANEACION, DIRECCION Y EVOLUCION</b>	1	1,2
<b>COORD, PLAN, PROG</b>	1	1,2
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACION</b>	1	1,2

<b>PROGRAMAR PRESUPUESTAR GETIONAR</b>	1	1,2
<b>AUDITORIA FISCAL</b>	1	1,2
<b>TITULAR DE LA INSTITUCION</b>	1	1,2
<b>ANALISTA ESPECIALIZADO</b>	1	1,2
<b>NUTRICION Y RESPONSABLE DEL COMPLEMENTO ALIMENTICIO</b>	1	1,2
<b>SUBPROCURADOR GENERAL DEL ESTADO</b>	1	1,2
<b>REVISAR LOS PROYECTOS DE OBRA PROYECTOS DE PRESUPUESTO</b>	1	1,2
<b>ENCARGADA DEL DEPTO DE PERITOS Y LIBERACION DE VEHICULOS</b>	1	1,2
<b>VISITADOR ORGANO INTERNO DE CONTROL</b>	1	1,2
<b>TOTAL</b>	83	100,0

Al observar la composición por género dentro de las 6 dependencias de la administración pública del estado de Campeche, se encontró que de la población de mujeres el 19.4% pertenece a la Secretaría de Educación, el 5.6% a la Procuraduría, el 8.3% a la Secretaría de Gobierno, el 13.9% a la Secretaría de Salud, el 27.8% a la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad y el 25.0% a la Secretaría de Finanzas. En cuanto a la población de hombres, se encontró que el 10.4% pertenece a la Secretaría de Educación, el 22.9% a la Procuraduría, el 8.3% a la Secretaría de Gobierno, el 31.3% a la Secretaría de Salud, el 18.8% a la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad y el 8.3% a la Secretaría de Finanzas. Porcentualmente se observan más mujeres en la Secretaría de educación, Secretaría de Seguridad pública y Secretaría de Finanzas (Ver gráfico 3)

**Gráfico 3. Distribución porcentual del género y de las dependencias de la administración pública del estado de Campeche, 2010**



Al observar las medias del tiempo que llevan laborando los funcionarios en cada uno de sus trabajos se encontró que los de mayor antigüedad son los trabajadores de la Secretaría de Educación con una media de 18.5 años, seguidos por los que laboran en la secretaria de Salud y Secretaría de Finanzas con 12.2 años. Los que tienen menor antigüedad en sus puestos de trabajo fueron los funcionarios de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad (Ver tabla 3). En relación a las medias de edad se encontró que los hombres presentan más edad que las mujeres con una diferencia de 1.9 años (44.8 vs 42.9 respectivamente) (Ver tabla 4).

**Tabla 3. Comportamiento de la media de tiempo laborando en la institución por las dependencias de la administración pública del estado de Campeche, México 2010**

Dependencia	n	media	DS	Min	Max
Secretaría de Educación	11	18,5	10,12	2	38
Procuraduría	13	10,4	8,8	1	24
Secretaría de Gobierno	7	10,8	8,21	2	24
Secretaría de Salud	20	12,7	8,5	1	29
Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad	18	9,8	8,8	0,06	25
Secretaría de Finanza	8	12,2	4,6	6	19

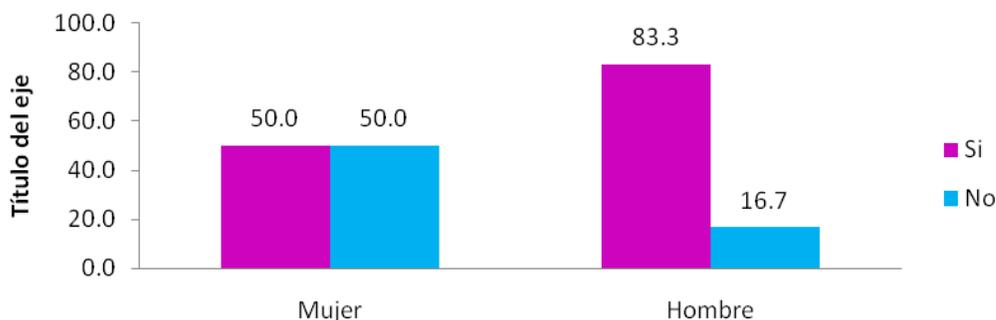
**Tabla 4. Comportamiento de la media de edad y tiempo laborando en la institución por género de las dependencias de la administración pública del estado de Campeche, México 2010**

Edad	n	media	DS	Min	Max
Mujer	35	42,9	9,7	24	65
Hombre	48	44,8	9,5	27	67
Tiempo laborando					
Mujer	34	12,2	7,4	1	26
Hombre	43	12,3	9,7	0,06	38

### I. Marco Normativo

Con respecto al conocimiento que tienen los funcionarios sobre el Marco Normativo con relación a la equidad de género, comparando entre hombres y mujeres, se encontró que un 83.3% de los hombres y un 50.0% de las mujeres si tienen conocimiento del marco jurídico federal y estatal que hace alusión a la equidad de género, igualdad entre hombres y mujeres y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, observándose que son más los hombres que refieren conocer sobre estas normas. (Ver gráfico 4)

**Grafico 4. ¿Tienen conocimiento del marco jurídico federal y estatal que hace alusión a la equidad de género, igualdad, entre hombres y mujeres, y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia?**





Al listar los once documentos más importantes con relación a las normas que se estaban preguntando para determinar su conocimiento, se encontró que de los funcionarios de las 6 dependencias de la administración pública un 33.3% de las mujeres conocen el Plan Nacional de Desarrollo y un 58.3% de hombres. El 61.3% de las mujeres conocen el Plan Estatal de Desarrollo y un 70.8% de hombres. El 36.1% de las mujeres conoce la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y un 43.8% son hombres. El 36.1% de las mujeres conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche y un 37.5% de hombres. De las mujeres, el 22.2% conoce la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y un 41.7% de hombres. El 13.9% de las mujeres conocen la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y un 33.3% de hombres. De las mujeres el 16.7% conocen el Programa Nacional por una Vida sin Violencia y un 20.8% de hombres. El 8.3% de las mujeres conoce el Acuerdo sobre Capacitación y Profesionalización en Género y el 18.8% de hombres, el 13.9% de las mujeres conoce el Presupuesto de Egresos de la Federación, Art. 26, y un 22.9% de hombres. El 11.1% de las mujeres conoce el Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres y un 14.6% de hombres. Se puede decir que los hombres tienen un mayor conocimiento que las mujeres en cuanto a los instrumentos aquí evaluados. (Ver tabla 5)

**Tabla 5. ¿Cuáles de estos instrumentos conoce?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Plan Nacional de Desarrollo</b>	12	33,3	28	58,3	40	46,0
<b>Plan Estatal de Desarrollo</b>	22	61,1	34	70,8	56	64,4
<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</b>	13	36,1	21	43,8	34	39,1
<b>Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche</b>	13	36,1	18	37,5	31	35,6
<b>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</b>	8	22,2	20	41,7	28	32,2



Hombres						
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	5	13,9	16	33,3	21	24,1
Ley del Instituto Estatal de las Mujeres	9	25,0	16	33,3	25	28,7
Programa Nacional por una Vida sin Violencia	6	16,7	10	20,8	16	18,4
Acuerdo sobre Capacitación y Profesionalización en Género	3	8,3	9	18,8	12	13,8
Presupuesto de Egresos de la Federación, Art. 26	5	13,9	11	22,9	16	18,4
Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres	4	11,1	7	14,6	11	12,6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

Con respecto al conocimiento acerca de la existencia de instrumentos específicos que se toman en cuenta en el Sector, el 77.8% de las mujeres y un 43.8% de los hombres no consideran que existan instrumentos que se toman en cuenta en su sector. (Ver tabla 6)

**Tabla 6. ¿Existen algunos instrumentos específicos que se tomen en cuenta en su Sector?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	8	22.2	27	56.3	35	41.7
<b>No</b>	28	77.8	21	43.8	49	58.3
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

El 94.0% de las mujeres considera que no existe alguna normatividad institucional en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género; el 56.3% de los hombres tienen igual consideración (Ver tabla 7)

**Tabla 7. ¿Existe alguna normatividad institucional en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	2	5,6	13	27,1	15	17,2
<b>No</b>	34	94,0	27	56,3	61	72,6
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

El 91.7% de la población de mujeres y el 77.1% de los hombres considera que no existe algún mecanismo oficial para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en la institución. (Ver tabla 8)

**Tabla 8. ¿Existe algún mecanismo oficial para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en la institución?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	3	8,3	9	18,8	12	14,3
<b>No</b>	33	91,7	37	77,1	70	83,3
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

El 80.6% de la población de mujeres, considera que no se ha implementado algún mecanismo de coordinación interinstitucional o intersectorial para la equidad de género y/o el acceso de las



mujeres a una vida libre de violencia; en menor proporción (58.3%) los hombres tienen igual consideración. (Ver tabla 9)

**Tabla 9. ¿Han implementado algún mecanismo de coordinación interinstitucional o intersectorial para la equidad de género y/o el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (Por ejemplo: Convenios, Acuerdos y/o acciones interinstitucionales, coordinación con el Instituto Estatal de las Mujeres, etc.)?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	7	19,4	20	41,7	27	32,1
<b>No</b>	29	80,6	28	58,3	57	67,9
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0





## II. Políticas laborales, de selección y promoción del personal y de conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Sobre el conocimiento y distinción de políticas que tome en cuenta las diferencias por género en materia de reclutamiento y selección de personal se encontró que el 75.0% de las mujeres y un 68.8% de los hombres considera que no hay en la institución alguna política que tome en cuenta las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en materia de reclutamiento y selección de personal (Ver tabla 10)

**Tabla 10. ¿Hay en la institución alguna política que tome en cuenta las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en materia de reclutamiento y selección de personal?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	9	25,0	15	31,3	24	28,6
<b>No</b>	27	75,0	33	68,8	60	71,4
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

En materia sobre políticas de despido y finalización de contratos diferenciadas por género el total de la población encuestada considera que no existen políticas de despidos y finalización de contrato diferentes para hombres y mujeres en la institución. (Ver tabla 11)



**Tabla 11. ¿En la institución existen políticas de despidos y finalización de contrato diferentes para hombres y mujeres?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>No</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

En materia de diferencia de salarios por género la gran mayoría de funcionarios (94.4 %, 91.7 %) consideran que no existen remuneraciones diferentes para hombres y mujeres (Ver tabla 12). De aquellas personas que consideraban que si existían diferencias (7.2 %) al preguntársele por que se daban estas diferencias ninguna manifestó una diferencia de género sino de diferencias establecidas por los niveles de capacitación o condición de tabulador (Ver tabla 12a).

**Tabla 12. En materia de salarios ¿Existen remuneraciones diferentes para hombres y mujeres?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	2	5,6	4	8,3	6	7,2
<b>No</b>	34	94,4	44	91,7	78	92,8
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

**Tabla 12a. ¿Por qué existen remuneraciones diferentes para hombres y mujeres?**

¿Por qué?	n	%
Depende del nivel	1	12.5
Existen categorías	1	12.5
La remuneración es igual en el trabajo	1	12.5
Los estudios profesionales y actividades	1	12.5
Los niveles salariales son indistintos	1	12.5
No por que se rige el mismo tabulador y la misma política y legislación laboral	1	12.5
Pero no se en otras dependencias	1	12.5
Se mantiene una equidad en ambos género	1	12.5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

En relación a las posibles diferencias tenidas en la duración de la jornada y/o horario por género el 88.9 % de las mujeres y un 83.3 % de los hombres consideran que no se dan estas diferencias (Ver tabla 13).

**Tabla 13. ¿La duración y/o horario de la jornada del trabajo es diferente para hombres y mujeres?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	4	11,1	8	16,7	12	14,3
<b>No</b>	32	88,9	40	83,3	72	85,7
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

En lo que se refiere a la diferencia aplicada a políticas de control de asistencia el 91.7% de la población participante, no considera que existen políticas diferenciadas para el control de asistencia entre hombres y mujeres (Ver tabla 14).

**Tabla 14. ¿Existen políticas diferenciadas para el control de asistencia entre hombres y mujeres?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	3	8,3	4	8,3	7	8,3
<b>No</b>	33	91,7	44	91,7	77	91,7
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

Sobre la posible existencia de políticas diferenciadas por género en la autorización de permisos para la atención familiar o de los hijos, el 55.6% de las mujeres, consideran que no hay una política diferenciada en la autorización de permisos para la atención de la familia o los hijos e hijas, y un 56.3% son hombres. Llama la atención en este rubro que un 44.0 % de los entrevistados (similar tanto en hombres como en mujeres) si consideran una diferencia por género (Ver tabla 15).

**Tabla 15. ¿Hay una política diferenciada en la autorización de permisos para la atención de la familia o los hijos e hijas?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	16	44,4	21	43,8	37	44,0
<b>No</b>	20	55,6	27	56,3	47	56,0
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

Respecto a la existencia de políticas que favorezcan la participación equitativa entre hombres y mujeres, más de la mitad de los encuestados (59.5 %) consideran que no existen políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres (mujeres 66.7 %, hombres 54.2%) (Ver tabla 16).

**Tabla 16. ¿Existen políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	12	33,3	22	45,8	34	40,5
<b>No</b>	24	66,7	26	54,2	50	59,5
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

En cuanto a la existencia de procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias, el 94.4% de las mujeres considera que no existen los procedimientos específicos; un 79.9% de los hombres considera lo mismo (Ver tabla 17).

**Tabla 17. ¿Existen procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	1	2,8	10	20,8	11	13,1
<b>No</b>	34	94,4	38	79,2	72	85,7
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

Al indagar acerca de las principales causas de ausencia e interrupción de actividades que tenían los funcionarios dentro de sus trabajos se encontró que la más frecuente son las condiciones de enfermedad en un 38.8 %; al compararlo por género se encuentra que son más los hombres que se ausentan del trabajo por esta causa con un 60.0 %, mientras que solo un 12.5 % son mujeres. La segunda causa referida son actividades escolares con los hijos con un 27.7 %; al comparar esta causa por género se encontró que las mujeres lo presentan en un 50.0 %, mientras que los hombres solo un 10.0 %. La tercera causa fueron asuntos personales con un 16.6 %, y aquí solo las mujeres presentaron esta causal (Ver tabla 18).

**Tabla 18. Mencione las principales causas de ausencia e interrupción de actividades y recurrencia en hombres y mujeres**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>ACTIVIDAD ESCOLAR CON LOS HIJOS</b>	4	50,0	1	10,0	5	27,7
<b>ASUNTOS FAMILIARES</b>	0	0,0	1	10,0	1	5,5
<b>ASUNTOS PERSONALES</b>	3	37,5	0	0,0	3	16,6

<b>CAPACITACION</b>	0	0,0	1	10,0	1	5,5
<b>POR ENFERMEDAD</b>	1	12,5	6	60,0	7	38,8
<b>VACACIONES</b>	0	0,0	1	10,0	1	5,5
<b>Total</b>	8	100,0	10	100,0	18	100,0

Finalmente, en este apartado, se indago acerca de cuáles serian las principales causas por las cuales un funcionario se da de baja en la institución. Un 23.3 % de los funcionarios considera una de las principales causas el despido que hace la institución al funcionario, siendo la opinión mayor en hombres (33.3 %) que en mujeres (14.2 %), seguido de cambios voluntarios de trabajo con un 23.3 % (Ver tabla 19).

**Tabla 19. Mencione las principales causas de baja en la institución en hombres y mujeres**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>ASUNTOS FAMILIARES</b>	1	14,2	1	16,6	2	15,3
<b>DESPIDO O CESE DE ACTIVIDADES</b>	1	14,2	2	33,3	3	23,0
<b>OTRO</b>	3	42,8	1	16,6	4	30,7
<b>TRASLADOS</b>	0	0,0	1	16,6	1	7,6
<b>VOLUNTARIO, CAMBIO DE TRABAJO</b>	2	28,5	1	16,6	3	23,0
<b>Total</b>	7	100,0	6	100,0	13	100,0

### III. Hostigamiento, acoso sexual y violencia institucional

Con respecto al hostigamiento, acoso sexual y violencia institucional, el 97.2 % de las mujeres y el 97.9 % de los hombres consideran que no se ha registrado en la Institución algún caso donde se maltrate a las personas por su condición de género. Solo un 2.4 % de los participantes contesto afirmativamente. (Ver tabla 20)

**Tabla 20. ¿Se ha registrado en la Institución algún caso donde se maltrate a las personas por su condición de mujer u hombre (condición de género)?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	1	2,8	1	2,1	2	2,4
<b>No</b>	35	97,2	47	97,9	82	97,6
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

En relación a la existencia de mecanismos o procedimientos para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, el 58.3% de las mujeres y un 45.8% de los hombres, consideran que no existe un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral o violencia de género. El 47.2% de las mujeres y el 58.3% de los hombres consideran que si existen algunas instancia para la atención de estos procedimientos. Dentro de estas instancias, las mas referidas por los funcionarios fueron con un 26.6% las unidades de asuntos jurídicos, con un 11.1% el ministerio publico y agencia especializada, el 8.8% el Instituto Estatal de la Mujer y las visitadurías, el 4.4% derechos humanos y con el 2.2% contraloría, la procuraduría de justicia y el sistema DIF. (Ver tabla 21, 22 y 22a)

**Tabla 21. ¿Existe un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	15	41,7	26	54,2	41	48,8
<b>No</b>	21	58,3	22	45,8	43	51,2
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

**Tabla 22. ¿Existe alguna instancia para su atención?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	17	47,2	28	58,3	45	53,6
<b>No</b>	19	52,8	20	41,7	39	46,4
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

**Tabla 22a. ¿Cuál es la instancia para su atención?**

INSTANCIA	n	%
<b>OTRO, INDEFINIDO</b>	15	33,3
<b>UNIDAD DE ASUNTOS JURIDICOS</b>	12	26,6
<b>MINISTERIO PUBLICO, AGENCIA ESPECIALIZADA</b>	5	11,1
<b>INSTITUTO ESTATAL DE LA MUJER</b>	4	8,8
<b>VISITADURIA</b>	4	8,8
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	2	4,4
<b>CONTRALORIA</b>	1	2,2
<b>PROCURADURIA DE JUSTICIA</b>	1	2,2
<b>SISTEMA DIF</b>	1	2,2

#### IV. Presupuestos con perspectiva de género

En relación a la existencia o no de presupuestos específicos para financiar proyectos y acciones en materia de equidad de género, se encontró que un 92.9 % de los participantes dicen no existir ninguna partida que financie este tipo de actividad. El 5.6% de las mujeres y un 8.3 % de los hombres participantes consideran que si existe alguna partida presupuestal en la institución destinada a financiar acciones y proyectos en materia de equidad de género (Ver tabla 23). Acerca del control de los recursos dirigidas a estas acciones, solo un 3.6 % consideran que si existe control (Ver tabla 24).

**Tabla 23. ¿Existe alguna partida presupuestal en la institución destinada a financiar acciones y proyectos en materia de equidad de género?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	2	5,6	4	8,3	6	7,1
<b>No</b>	34	94,4	44	91,7	78	92,9
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

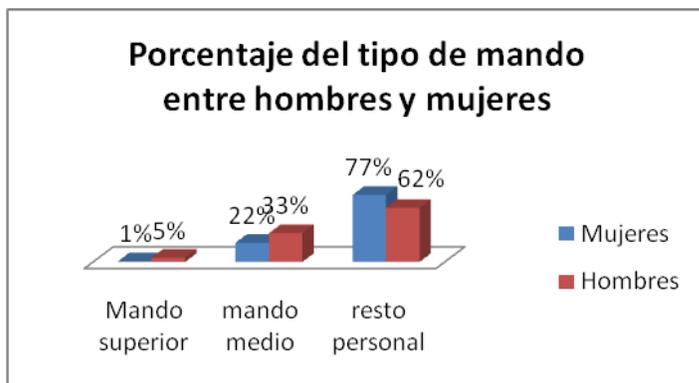
**Tabla 24. ¿Se lleva un control de los recursos dirigidos a acciones y proyectos en materia de equidad de género?**

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
<b>Si</b>	1	2,8	2	4,2	3	3,6
<b>No</b>	35	97,2	46	95,8	81	96,4
<b>Total</b>	36	100,0	48	100,0	84	100,0

A continuación se analiza la información que proporcionaron las diferentes instituciones en cuanto a los puestos y salarios de la plantilla institucional.

### Secretaría de Gobierno

En la secretaría de Gobierno se identificó que hay mayor porcentaje de mujeres trabajando en las diferentes áreas de esta dependencia. Es decir, en relación al total de la plantilla de la institución (374), el 53% (200) son mujeres y el 47% (174) son hombres. Estos datos nos indican que hay una equidad de género, a pesar de que son más mujeres laborando en dicha instancia, no es tan marcada la diferencia. Suponemos que al ser tan similar los porcentajes, la persona contratada para los puestos no se basa en su condición de ser hombre o mujer, si no de sus capacidades. Al profundizar en el análisis los puestos desempeñados por los trabajadores, la diferencia es notoria en los cargos de mandos superiores y medios en su mayoría son hombres (38% hombres vs. 23% mujeres), dejando a las mujeres los puestos de secretaria, auxiliares, entre otros (77% mujeres vs 62% hombres). Por lo que, la capacidad que tienen los hombres y las mujeres no es valorada de la misma manera.

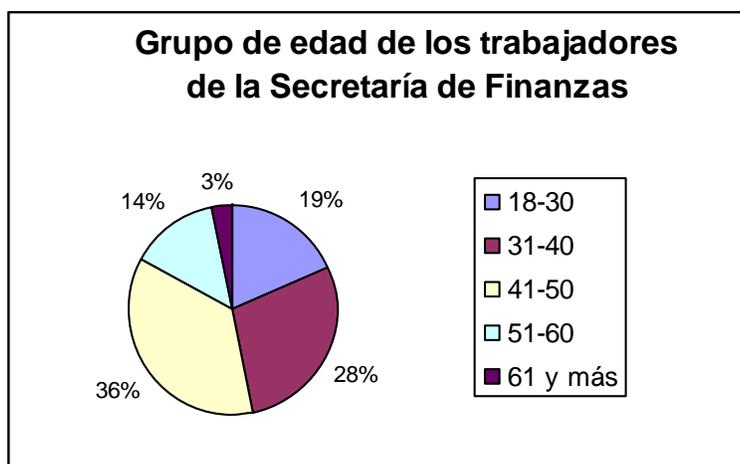


En ambos sexos, el grupo de edad que predomina es de 41 a 50 años, le sigue de 31 a 40 años para mujeres y de 51 en adelante para hombres. En relación a la escolaridad más hombres tienen licenciatura en comparación con las mujeres. Sin embargo, del total de personal que tiene

posgrado, el doble son mujeres. De acuerdo con el estado civil de los trabajadores, la mayoría tanto hombres como mujeres son “casados”

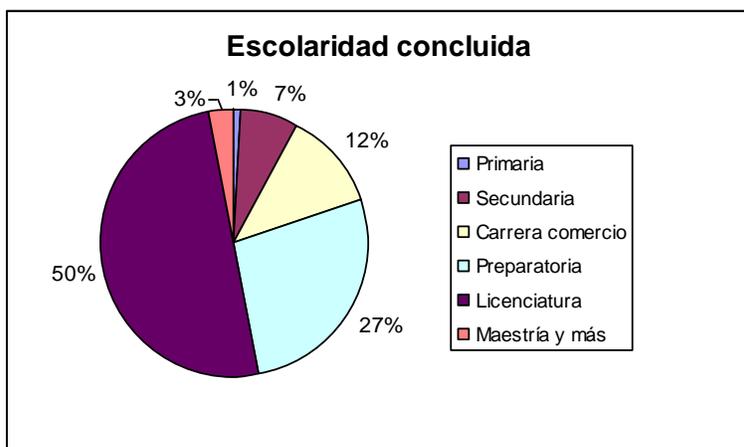
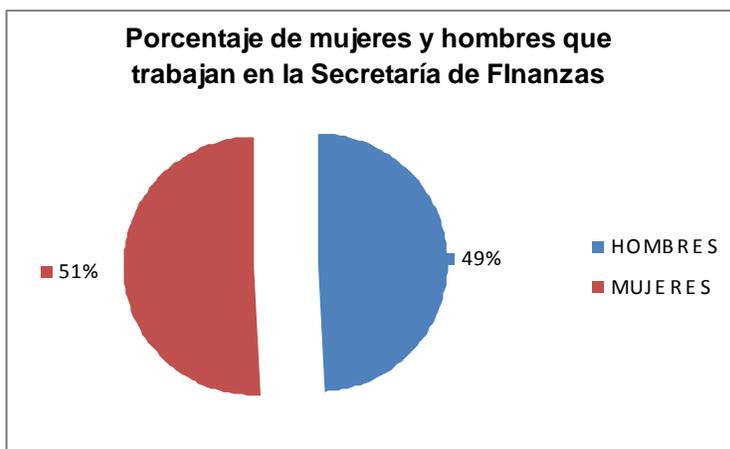
Las jornadas de trabajo y las prestaciones sociales están de acuerdo con la ley vigente del Estado de Campeche para ambos sexos. Las diferencias que se encontraron por la condición de ser mujer son maternidad, lactancia y guardería.

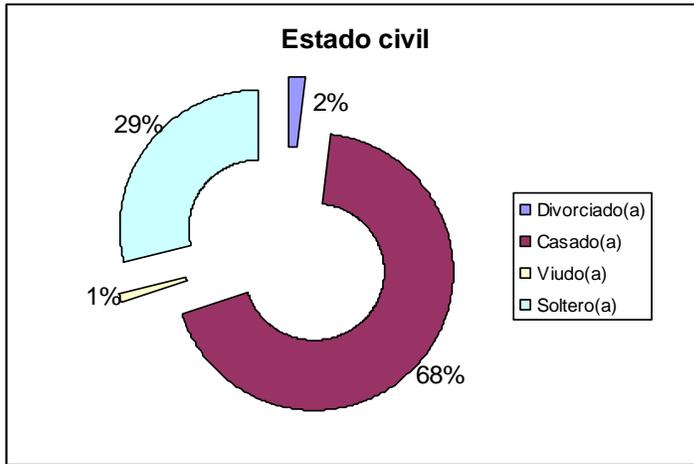
El presupuesto de egresos para el año 2010 refiere que los mandos superiores del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche, están muy bien remunerados en comparación con el personal operativo, administrativo y de servicios, lo cual identificamos que los hombres perciben mayor ingreso mensual que las mujeres. Porque los puestos de los mandos altos, en su mayoría son ocupados por los hombres.



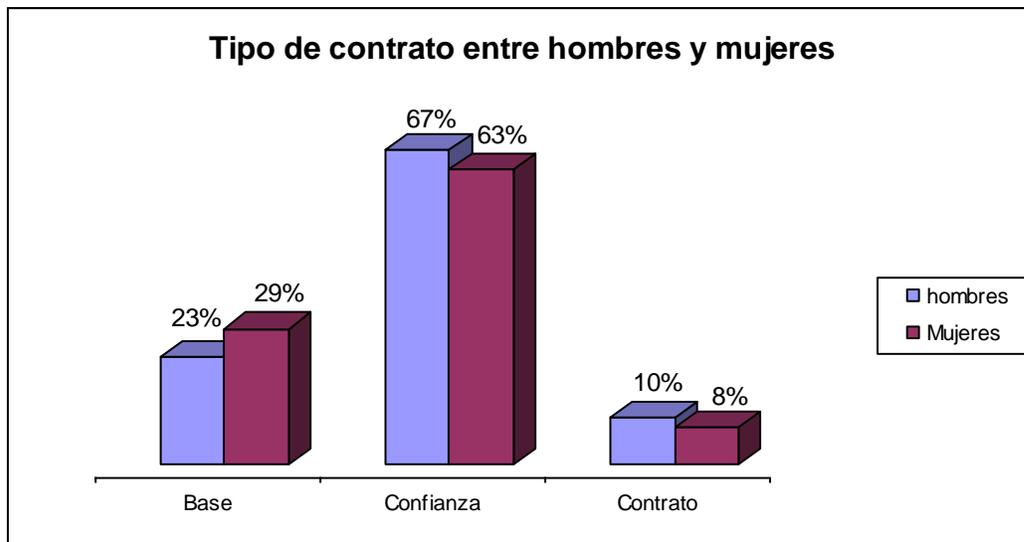
## Secretaría de Finanzas

Del total de empleados (391) el 49% (192) son hombres y el 51% (199) son mujeres, el grupo de edad que predomina es de 41 a 50 años, seguido de 31 a 40 años. El nivel académico de la mayoría del personal que labora en esta institución es de licenciatura. De acuerdo al estado civil, la mayoría está casado.





De acuerdo con el concentrado de nivel salarial de la Secretaría de Finanzas, se observa una diferencia mínima entre mayor personal de mujeres que de hombres. Sin embargo, se identifica que el salario más alto lo percibe un hombre y el más bajo le pertenece a una mujer. El tipo de contratación no es porcentualmente muy distinto entre hombres y mujeres, se observa que la mayoría tienen contrato de “confianza”.

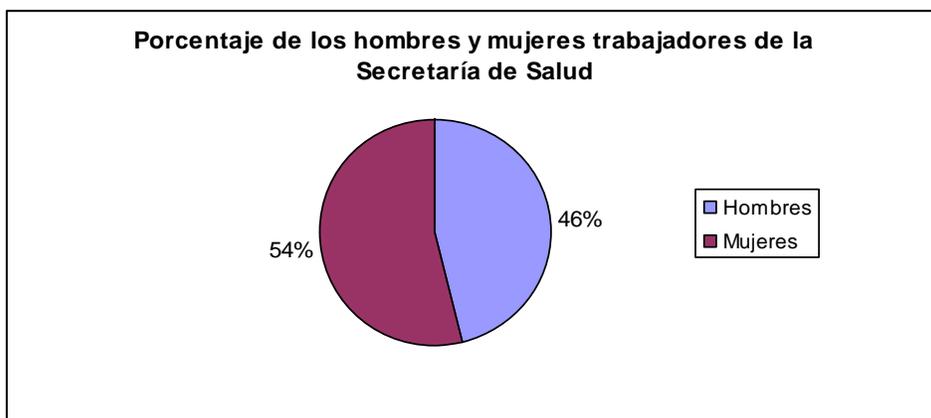


### Secretaría de Salud

En la Secretaría de Salud, se identifica un porcentaje mayor de mujeres trabajando (56% vs. 44%). En ambos sexos el grupo de edad más concurrido es de 41 a 50 años. Sin embargo, se observa un mayor porcentaje de hombres trabajando en puestos de mandos medios. Se infiere que a pesar de que hay mayor grupo de mujeres laborando en esta secretaría, los puestos más altos y de mejor salario lo perciben los hombres.

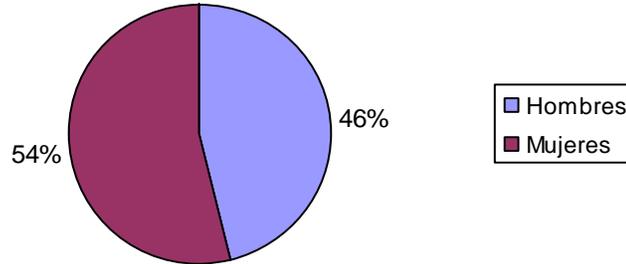
### Secretaría de Educación

El personal que trabaja en la Secretaría de Educación son 11, 927 (100%); de los cuales 5519 (46%) son hombres y 6408 (54%) son mujeres. Lo que muestra un mayor porcentaje de mujeres trabajando en esta secretaría.

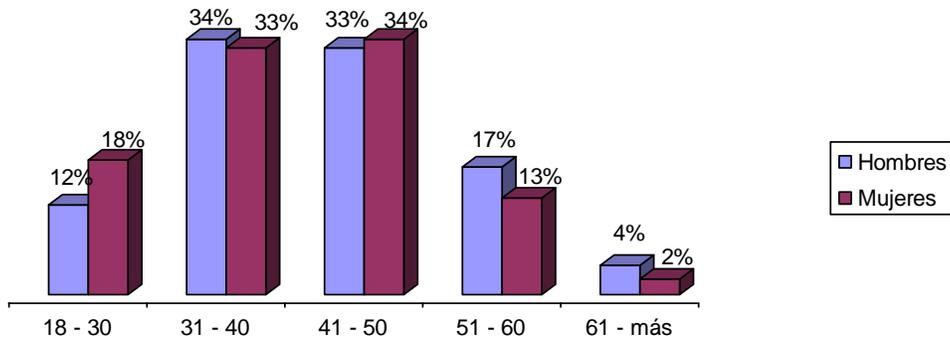


En la secretaría de Educación del Estado de Campeche se identifica diferencia entre hombres y mujeres en los distintos grupos de edad para los hombres el 34% tiene entre 31 y 40 años, el 34% de las mujeres tienen 41 a 50 años.

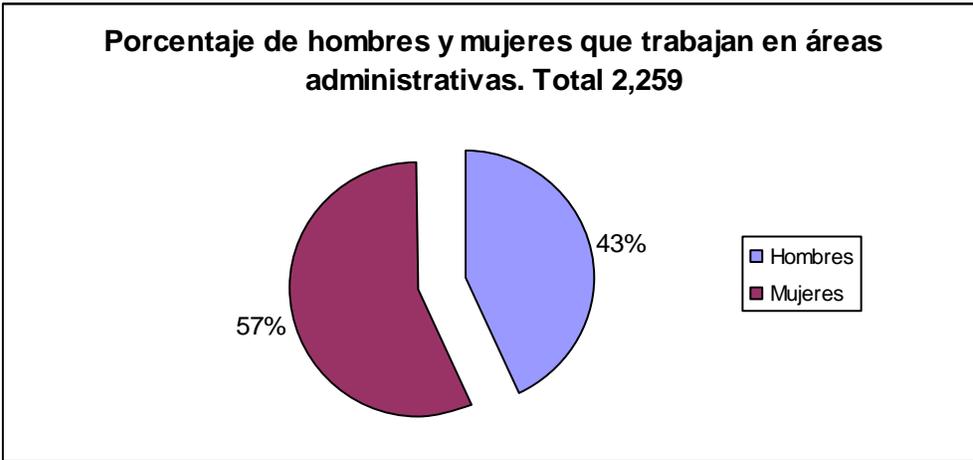
**Porcentaje de los hombres y mujeres trabajadores de la Secretaría de Salud**



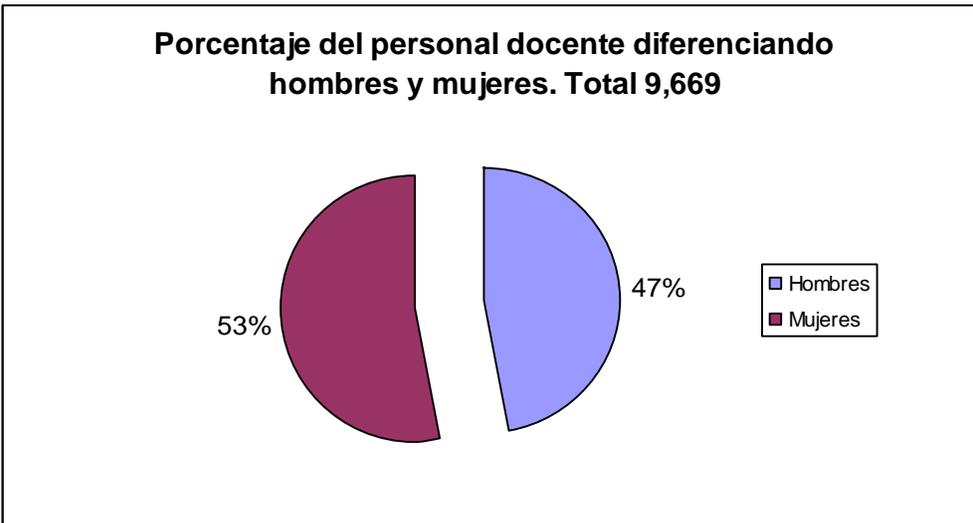
**Porcentaje de los distintos grupos de edad entre hombres y mujeres**



Del personal administrativo que pertenece a la Secretaría de Salud de Campeche, el nivel más alto de salario le pertenece a una mujer, además el mayor porcentaje trabajando en esta área es del personal femenino, por lo que se puede inferir que el trabajo administrativo se prefiere que los realicen las mujeres, puesto que no requiere de mayor desgaste físico.

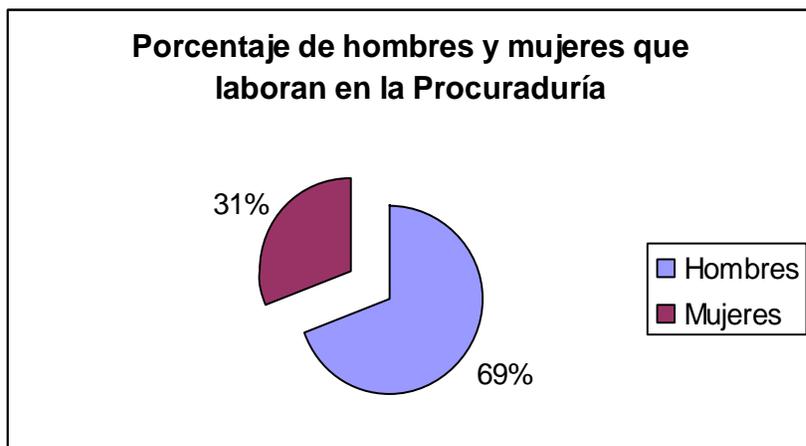


Se identifica un mayor porcentaje de mujeres laborando en la docencia, ya que de los 9,669 (100%) 4,547 son hombres y 5,121 son mujeres. Por lo que, se percibe que las mujeres tienen la capacidad para realizar las funciones que se requieren en esta área, sin ser rechazadas por su condición de ser mujer



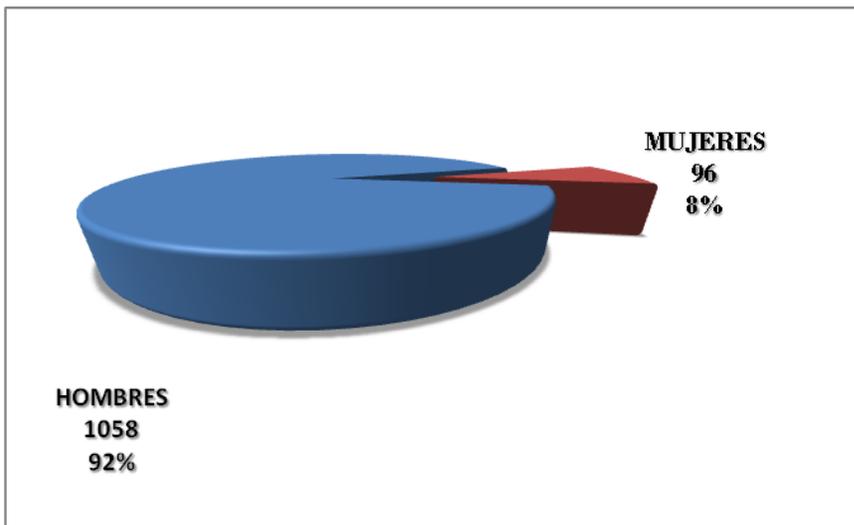
### Procuraduría General de Justicia

De acuerdo con el personal que labora en la Procuraduría en el Estado de Campeche, de un total de 635 (100%) son 197 (31%) mujeres y 438 (69%) son hombres. El rango de edad va de 21 a 67 años obteniendo una media de 34 años de edad en mujeres y 37 años en hombres. En esta dependencia podemos observar que predominan los hombres, esto puede ser por las funciones que se requieren, son más inclinadas para el género masculino.



### Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad

En la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad, predominan los hombres con una diferencia tangente (92% vs. 8%) Esto posiblemente se debe a las funciones que realiza esta dependencia, que son percibidas como acciones que le pertenecen al género masculino. Las mujeres predominan en los puestos administrativos mientras que los hombres en los operativos. La edad más concurrida es en el grupo de 18 a 30 años, en ambos sexos. De acuerdo con la escolaridad en nivel académico predominante es el bachillerato. Siendo casados el gran porcentaje de trabajadores.





## ANÁLISIS CUALITATIVO (GRUPOS FOCALES POR SECRETARÍA) SECRETARÍA DE GOBIERNO

44

### METODOLOGÍA

#### Participantes

En total hubo 8 asistentes en este grupo focal, entre los cuales estaban los tomadores de decisiones de Programación y Desarrollo, Coordinación de Administración, Dirección de Gobernación, Gestoría Institucional, Unidad de Evaluación y Seguimiento, Unidad de Asuntos Jurídicos. Había un director y un subdirector y por parte del Instituto de la Mujer, asistió la persona encargada de programas interinstitucionales. Tres de los participantes fueron mujeres y cinco hombres, lo cual da un 37.5% de participación femenina. Los cargos más altos siguen estando cubiertos por hombres.

En general, los asistentes se demostraron abiertos y cooperativos. En la dinámica sobresalió la participación de las asistentes del Inmujeres y del área jurídica sobre todo en la parte de normatividad pues tenían más conocimientos sobre el tema.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

#### 1- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres

En cuanto al conocimiento de la legislación vigente en el estado referente a la equidad de género, mencionan:

“Nosotros, aquí manejamos la Ley de acceso a las, a una vida de mujer sin violencia, que la, la meta aquí en Campeche es sobre la igualdad entre mujeres y hombres y este, ahorita se está trabajando sobre el reglamento de la ley, que todavía no llega al estado.”





También hacen mención de un sistema que se creó en el estado, pero no se entiende de apoyo a quien, suponemos que es a la mujer, pero no hay más datos legibles en la transcripción de la conversación. Al respecto dicen:

“Y también que en el estado ya se instaló el sistema ¿no? Que es un sistema para apoyo, de apoyo institucional paraaa prevenir y rehabilitar la...Se está tratando de trabajar lo más posible sobre ese tema porque pus es una realidad que también afecta...Sistema, se registró como sistema...Un sistema para aprender a poder sancionar y erradicar la violencia...en exceso. “

En la **encuesta** escriben sobre ese sistema al preguntarles sobre los **fundamentos jurídicos del estado**, ya quedó instalado el Sistema para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, con la participación de las diversas dependencias de la administración pública estatal, municipal y los institutos municipales, el Plan Estatal de Desarrollo, la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, las Leyes federales y estatales de Seguridad Pública. Mencionan también las reglas de operación, que son normas de funcionamiento de las instituciones.

Ahí también dan como ejemplo de **normatividad institucional** señalan el SEDESONE, del Instituto de la Mujer (desconocemos qué es), y luego hablan del Instituto Estatal de la Mujer y del SEDESORE.

En cuando a **mecanismos para transversalizar**, en la **encuesta** mencionan que no se ha puesto en marcha, pero se ha trabajado, y hablan del Instituto Estatal de la Mujer. Y como **mecanismos de coordinación**, hablan de Convenios con el Instituto de la Mujer, con la PGJ y con la CEDHC. Mencionan el “sistema para prevenir y erradicar la violencia...” que es una Ley, no un mecanismo. Volviendo a nuestro grupo focal, ahí afirman que:

“La ley federal ya se aterrizó en ley estatal y de esta ley se obliga a, a la creación de este sistema.”

Suponemos que se refieren a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Campeche y a la Ley para la Igualdad entre mujeres y Hombres del estado de Campeche. Hay poca claridad en el asunto.

También mencionan otras reformas muy recientes:

“De hecho en el estado yo también este, dentro de, se hizo reforma al, es, código este, de procedimiento y se estableció como causal de divorcio la, la violencia familiar incluso también en el, con, en el nuevo código penal ya se estableció como, este, delito, también...Aunque todavía no





ha entrado en vigor, no ha entrado en vigor hasta que entre código de procedimientos penales pero ya la...existe.”

Hacen mención al artículo 4° de las Constitución y al Plan Estatal de Desarrollo que también contempla la equidad de género según indican.

Parece ser que en Campeche la aprobación de la legislación sobre género es muy reciente, tan sólo lleva unos meses en vigor, y algunas partes hay duda entre los participantes de si ya están aprobadas o no:

“En junio y julio se llevó a cabo un plan estatal de desarrollo social y regional sonde se trabajó esos dos meses con varias dependencias que integraban, eh, una determinada área dentro de éste y dentro de éste documento que todavía no se publica, no sé cuándo se vaya a publicar.” Unos indican que ya se publicó y otros que aún no.

Respecto al contenido un participante dice:

“Bueno, pues dentro de este documento, este, hay varias propuestas que se, que tienen que ver con transversalidad de la perspectiva de género y con las políticas públicas, también se habla de sensibilización, de capacitación a nivel de gobierno del estado y, este, de manejar también estadísticas... de la instalación y de, de la adjudicación del, del programa de la ley de acceso a una vida de, sin violencia.”

Los participantes creen que el conocimiento de estas leyes y normas es importante en algunas áreas laborales suyas. Muchos no perciben que el género es un tema transversal que lo abraza todo, aunque alguno menciona que el conocimiento debe ser universal, porque afecta las relaciones de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Hablan de la necesidad de dar a conocer las leyes, los derechos y deberes en toda la sociedad, porque mucha violencia se da por ignorancia. Al respecto dicen:

“Independientemente de reforzar la cuestión de los derechos humanos que siempre estamos plagados de todas las, de la tele, la radio, en la escuela los niños lo ven, pues obviamente lo que es la equidad de género va vinculado con lo que son los derechos humanos ¿no? O sea, y desafortunadamente muchas de las situaciones de violencias que, que existen es por el desconocimiento. Obviamente, eh, va encaminado a que los empleados no solamente, cuando





atienden al género, sino en lo particular fortalezcan estas, esta información, porque desconocen plenamente qué es y cómo se maneja, ellos vinculan más bien los logros sindicales y no lo que es equidad o una, una vida sin violencia, yo creo que ahí se va a poder.”

Otro participante añade que no sólo hay que dar a conocer las leyes a nivel de instancias estatales, sino también ponerlas en práctica en casa, porque muchas veces ahí también hay violencia de género:

“...lo importante de esta, eh, información a nivel de estado sobre las leyes solamente es en beneficio de mujeres sino también en beneficio de los hombres ¿no? Ahorita, eh, el instituto quiere trabajar, desafortunadamente no se había trabajado, eh, ya se están haciendo enlaces, eh, con cada una de las dependencias donde se les está pidiendo que haya un área de la equidad de género... en qué consiste esta área ¿no? Es tanto duplicarle a las dependencias el, el trabajo sino llevarles la capacitación, llevarles la información porque las dos leyes no se conocen en su totalidad (ruido) para sensibilizar tanto a mujeres y hombres de todos los mandos, este, con esta y no solamente para un beneficio, eh, sino en lo personal, si personalmente en la casa hacemos situación de violencia que muchas veces desconocemos que la hay... pues en laa, en la, en la, en laboralmente, la reproducimos”

Una mujer que trabajó en Defensoría pública, habla de la situación tan dura que existe en México en violencia doméstica:

“Entonces por eso seee, eh, se estableció la violencia familiar (murmullos) con, para hacer una, este, causal de divorcio ¿no? O sea, y también, por ejemplo, había la necesidad deee establecer penas más severas con la violencia física ¿no? No tener estado siempre y se sigue manejando como convulsiones pero en realidad muchísimas llegaban convalecencias de enfermedad, o sea, sí, sí existen ¿no? Entonces hay que trabajar mucho, si no aquí se vuelve como un círculo vicioso, eh, y el problema principal es el económico, porque muchas veces las mujeres regresan pero porque lo que buscan es quién las mantenga ¿no? Entonces hay que hacer conciencia de la mujer, más bien, o sea, yo creo que el problema mismo... lo principal es la educación, ciertamente, pero también es un problema, este, integrado que se tiene que atacar, o sea, tiene que haber empleo, tiene que haber capacitación, o sea, ara que se pueda ir erradicando, o sea, no solamente se puede trabajar un, un tema. No tienen que ser una reforma totalmente integral en donde todas





las áreas sea, este, colaboren ¿no? O sea, porque resuelvo una parte pero entonces me queda la otra, la mujer pues ya tiene un poquito de conocimiento de sus derechos y todo, sí, pero a la hora de hacerlos se enfrentan a una debilidad, o sea, sí, demandan a mi marido, lo detienen, eh, lo procesan, quién me mantiene ¿no? O sea, el apoyo tiene que ser integral, tanto económico, como psicológico, como jurídico, es lo que hay que trabajar para poder lograr la integración.”

Respecto al contenido de las leyes, un participante comenta:

“La ley de acceso no sé nada pero en un panorama te justifica ya, qué se considera violencia, qué se considera violencia familiar, eeh, los tipos de violencia, las modalidades de la, de la violencia, eh, la creación del sistema, también de un programa, quiénes deben de comprender el sistema, qué acciones deben de llegar con una de las dependencias que integran dicho sistema... a nivel de la ley de igualdad pues, casi lo mismo, pero más que nada está trabajado en conjunto estas dos leyes porque tienen muchas cosas parecidas y en realidad un mismo fin, y este, también te hace laa, la ley de igualdad una propuesta para que se haga un, este, el programa estatal de igualdad donde deben de entrar todas las dependencias del gobierno del estado... y laa, y aparte la ley de acceso te, bueno, obliga al instituto a crear la base de violencia y la ley de prevención obliga a la procuraduría a crear el sistema de violencia intrafamiliar.”

En cuando a los resultados o aplicación de la legislación y reglamentación, señalan que todo depende del presupuesto, de los recursos y estos están condicionados, no dicen por o para qué. Afirman que se necesita no solo reglamentar, sino tener los recursos para implementar la aplicación de las leyes y normas. Al respecto mencionan que se están dando avances, pero que se necesitan más acciones:

“Más que nada es un avance lo que se está haciendo, bastante, ¿no? Primero, primero más que nada, este, reglamentar... y posteriormente ya crear, este, que sé yo, acciones que, en dónde se puedan promover porque primero es reglamentar para ver de dónde se van a obtener los recursos, cómo se pueden replicar y en que forma llevarlos acabo, ¿no?”

Señalan que ya existe algo que funciona como piloto de dicha implementación, a saber, el Centro de Justicia de la Mujer:

“De hecho con la implementación de centro de justicia mujer vamos a ver hasta cierto punto piloto ¿no? Un gran piloto, realmente de cómo se va a funcionar, a operar y todo se trata de





acercarle todo a las mujeres, porque antes por ejemplo ,una mujer maltratada tenia que, o sea, o no, no denunciaba y, y decían pero es que tienen que ir a hasta ahí pero tenia apoyo psicológico muchas veces esa persona ya no llegaba entonces lo que tarta es de acercar todos lo servicios de apoyo integral, o sea, que de un sólo centro esté la asistencia legal, la asistencia médica, la asistencia psicológica incluso pues ya que haya futuro hasta un refugio para mujeres, todo, ¿no? Entonces, este, se pretende hacer el apoyo integral, o sea que una mujer maltratada llegue y obtenga en el mismo lugar todos los servicios, ¿no? Por si no se puede, hay un área de apoyo de canalización y seguimiento para que se sienta de alguna manera protegida.”

Se les pregunta si ellos también tendrán acceso a dicho sistema, pero contestan otra cosa, saliéndose por la tangente.

Indican que para llevar a la práctica esto hace falta además que se haga de forma integral con todas las instancias públicas implicadas en coordinación.

Para hacer avanzar la implementación de estas políticas de equidad de género, ya se están llevando a cabo acuerdos o convenios con otras instituciones:

“Y de, y de hecho ya hay un, ya se firmó un convenio, este, con la Federación y este, y Campeche es uno de los estados donde se quería implementar un centro de justicia para mujeres, o sea, todavía estamos trabajando sobre el, el proyecto pero ya, este, de hecho ya está aprobado, ya está firmado y parece ser que se va a establecer ya la fecha.”

La representante de Inmujeres menciona que el IMEC junto con el Inmujeres federal y la secretaría del trabajo firmaron un convenio con el sindicato para trabajar sobre el acoso y hostigamiento y la finalidad era crear un protocolo de atención:

“...ya tiene 2 años que el instituto firmó una carta compromiso con varias, este, sindicatos y este, con mujeres y la secretaria de trabajo y prevención social, lo que tiene que ver con intra-hostigamiento y acoso sexual ya de todas manera, estee, esta, estamos trabajando en ello porque se esta sensibilizando a estas áreas y se va, ora sí que a retomar la sensibilización con dependencias, ¿no? Porque no hay ningún protocolo de, ahora sí, de que caminitos seguía en el caso de, de hostigamiento y acoso sexual.”

También mencionan que se está trabajando un protocolo con DDHH y convenios con varias instancias públicas para trabajar contra la discriminación de grupos vulnerables, lo cual contempla





la inequidad de género, pero no de forma exclusiva.

Respecto a los cambios socio-culturales en el estado de Campeche, mencionan que la mujer se ha ido incorporando al trabajo, pero en la casa se sigue ocupando casi de todo, lo cual supone mayor carga para ella. Sin embargo, se da mucha violencia de género al interior de la familia, según relata una persona que trabajó en Defensoría Pública, cuyo testimonio ya mencionamos arriba, por lo que ella señala la necesidad de dar apoyo a la mujer en todos los ámbitos.

Otra persona añade que todo se debe a las costumbres y que estas cambian cuando la pareja trabaja:

“...estas costumbres cambian cuando la pareja, trabaja y obviamente tiene uno que buscar los mecanismos adecuados para ver, para poder buscar la estrategia de acudir a las responsabilidades tanto escolares como familiar, de salud y de todo hay, ¿no? Pero si este, yo creo que más que nada es el aspecto costumbrista que se ha dado.”

Dicen que la incorporación laboral de la mujer, se ha dado por necesidad económica:

“Ya los dos están obligados a trabajar uno sólo ya no puede mantener una, una familia ¿no? Y más en estratos inferiores ¿no? O sea, así media baja ¿no? Proletariado etc. No es uno, es una composición de cosas y lo digo porque siempre se proponen, yo estudié sociología ¿no? Entonces es un análisis muy grande, muy vasto ¿no? Para llegar a esas conclusiones.”

Otra mujer habla de la importancia de la mujer en la cultura mexicana y que en Campeche la situación de la mujer ha cambiado por el esfuerzo de las mujeres, no por la actividad de los hombres:

“...culturalmente, antropológicamente, la figura de la mujer en el pueblo Mexicano es muy importante, las diosas, los dioses, la virgen de Guadalupe, o sea, no es una cuestión improvisada o una cuestión de una discriminación... sesgada o impuesta, sino tiene su historia, tiene sus antecedentes... que en el México contemporáneo, en el estado de Campeche contemporáneo pues ya tiene otra connotación, ¿no? Lenta o mucha, insisto, pues esfuerzo mismo de las mujeres, ¿no? Más que por la actividad de los hombres.”

Aluden al caso de una sanción que le dieron a un maestro por bailar con una alumna, etc., lo que indica los patrones culturales que aún rigen en Campeche, que es una ciudad pequeña donde





todos se conocen, significa que el control social es mucho mayor, con sus concepciones de roles de género.

Algo muy interesante que se mencionó, fue que consideraban importante tratar de entender que los hombres y las mujeres jamás serán iguales, que siempre habrá diferencias biológicas y sociales que deben ser tomadas en cuenta. Sin embargo esto no quiere decir que la sociedad no necesite cambios al respecto, de hecho mencionaron que se necesitaría equidad e igualdad de oportunidades, en el sentido de que los puestos directivos o trabajos en general no se designen a las personas por ser mujeres u hombres, sino por su preparación profesional y demostradas capacidades.

## 2- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

En la **encuesta** mencionan como **políticas que favorezca la equidad**, las establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo. Escriben también: “La libertad de opinión y las aportaciones propias” y “Quien pueda hacer el trabajo, sin importar el género”, pero esas no son políticas. En cuanto a **procedimientos para eliminar la discriminación**, hablan de los administrativos de la contraloría estatal.

Ya en el grupo focal dicen que en cuanto a política de contratación, se supone que es por perfil del puesto que se necesita cubrir, pero en la práctica funciona diferente. La siguiente cita lo muestra: “Aparte de que hay muy pocas plazas de nueva creación más bien esa solicitud deee... de quien lo requiera y es de acuerdo al perfil... eh, no hay algo establecido de decir, esteee, como digamos en la policía ¿no? Que necesitan 50 hombres ¿no? Entonces ya sabemos que son hombres, o sea...O que digan “no pues necesito una secretaria” y forzosamente tiene que ser mujer, si no es de acuerdo a las actitudes y obviamente entran las, las selección de los que so, de los que van a ser sus jefes inmediatos.”

La selección de personal, el contratar mujeres u hombres es discrecional, lo decide el jefe que necesita cubrir el puesto. Aquí algunos hombres opinan que prefieren mujeres porque cumplen más, son más puntuales, se van menos de parranda, pero se ensalzan fácilmente en broncas, ese es el único problema que les ven. Refiere un participante:

“Yo si prefiero mujeres, son más responsables, sí, yo tengo ya 30 años o más en servicio y a lo





largo y ancho de esta vida... me he dado que son más responsables las mujeres, eso sí, tienen ahí un grave problema, cuando se ensalzan en broncas yo me (risas) es, es, es, es muy delicado, yo no entiendo a veces que se están jalando del chongo y en una hora que están de la mano, que van al cine, no entiendo nada ¿no? Pero aparte de eso... por experiencia son más responsables, yo prefiero que sean mujeres que en, en tipo de trabajo de gabinete que es mujer... Cumplen con sus horarios, no se van de parra ¿no? No se van saliendo del, por una o dos ¿no? Y llegan, y llegan, y llegan puntual, eso sí, en sus contrapesos están pues los permisos y cuando hay broncas entre ustedes, entre las mujeres, yo creo (risa). Los hombres somos muy fáciles qué, qué, qué y qué hubo y tum, tum y listo, pero las de hombres son permanentes y duran mucho tiempo (risas)... las de las mujeres, pero en mi caso, está comprobado, cumplen sus horarios, son más responsables ¿no? Esteee, yo tengo varios, lo que pido del trabajo son menos problemas ¿no? Eh, somos quince, cinco hombres y diez mujeres ¿no? ...y también trato de ver el, por ejemplo, en el área de infraestructura aunque teniendo una mujer, ahorita es un arquitecto porque tiene que salir a campo ¿no? Voy y ennn una obra ¿no? Hacer cosas ahí, entonces es más adecuado un ingeniero o un arquitecto, y ya no un ingeniero, son arquitectos... esa sería la actividad en, en mi caso eh, en el caso del área que yo, que tengo ahorita.”

Otra persona opina que las oportunidades de empleo deben ser iguales para ambos sexos, aunque hombres y mujeres siempre tendrán diferentes características

Algunos piensan que hay más armonía cuando el ambiente es mixto. Una persona expresa:

“...los ambientes mixtos son como más saludables o eficientes”

Aclaran que aunque por operatividad se requiera en ocasiones gente de un sexo determinado, el equilibrio emocional lo da el ambiente mixto:

“...depende mucho de la operatividad del área, eeeh, en muchos lugares pues puede ser que por un lado pueda ser el sexo femenino o pueda ser masculino, depende de la operatividad del área, pero si nos vamos este, a ver que en un lugar mucho más equilibrado en emociones es el mixto, es el mixto.”

Otros opinan que en ambos lo importante es ejercer el trabajo con responsabilidad.

Aluden también a que los jóvenes, hombres y mujeres, cumplen menos, porque se van de fiesta los fines de semana. Comentan:





“Independientemente de lo que es mujer u hombre, hay dos variantes que también es, lo que es su condición, este, deeee... eeh, si son casados, solteros y la edad, o sea, no es lo mismo, eh, soltero, ya sea hombre o mujer, que tiene la disponibilidad de tiempo y qué tipo de permisos nos van a tener en la ... de horario, así como también las edades... el casado con hijos chicos pues también va a ser muy diferente al que sea casado con ya hijos ya grandes, o sea, son dos aspectos que también se tiene que tomar en cuenta porque no se comportan de igual forma, o sea, el trabajador que más pide permisos, a parte de ser mujer, son los que tienen hijos edad, eh, hijos más chicos, independientemente de que sean casados o solteros... y los solteros, extrañamente también piden más permisos o tienen más retardos, que llegan más tarde.”

Otra persona añade en el mismo sentido respecto a los jóvenes solteros:

“Pues obviamente son más fiestas, o sea, las fiestas (risas) ya sean hombres o mujeres son los que llegan más tarde porque se van de fiesta o los fines de semana, así como que, dan las nueve de la noche y se van ¿no? Entonces, que no es precisamente que porque estén casados, sino tenían ya la fiesta armada ¿no?”

La inequidad se da entre los trabajadores de confianza y los sindicalizados. Los de base se rigen por el sindicato en base a la legislación vigente, los de confianza por acuerdos con sus jefes directos. Una persona señala:

“La mayoría, (voces) el sindicalizado tiene hasta cierto nivel, entonces este, del sindicalizado pus se le aplican todas estas, eh, armas que se están desarrollando, no, no, como son dee, de competencias y demás y ya los de confianza, bueno, pues ya es otro, bajo, se rige bajo otro aspecto, ¿no?”

A partir de cierto nivel, en los puestos superiores, todos son de confianza. Los puestos directivos y aún los mandos medios están más cubiertos por hombres que por mujeres, aluden como causa la disponibilidad horaria, ya que las mujeres no pueden estar disponibles todo el tiempo debido a sus cargas familiares:

“Claro, volveríamos a la misma lógica, ¿no? Dee, este, pues quien se encarga más como de la familia es la mujer y pues por eso no pueden tener como todo el tiempo disponible como lo que se requeriría solamente para ciertas direcciones, ¿no? A lo mejor... y se respondería solamente a esto





o a lo mejor a otro tipo de, de cosas.”

Pero la situación en general en Campeche está empezando a cambiar, pues una persona refiere:

“Bueno, yo hace 4 años, dentro del instituto social de investigación en...donde era aa, los que pertenecen a la junta de gobierno del instituto sobre eh... cómo estaban los mandos superiores medios operativos, eh, de estas dependencias, ¿no? Eh, los resultados fueron que, de, dentro de todas las dependencias estaban 2 que estaban lideradas por mujeres, que en ese momento era contraloría y derechos humanos por ...humanos y fueron las dependencias que estaban más equilibradas en torno a esas mujeres, las que estaban presididas por hombres tenían muchísimo más mandos superiores y medios liderados por hombres que por mujeres, ¿no? Esto fue lo, lo, lo que yo vi en, en esta investigación y, este, y pues sí la contraloría si es una, una dependencia que está fuera, que está tiempos cortados, ¿no? Entonces, este, y que si tenía mandos superiores, medios de, este, ora si que divididos entre mujeres y hombres, también sería, también analizar ¿no?”

Mencionan que DDHH está haciendo una investigación al respecto. Indican:

“Que están haciendo exactamente una investigación en las diferentes áreas de la administración pública sobre un número de mandos medios y superiores que hay a cargo con ellos, no hay, no nos han dado todavía el resultado pero sí, estamos en eso”

Esto demuestra una preocupación cada vez mayor por llevar a la práctica la política de equidad de género.

Continúan señalando que la preocupación por la equidad de género existe a nivel gubernamental, pero que en ciertos cuerpos presenta dificultades:

“Yo creo que hay, este (murmillos) las dos políticas de estado una federal y otra estatal respecto al cuidado y la preocupación de la equidad de género, ¿no? Hablando del término igualdad es un poco difícil ¿no? Por respeto al hablarlo pero no somos iguales ¿no? Hay diferencias biológicas, culturales, etc., etc., hay equidad, se busca una equidad, eeh, tanto en los congresos locales, en federal eh, los gobiernos locales, federales, en estado concreto, en el caso concreto de Campeche se ha tratado de buscar esa equidad esa, eeh, nivelación de los mandos, empezando al mando y buscar que titulares de la secretaría del estado, eeh, participen, participantes de elección cultural, los partidos políticos internamente tienen un porcentaje para tener mujeres.”





Añade que se están abriendo oportunidades en Campeche para la mayor participación de las mujeres.

Mencionan la molestia que sienten algunas personas porque sienten invadido su terreno por el género contrario, basados en la cultura clásica, donde el espacio público era de hombre y el privado del hogar de la mujer.

Una participante da constancia de su experiencia laboral, y opina que los trabajos se deber cubrir en base a las capacidades, independientemente del género, porque hasta ahora la gente se rige por patrones de conducta clásicos:

“Aquí yo lo que pienso es que tienen que romper con los patrones de conducta, ¿sí? Desde educación, ahí es donde comienza todo, si un niño se le empieza a educar que podemos tener igual...que somos iguales con las mismas capacidades ¿sí? Que todos podemos colaborar, para seguir adelante, por ahí debemos de empezar a trabajar, por experiencia personal a mi me ha tocado por ejemplo, en una entrevista de, de trabajo en alguna ocasión que llegué con recomendación y todo, cuando yo llego y me entrevisto con la persona ... “Es que esperaba yo un hombre” ¿sí? O sea a me lo han dicho, en un nivel alto ¿no? Que me dijeran “yo esperaba a un hombre”, ok, pero yo tengo la misma capacidad es el título de las mujeres con la capacidad de un hombre ¿no? Entonces en eso radica también, o sea así como estuvo en esta...visitaba las, los reclusorios y también entrevistaba yo a los, a los reos y en algunas ocasiones me dijeron, es que yo no quiero hablar contigo, yo quiero hablar con un hombre ¿sí? Entonces yo creo que son patrones de conducta que hay, que hay que ir, este, rompiendo y demostrando, o sea, la mujer ha ido ganando mucho terreno pero nos falta muchísimo más, ¿no? Eso nada más se logra con la educación, capacitación, o sea... y apoyo, ¿no? Entonces sí romper esos patrones de conducta.”

Termina exhortando a cambiar los patrones de conducta de género.

Otro participante añade, en tono conciliatorio:

“Yo creo que, creo que a fin de la jornada tenemos que reconocer que han habido avances muy sustanciosos, eh, y tenemos que entender de una u otra forma de que este espacio que tenemos en la tierra no es para los hombres ¿no? Es para todos los que estamos acá.”

Afirman algunos que lo que se requiere para que haya mayor equidad de género al interior es voluntad política.





En la **encuesta** pusieron como ejemplo de **discriminación por sexo** se dijo que hubo un tiempo en que en el Instituto de la Mujer no se quería que se atendiera a hombres, pero ya no pasa.

También en la **encuesta** fueron preguntados por las **principales causas de ausencia en el trabajo**: las enfermedades y la atención en el IMSS, los problemas de tipo personal o familiar, para ambos sexos. En mujeres por hijos y problemas físicos mensuales (suponemos que es por la menstruación). En hombres por hijos o asuntos personales y atención en juzgados. En cuanto a los **motivos de causa de baja en la institución**, mencionan: renuncia por asuntos personales, mujeres por matrimonio o por atender hijos y esposo, hombres por otro trabajo.

56

### **3- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**

Comenta una persona que en ciertos departamentos los horarios se amoldan a la necesidades de los/las trabajadores/as, con buenos resultados, pero otros afirman que eso no se maneja así en todas los departamentos, decide discrecionalmente cada jefe de departamento. No es una política laboral normada:

“En mi caso, yo tengo horarios quebrados para las, para las mamás ¿no? Yo, me reúno por que la mayoría son mujeres, no todas son mamás pero si una buena parte, entonces yo convengo con ellos y hago varios acuerdos, a mi me gustan los resultados, yo no aprieto por hora, en, en mi caso de, de, de mi área ¿no? Y siempre hay lo que sea, hay alguien esta...que las que más tienen experiencia son las, las damas ¿no? Pero por enfermedades, por enfermedades de los hijos ¿no? De que no tengo quién vaya por ellos a la escuela, en fin, pero siempre nos hemos acomodado en el caso de, no hay ninguna ley, no, son acuerdos internos ¿no? Son acuerdos internos y del cual yo soy responsable ¿no?”

En relación a la equidad de género en la Secretaría de gobierno, indican que la mayoría de permisos laborales los piden las mujeres y están relacionados con su función de madres. El siguiente diálogo lo muestra:

“Sí, mira eeh... eh, formo parte de lo que fue Recurso Humanos en cuanto vamos hablar de desigualdad, por mis manos pasan, todos los que son de permisos, eeh, faltas y demás... la mayoría de las faltas o justificaciones permisos les piden las mujeres por concepto de cuidar al hijo enfermo, tengo que llevar a mi mamá al doctor, tengo hacer todo lo demás.





- Ir a la escuela de mi hijo, a las reuniones de los niños
- Entonces, obviamente estamos hablando de una desigualdad, o sea, independientemente de si sean casados, no casados, solteros o no solteros, divorciados o no, siempre existe que en su mayoría, las mujeres siempre piden que es pa' atención de hijo enfermo, de la mamá enferma, y de todo, o sea su hijo se va pos ella lo tiene que llevar al doctor, eso te dice la mamá, o llegar tarde porque tiene que también llevar a sus hijos a la escuela, etc, etc. Y pus estamos hablando de una desigualdad hacia él, el mismo trabajador, y los hombres pues obviamente, muy rara vez piden permiso de salir o sea, obviamente hay desigualdad."

Por lo que existe una desigualdad derivada de la función social de la mujer como madre. La equidad interna debería suponer una legislación acorde a dichas necesidades sociales, pues ellas son las reproductoras de la sociedad.

Un participante afirma que los permisos por cuestiones de atención a los hijos se pueden dar por igual a hombres y a mujeres, hablando con el jefe inmediato se puede llegar a acuerdos concretos, siempre y cuando laboralmente sea conciliable, pero no depende de una política interna y normada. Por ejemplo, se ajusta el horario de entrada, de acuerdo al de entrada de los hijos a la escuela, una vez comprobado el hecho. Igual sucede con las salidas del colegio de los hijos, pero el hecho es que son muchas más las madres que los padres que los solicitan.

En la **encuesta**, hablan del **horario especial por género**, mencionando la lactancia (mujer), el ingreso de hijos a la escuela (se da si lo solicitan). Como **política diferenciada** también mencionan la lactancia, la entrada a la escuela, pero estas no son políticas. Hablan de permisos, licencias, días económicos por maternidad, atención y emergencias familiares. Alguien dice que las mujeres tienen cierta prioridad, permisos para recoger a sus hijos, horarios quebrados.

Aluden a las diferencias entre empleados sindicalizados y de confianza. Los primeros cumplen su horario, los segundos tienen que trabajar más, dependiendo del área laboral y de la cantidad de trabajo que haya. Al respecto aclaran:

"...hemos los sindicalizados y los de confianza ¿no? Y normatividad de género dicen que en horarios corridos son de 7 horas, en horarios mixtos van a ser formados de 8 horas y son diurnas o nocturnas, etc. Y con todas estas variantes ¿no? Obviamente los que somos los, esos mas bien, se





aplica a lo que son...Sindicalizados, obviamente los de confianza, obviamente estamos sujetos a, a un poco más de tiempo ¿no? Que es un más allá de las 8 horas diarias ¿no?

Resumiendo podemos decir que han logrado conciliar con “horarios fragmentados” (que consisten en que el personal femenino cumpla con sus horas de trabajo, 8 aproximadamente) pero en la organización que a ellas les parezca conveniente, siempre y cuando entreguen resultados. Mencionaron que esto puede resultar benéfico para los departamentos, pues en lugar de tener al personal en un horario fijo que comienza y termina igual para todos pueden tener a diferentes empleados con horarios distintos a lo largo de muchas más horas al día, comenzando incluso algunos a las 8:00 am y terminando otros a las 10:00 pm, con los mismos resultados y con más posibilidad de atención al público. También aclararon que dependiendo de las características y actividades de cada departamento esto podría ser posible o no.

#### 4- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Se habla de un documento que se está trabajando sobre este tema:

“Eso, este, bueno, ya tiene 2 años que el instituto firmó una carta compromiso con varias, este, sindicatos y este, con mujeres y la secretaria de trabajo y prevención social, lo que tiene que ver con intra-hostigamiento y acoso sexual ya de todas manera, este, esta, estamos trabajando en ello porque se esta sensibilizando a estas áreas y se va, ahora sí que a retomar la sensibilización con dependencias, ¿no? Porque no hay ningún protocolo de, ahora sí, de que caminitos seguía en el caso de, de hostigamiento y acoso sexual.”

Parece ser, por los comentarios, que se está trabajando un protocolo con DDHH.

En caso de darse violencia institucional u hostigamiento o acoso sexual el procedimiento es el mismo, administrativo e igual para todos.

Afirman que hasta el momento ellos no tienen casos de este tipo, pero otros dicen que pueden haberse dado pero que los tratan con su jefe inmediato y se solventa o se detiene ahí el caso, sin pasar a mayores.

En caso de haber abuso por parte de un jefe hacia un subordinado, el cauce a seguir varía de acuerdo a si el trabajador es de base o de confianza:

“Veamos, un sindicalizado, si llegara a suceder, a dónde acude a su delegado sindical, que el





delegado sindical pues ya see, tiene la maquinaria de, del sindicato, si para empezar fuera uno de confianza, pues el de confianza hay varias, eh, ocasiones inmediatas, oficios al secretario, oficios a contraloría o, tienen formas y formas dee, exponer sus quejas o sus problemáticas.”

Mencionan que la situación varía en las distintas entidades de la República Mexicana:

“Creo que queda en mucho con la , con la entidad federativa y su geografía y sus aspectos sociales, ¿no? Pero ya en la ciudad de México se da mucho mas seguido, por qué, porque nadie se ve, o sea, es una ciudad tan grande. Aquí si hay algún acoso entre fulano y fulana todo el mundo se entera, ¿no? Te come la sociedad ¿no? Si lo vemos en la parte sureste del país, bueno sabemos que ahí, a lo mejor se les trata con una, de manera hasta peyorativa ¿no? Por parte de algunos... hombres ¿no? Y este, pues hay otro trato, aquí no es porque, que tampoco note el saldo blanco, no se sabe si es bueno si es malo ¿no?...Pues también es silencio, pero creo que es más por el entorno social aquí es muy pequeño, este, tiene consecuencias sociales todavía de peso, y yo honestamente, así al nivel... de la administración pública estatal de toda, de varias secretarías... no, no he visto más allá de dos casos, dos casos en 5 años no dudo que haya más... en este aspecto relación laboral, jefe con subordinados.”

Comenta que estos casos se solucionan quitando a esa persona del cargo y moviéndola a otra entidad con rango menor, lo que supone ya en sí una sanción.

Uno de los presentes alude al intento de soborno que ha sufrido por partes de alumnos y alumnas en la facultad de derecho, pero no en el trabajo.

En la **encuesta** se dijo que el **procedimiento administrativo en estos casos** es ante contraloría o penales ante PGJ, o la denuncia, informando al jefe inmediato. También mencionan acudir a Derechos Humanos. En cuanto a **la instancia de atención** dicen que son: el Instituto de la Mujer, la Secretaría de Administración, la Contraloría, la PGJ, la Secretaría del trabajo y previsión social. Alguien escribe: “Según los procedimientos administrativos, en primer lugar al jefe inmediato, 2° en coordinación administrativa y contraloría interna, en 3° Secretario de Gobierno”

## 5- Presupuestos con perspectiva de género

Desconocen el tema, lo único que refieren al respecto es lo siguiente:

“Ahora los proyectos vienen, obviamente, en el plan estatal de desarrollo, y se une aterrizando en





comité, o sea, el comité los crea, orbita quien, quien los analiza y los este, los ah, reorienta es, este, la secretaría de... SEDESODE.”

## Propuestas

La primera propuesta es sobre llevar a la práctica la legislación:

“Yo, mi propuesta personal ¿no? Tratar de... de hacer gua, real lo que las leyes establecen en el trato de las personas, hombres y mujeres y cuando tenga hijos o hijas pues educarlos en lo mismo ¿no? Más que una política, unas cuestiones humanas en lo personal, le voy más a lo que dice la maestra...en educación, en ...eran cien mil leyes sin hacer derogar.”

Toda la legislación tiene que ir de la mano con la educación, no sólo escolar sino en la familia, etc., para ir cambiando la cultura de género hacia roles más equitativos. Un participante dice:

“Pudiéramos pensar lo que ahora es educar a los papás para que vayan, para que fortalezcan lo que se está enseñando en la escuela a los hijos, o sea, la mamá no sabe lo que es violencia, no sabe cuáles son los términos y eso no es violencia ¿no? No saben que está la violencia económica o la psicológica, para ellas la violencia es cuando les pegan ¿no? O cuando la ...entonces sería reforzar a los papás y a través, obviamente en este caso, a través de su, de su centro de trabajo o estas, este, ese conocimiento para que puedan ellos vivirlo y cambiar sus perspectivas dee, de vida... sus criterios, por qué es lo que sucede.”

Aclaran que la educación tiene que ser integral, en la escuela, la familia, etc. Añaden:

“Entonces buscar el equilibrio entre los derechos y las obligaciones, entonces si empezamos desde niños pues entonces vamos a ir avanzando.”

Enfatizan que la equidad no implica sólo derechos, sino también obligaciones y que se tiene que aumentar la difusión del tema de equidad de género, enfatizando estos puntos.

Para que el sistema funciones eficientemente tiene que dotarse de recursos, económicos y humanos.

“Pues otra cosa, otra cosa que se me ocurre de forma personal también en que, este, las responsabilidades, supongamos, entre la, o sea, entre los... entre las áreas que ven todos los mecanismos que conllevan a este tipo de problema obviamente, esteee, tratar de eficientarlas ¿no? este, un manejo propio deee, a las cuales les tengan que rendir cuentas, pongamos, una





defensoría, una defensoría, este, para la familia, una procuraduría de la defensa del menor y de la familia, obviamente ponerles, ver cuáles necesidades se pueden tener, pueda tener el estado que sin competencia un, esteeee, un, unnn, un abogado, dos abogados, tres abogados, no puede con toda la aglomeración de solicitudes para poder irlas sacando, desahogando completamente, poder meter más este, que haya más eficiencia en ese aspecto, para qué, para que también, este, todo lo que se pueda quedar parado en el ámbito de establecer justicia para, para las personas que lo solicitan, pueda, pueda darse, otorgárselo de una forma rápida, de una forma de seguir estos, estos, este, estas, este... solicitudes, estas peticiones, estas demandas, en su momento lo hacen, todos, todas las personas acuden a esos centros van por eso mismo, porque tienen un problema y que necesitan ellos ver, que se les ayude, si nada más te contamos unnn, un rango de atención de “equis” número de solicitudes, siempre vamos a tener ese problema.”

Lo que falla al interior no es la equidad de género, sino la falta de ganas de asumir mayores responsabilidades.

Alguien propone que las plazas se otorguen por concurso.





## SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROTECCIÓN A LA COMUNIDAD

62

### Metodología:

### Participantes

Asistieron 6 mujeres, entre ellas la Directora de Recursos Humanos y un poco después del inicio se incorporó un comandante, el segundo al mando de la policía estatal preventiva. En total el grupo focal estuvo formado por 7 personas, de las cuáles sólo una fue hombre, incorporado ligeramente tarde, lo cual nos da un 14% de participación masculina. Cabe señalar que es el único grupo con mayoría femenina. Todas las mujeres tienen carrera universitaria, cubriendo mandos medios en áreas diversas, salvo una en puesto directivo. Había más directivos citados pero no pudieron asistir porque tenían junta con el secretario de seguridad pública y no podían cancelarle, así que, o no asistieron, o mandaron a alguien de su equipo en representación.

En un inicio el grupo estuvo medianamente participativo en un inicio, sobre todo en el momento en el que la coordinadora abordó el tema del marco normativo. En ese sentido surgió una inquietud acerca de que no se puede exigir una prestación o derecho si se desconocen las leyes.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres

No mencionan ninguna ley o norma, sólo afirman haber tomado el curso. Una participante menciona:

“Creo que era Carol, ¿no? Que nos dieron de Instituto de la Mujer, aquí un curso de la equidad de género, de las igualdad, que los derechos deben ser iguales tanto el hombre como la mujer, que ya no había esa época en que el hombre era el que trabajaba nada más, ahorita la mujer también puede desempeñarse... en un trabajo ¿no?...”





Otra menciona que duró cuatro fines de semana y que fue hace un año. Otra persona añade:

“...y hace poquito acaban de dar otro de equidad de género los operativos, al personal operativo, por el Instituto de la Mujer.”

Mencionan que generalmente los cursos no los toman los jefes, que son en su mayoría hombres, sino que envían a subordinados a tomarlos. Afirman que son ellos los que tienen que ser sensibilizados. El siguiente diálogo lo muestra:

“- Hicimos mucho hincapié en eso, en que lo tomaran los jefes, porque había muchas...

- ¡Ándale!

- Pues salieron muchas... no, no peleas, sino así había muchos debates, y todos quedamos en la conclusión de que... que todo empieza por el jefe, entonces todo mundo pidió en esa ocasión que lo tomaran puros jefes de departamento

- Así es

- Porque siempre mandan a sus representantes

- Exactamente

- Y me mencionaban hace rato... que la mayoría de los jefes son este...

- Varones”

Conocen algo del contenido sobre igualdad de derechos y deberes, pero no recuerdan ninguna ley o norma específica al respecto.

Una participante señala:

“...las leyes... los antecedentes y... de hecho cómo es que la mujer empezó a tener, ahora sí que importancia en el mundo laboral, no, porque sabemos que la mujer de antes era nada más ama de casa... y la mujer de ahora pues... sabemos que es multifuncional, hace diversas funciones, pero, ahora ya estamos cayendo en el feminismo, que también ahora sí que muchas mujeres ya quieren dejar atrás a los hombres, ahora sí de que podemos con todo y, y no se trata de eso porque tampoco es equidad...Equidad es que ambos debemos tener los mismos derechos, las mismas obligaciones y, pues para que, ahora sí que se refleje realmente la equidad, no, ni uno es más que otro, aunque nos, aunque no se refleje a la fecha todavía así, no... y cómo se ve, pues en el ámbito laboral, en este caso de la Secretaría, pues la mayoría son... los, los puestos altos pues los directivos en este caso, como el secretario, son varones ¿no?, a excep, bueno, sí tenemos mujeres





pero son muy pocas... en, en el tipo de mandos medios y mandos superiores... Igual, eh lo mismo pasa con los elementos, con los policías, tenemos femeninas, pero el gran, de hecho tengo el porcentaje, el que pasé, ahí están, se reflejan los porcentajes de cuántas mujeres y cuántos hombres, ¿no?... Y sí somos muy pocas”

Afirman que desconocen sus derechos porque no tienen tiempo de leer y lo que saben es porque alguien les cuenta. Una persona dice:

“Porque te cuentan que tienes derecho, no es porque tú sepas en qué artículo está, a qué tienes derecho y con quién te vas a dirigir, no que si tú vienes y, yo si te puedo decir, no pues sí tienes derecho a la paternidad, ¿no?, de cuatro, cinco días, ah, ¿tienes derecho? A ver, ¿en qué artículo está? ¿Quién te lo dijo? No, me lo dijo Martita, porque ella lo escuchó”

Esto trae problemas porque los jefes tienen que dar el permiso, pero ellos tal vez desconocen a su vez los derechos de los trabajadores, por lo que el asunto se convierte en una decisión discrecional del/a jefe/a, de acuerdo muchas veces a las necesidades de la institución, pero, señalan por ejemplo, que no se pagan horas extra. Mencionan también el caso de permisos por defunción de un pariente, existen por ley, pero nadie los conoce, por lo que es difícil exigirlos.

Otro problema que mencionan es que las que sí conocen mejor sus derechos y deberes, cuando perciben que otra persona abusa de ellos, no pueden decir nada, porque entonces son percibidas como enemigas.

En cuanto a cambios socio-culturales en los roles de género, hablan de la historia, diciendo que se remontan a la Primera Guerra Mundial cuando los hombres se iban a la guerra y las mujeres tenían que trabajar.

Señalan que en México la mujer tendrá como 40 o 45 años que salió al mundo, empezando por su derecho a voto.

Una participante habla de la distinción en los roles de las mujeres en las diferentes regiones de México y de la evolución histórica de la mujer:

“Es que yo creo que muchas de las causas que... han sido de la cultura que hemos tenido, no... Eso es lo que ha venido remarcando también por... por asentamientos que hemos tenido, ¿no? En el norte pues siempre han sido las mujeres las más aventadas para todo, así las caracterizamos... En el centro la mujer es más hábil para otras cosas, en el sureste la mujer es más resguardada al





hogar, a los hijos y lo podemos ver. Hace 30 años todavía nuestras mamás, de muchas de nosotras, estaban en casa cuidando de los hijos, ahorita es rara la madre de familia... que está cuidando a los hijos y los está esperando... Ya eh... cambió el nivel y el estrato de vida ahora sí muy este... muy paralelamente al del varón, pero se ha dado pues también porque la mujer ha peleado el derecho de la igualdad, pero no todo ha sido bueno. Quieres el derecho de la igualdad pero ahí te va la igualdad... actualmente vemos de que si el hombre no trabaja y este... y la mujer si trabaja, la mujer tiene derecho de mantener al hombre...”

Otra mujer señala que la mujer no quiere seguir siendo mártir:

“Y no lo va a dejar... No, lo estamos disfrazando a la que podemos, porque... la educación que ahora hemos adquirido... nos da el valor de superarnos cada día más. Antes te obligaban aaa... aguantar al marido 40, 80 años, lo que viviera el marido... y es tu cruz y ahí te quedas. Ahorita la cruz no la aguantas pero ni un año... vez la primera que te hace y ahora la misma mamá es la que te dice, o la abuela es la que te dice: no tienes por qué aguantar... ya ellas mismas también están cambiando su... la mentalidad, no, que antes se tenía para decir no, vamos a aguantar y mira cómo yo aguanté, no pero esa fuiste tú. Pero ahora ¿qué influye mucho? Influye mucho la televisión... eso influye mucho los, los medios que ahorita tenemos, ¿por qué? Porque... desgraciadamente hablamos social... de que los terrenos ya no están tan amplios como antes existían; antes las abuelas o nuestras mamás tenían el aquel de irse al patio a limpiarlo, a regar las plantitas, a los pavos, a muchos aspectos, y entonces ahora qué, ¿a qué nos remontamos? Pues que ahora vivimos en casas de Infonavit con un cuartito, con un bañito, sala-comedor, y te tropiezas con todo lo que ves, y de repente vamos cambiando... yaaa en lugar de salirnos a la puerta por tanta inseguridad que mucha gente sufre...”

En los cambios sociales no entran sólo los roles de género, sino también los cambios económicos que nos han llevado a vivir en casas que parecen cajas de cerillos, y hemos pasado de la familia extensa con el gran patio y la mayor convivencia y ayuda intrafamiliar, a la familia nuclear, muchas veces uniparental, con cabeza de familia mujer y a vivir hacinados o apretados, teniendo que resolver todo la mujer, casa, trabajo, dinero, hijos, etc.

Discuten si las diferentes capacidades entre hombres y mujeres se debe a la naturaleza o a la educación. Una participante señala que viene de la educación:





“Lo que comentaba el comandante de la capacidad mental, yo creo que, se han hecho estudios de que tanto la mujer como el hombre... tenemos la misma capacidad, ¿no?, pero yo creo que viene mucho de la educación, desde antaño de que... cómo educan a la mujer, aquí la que, ahora sí que la que hace el mismo machismo o la diferencia es la misma mujer, desde la educación de que tu casa, con tus hermanos, no tú lava los trastes, y apenas el niño quiere hacer y la mamá no te deja, entonces ya no es tanto el varón sino la misma mujer, ¿no? Ya tu educación sirve que, los varones para el trabajo fuerte... y la mujer para más, más trabajos de casa, no, más, más ligeritos, entonces desde niño creces ya con esa mentalidad... de que ya creces con una mentalidad de que voy a estudiar mi carrera y todo, más para una oficina, más para, para algo así más, para maestras, así... si se ven las estadísticas de profesiones... ingenieros hay más varones, entonces ya viene desde chiquitos”

Otra comenta que en otros países hay cambios sustanciales que en México aún no se dan. Pone como ejemplo la guerra:

“...pero si lo vemos y lo comparamos en otros países... por ejemplo, he visto mujeres milicias en otro... no sé, ahorita los, los que están por Afganistán y todo eso, ¿no? O sea, son mujeres muy fuertes que entran a operativos igual que los varones, están en los campamentos, están en las guerras, y en México no, en México es muy distinto.”

También señalan que la mujer ha tomado decisiones prácticas respecto a la religión:

“Pero en eso también la iglesia tenía sus conveniencias... hay que verlo ¿no?... que la misma Iglesia te remarcaba... ser fiel, no voltear a ver a nadie... estate ahí y, sobre todo, que de esa manera te podían manipular más... ahorita ya no. Si no te conviene una cierta religión te vas a otra”

Relatan que antes tenían el apoyo de las madres y/o abuelas, pero que ahora no lo tienen por lo que se las tienen que arreglar solas.

“La igualdad- afirma una participante- esta equidad está también tanto en los derechos como en las obligaciones” y hablan de la pensión alimenticia que tienen que pasar los padres en caso de separación o divorcio, para los hijos, y también en el cambio de roles pues ya hay hombres que cambian pañales y se ocupan más de los hijos. Sin embargo en otros comentarios vuelve a aparecer la mujer en su rol clásico de centro y responsable del hogar:

“...podrá faltar el marido y la casa no se derrumba, pero falta la madre o el ama de casa o la jefa,





vamos a llamarle, y ya nada es igual.”

En la **encuesta**, como **instrumentos específicos para la equidad de género** en este sector mencionan: el Reglamento interno de la SSPPC y la Ley General de Acceso a una vida libre de violencia. Luego mencionan otras cuestiones que no son instrumentos como: “Se da igualdad para todos”, “los derechos humanos”, la “Igualdad en funciones y responsabilidad” y los cursos de equidad y género. También hablan de los **diferentes horarios por género** porque hay gente operativa como los agentes (suponemos que son varones, pero no sabemos si todos).

La institución, dice la **encuesta**, toma en cuenta las **necesidades específicas por género**, por ej: durante el embarazo. También mencionan la estatura requerida en algunos cuerpos y la cartilla militar.

En cuanto a **política diferenciada por género señala la encuesta** la lactancia y guardería y la atención a hijos con necesidades, pero esas no son políticas sino normativas internas o prácticas concretas fuera de norma, derivadas de la política.

Como política que favorezca la equidad mencionan el respeto a la igualdad de género y las guardias, pero desconocemos si esas son iguales para hombres y mujeres.

En cuanto a convenios y acuerdos con otras instituciones explican en el grupo focal:

“Estamos próximos a formar, a firmar un convenio eh con el Instituto de la Mujer para este tipo de temas”

Otra persona añade:

“Hay un convenio ahorita para trabajar con el Instituto de la Mujer y que se den este tipo de cursos, como hace poquito hubo uno a los policías, el de equidad de género al apoyo operativo, de hecho, esteee... ya, ya se dieron dos cursos: uno a administrativos y a operativos; el anterior fue nada más a personal operativo, y próximamente sí vamos a seguir con este tipo de cursos... de capacitación. Tenemos una gran ventaja ahorita, que tenemos un secretario, como dicen si la cabeza no, no hace nada o no, no apoya, no le interesa pues no se puede hacer nada; afortunadamente tenemos un secretario que está muy sensibilizado...hacia este tipo de temas, ¿no? De hecho ahorita les están dando, les han dado relaciones humanas; ahorita contrataron igual a una empresa privada para dar cursos, igual los del gobierno, entonces sí, sí se está empezando a trabajar más con el área humana del policía. No solamente cursos de reacción de





operativo, de estos, sino también trabajar con el, pues somos humanos... ahora sí que no por, por ser policías o por ser varones no van a disfrutar de eso, no van a capacitarse en esto ¿no?”

## 2.- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

Los jefes siguen siendo mayoritariamente hombres, son designados, no por concurso, lo cual, opinan, supone una desventaja para la mujer:

“Bueno, yo creo que hay una desventaja, no, porque para los puestos de ese nivel no se ha sabido que hagan...un tipo de, ¿cómo se le puede llamar?... de evaluación de, de habilidades o aptitudes que igual las puede tener una mujer”

A nivel de selección de personal, hay parámetros que difícilmente los cumplen las mujeres en Campeche, como la estatura, por ejemplo. El siguiente diálogo es muy claro en relación a los parámetros para contratación:

“Ah, claro, hay dos, documentación... exactamente... Bueno, aquí los requisitos los manda la Academia de Seguridad Pública, ora sí que nosotros no los hacemos aquí, a lo mejor y sí se pueden hacer algunos cambios...Pero es lo mismo para varones que para mujeres, obviamente lo único que va a variar. El nivel educativo te piden nivel bachillerato, edades máximo eeeh...Treinta, máximo, exactamente... de 18 a 36 años, 35-36 años, más o menos. En estaturas ya piden para la mujer, ahí es donde hemos tenido un poquito de, bue... han tenido un poquito de problemas porque piden el mínimo de 1.60... entonces la mujer campechana es, somos bajitas, no pasamos a veces del 1.55, ¿no?, generalmente

- ¿Pero sí han sido flexibles?

- Exactamente, ha habido flexibilidad por qué, porque en dónde vamos a buscar mujeres de 1.60, ¿no? No somos Guadalajara o el norte, no, en este caso. Entonces sí han sido flexibles y sí han... obviamente le dan prioridad al varón, en cuestión de selección de personal, porque... porque qué pasa con la mujer, que si nuestros periodos menstruales, el embarazo, entonces normalmente... los jefes varones no quieren... este la mujer pone más peros sobre todo para el cambio, que te cambian a Ciudad del Carmen, o te comisionan a, a equis municipio, a equis... entonces la mujer es que no puedo, mis hijos, entonces siempre le están poniendo peros a, a las personas ¿no?, a los





jefes en este caso, por eso es que yo siento que, que le dan ahora sí que... que prioridad al varón en este aspecto”

Aluden a las diferencias biológicas que obligan a diferencias en condiciones laborales también, sobre todo por la maternidad:

“Porque igual y si se embarazan, bueno, si nos embarazamos entonces tenemos que tener ahora sí que más... un poquito más de, tiene que haber un poquito más de flexibilidad con nosotras por el hecho de ser mujer, ahora sí que como dicen, sí hay equidad, sí hay igualdad y todo, pero algo que no nos vamos a quitar que somos mujeres yyy, y pues somos distintas en ese aspecto ¿no?... Sí tenemos nuestro lado distinto, pero en el ámbito laboral podemos desempeñar cualquier función, bueno a mi juicio, al igual que el varón, ¿no?”

En ciertos puestos prefieren a hombres por considerarlos más adecuados para la operatividad necesaria.

La mujer debido al embarazo requiere de otro tipo de prestaciones laborales:

“Porque igual y si se embarazan, bueno, si nos embarazamos entonces tenemos que tener ahora sí que más... un poquito más de, tiene que haber un poquito más de flexibilidad con nosotras por el hecho de ser mujer, ahora sí que como dicen, sí hay equidad, sí hay igualdad y todo, pero algo que no nos vamos a quitar que somos mujeres yyy, y pues somos distintas en ese aspecto ¿no?... Sí tenemos nuestro lado distinto, pero en el ámbito laboral podemos desempeñar cualquier función, bueno a mi juicio, al igual que el varón, ¿no?”

Añaden:

“Sí, la ley lo contempla. Entra en proceso ya la ley de que... está estipulado de que a la mujer en lactancia se le dan tantas horas... eeh... también con lo quee... dictamina la ley, ¿no? Los días... antes y días... 45 y 45 días y también pues, en muchas ocasiones eh las personas que tengan hijos de tal edad en proceso de escolaridad, de kínder y primaria, se les da tolerancia... a llegar un poquito, media hora más tarde”

El hombre del grupo opina:

“...lógicamente pues hay eh trabajos que pues un hombre los va a desempeñar con más facilidad que una mujer, es por eso que en la policía tenemos servicios donde... una mujer puede





desempeñarlo, eeh, son trabajos por ejemplo de servicios establecidos, como por ejemplo seguridad de un, de un lugar como la biblioteca, dan seguridad únicamente de la presencia, que requieren de un oficial, que pues un hombre... pues simplemente él puede estar en más operatividad, en patrullas, en... otro tipo de servicios, donde una mujer psss... podría hacerlo igualmente, pero si tenemos a una mujer, ahí es donde ocupamos el servicio de una, de una..."

Discuten sobre las diferentes capacidades de hombres y mujeres, en fuerza y habilidad mental. El hombre menciona:

"Estamos hablando de dos géneros diferentes... pero la mujer, no quiero ofender, es más hábil para pensar más allá, y para manejar muchas cosas aunque esté uno sentada... te está dando más ideas, y entonces ya se, yo siento que ahí se puede compensar, no, la fuerza tal vez física, con la mental (risa), con la habilidad mental, ¿no?, o sea, que, yo siento que ahí sí estamos a la par...tenemos una cierta fuerza física, pero sí la habilidad mental para... para solucionar problemas o habilidad para... ahora sí para hacer las cosas"

Una mujer opina al respecto:

"Todos tenemos la capacidad de razonar, nada más que hay unos que desarrollan más habilidad"

Para el mismo puesto puede haber distintas remuneraciones (salarios) dependiendo del grado de responsabilidad:

"Depende de la actividad y ahora sí, no, de la actividad que uno tenga y la responsabilidad tan grande que el departamento tenga, pero eso ya no es cuestión del jefe inmediato, es un tabulador lo que se maneja...Y el tabulador te dice, bueno tu nivel es este vas a obtener tanto... que eres jefa de departamento, vas a tener un ciertoooo... salario, como subdirectora es otro... pero, entre ese espacio, también hay mujeres y hay hombres...Pero eso, pues está establecido dentro de...eh el mismo finanzas del gobierno del estado es la que nos establece a nosotros un tabulador de salarios...(pero dentro de una misma categoría hay distintos niveles) Sí los hay, hay niveles, eh, vamos a llamarle un nivel más bajo, un nivel más alto, dentro de la misma eh vamos a llamarle... dentro del mismo cargo, sí los hay"

Hay ciertas disposiciones que aunque estén amparadas por la ley, como permisos de paternidad, sólo si los autoriza el jefe se otorgan y esto depende del tipo de servicio en el que trabajen. Explica una participante:





“Las mismas, la misma ley establece de que en cuestiones deee... cuando la mujer va, la esposa, aunque no trabaje aquí, va a tener su bebé, pues el hombre tiene derecho a pedir, o a exigir lo que le corresponde por ley, que son cuatro días, cinco días”

Mencionan los abusos en la petición de permisos y la necesidad de avalarlos con certificaciones.

Si la gente conociera sus derechos podría exigir más.

Hablan de cómo se ejerce la ley, en el caso del permiso de maternidad, tomándolo al final del embarazo y no la mitad antes del parto y la mitad después, siempre que el jefe esté de acuerdo.

En la **encuesta** como **procedimientos específicos para la eliminación de las prácticas discriminatorias** señalan la Reglamentación interna, que no es un procedimiento, sino un instrumento, los cursos de derechos humanos y de equidad de género, que tampoco son procedimientos, y como **causas de ausencia laboral**, mencionan en hombres, las enfermedades y accidentes, y en mujeres las enfermedades y embarazo. De forma indiferenciada hablan de enfermedades no profesionales, vacaciones, permisos económicos, faltas injustificadas, y problemas familiares, predominando las faltas injustificadas sobre el resto.

En el grupo focal dicen que las causas para abandonar o dejar el trabajo son las mismas en hombres y en mujeres, también en los despidos. La mayoría de los que se van, de debe a mejoras económicas en otro trabajo.

En un mismo puesto gana igual el que tiene más estudios que el que tiene menos, porque no se requieren para el puesto, pero se les apoya para que se superen.

Hay algunas personas que toman cursos para jubilarse con más dinero, otras sólo por aprender.

Opinan que a veces les dan oportunidades a algunas mujeres, nada más para que en la prensa no digan que sólo se las dan a hombres.

Entre los obstáculos para la contratación de mujeres, mencionan que para acceder a los puestos operativos (policías) se considera que existen “trabas” para las mujeres que se postulan, comenzando porque aproximadamente de 100 plazas solamente 4 se designan para las mujeres, teniendo éstas que esforzarse el triple o más que los hombres para poder ser elegidas.

En el cuerpo de policía es donde más dificultades les ponen a las mujeres, que ellas sin embargo han ido sobrepasando. Señalan que algunas mujeres luchan por estos puestos porque tienen





mejores salarios que los suyos actuales en administración, y aunque las pruebas son duras, se empeñan en sobrepasarlas. Ej:

“Pero ahorita en los físicos salieron mejor las mujeres, y en los psicológicos muchas veces... pero aún así, siempre te agarran... ¿a quiénes van a agarrar los varones? A la mejor, a las mejores... son 20 mujeres, a las dos más fuertes, más ruudas, más que compitieron, o sea, la mujer se tiene que esforzar el triple que el hombre”

Fue interesante como una de las participantes comentó que a ella no le querían dar permiso para tomar un curso sobre manejo de armas por ser mujer pero que al final ella puede disparar igual que un hombre.

En esta dependencia lo que se observa es que se hace una marcada diferencia entre la parte administrativa y la operativa, en este caso la policía.

Hacen alusión al ambiente machista y a comentarios paternalistas que les hacen a las mujeres. Comentan que ya hay hasta parejas de policías que se han casado.

Hay cierta discriminación al contratar mujeres, porque siempre tienen prioridad para los descansos, entonces los jefes se lo piensan más.

Hasta donde se sabe y vemos, no existe ningún mecanismo o instrumento interno para promover la equidad de género al interior.

### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

En cuanto a los horarios nos indican que las diferencias no se basan en el género, sino en los puestos y necesidades laborales. El siguiente diálogo lo muestra:

“En el cuestionario se mencionaban horarios, el mismo horario, bueno, nosotros como administrativos, varones administrativos tenemos el mismo, ¿no?... Y este... sí, de hecho se aclaró en lo que entregué.

- De los jefes de departamento en adelante su turno... estee
- Dividido
- Dividido, yyy... personal así este
- Operativo
- Subordinado nada más un solo turno





- Es dependiendo de la necesidad del servicio

- Y no importa si es hombre o mujer”

Dicen que va a haber cambios de horario que los beneficiarán para poder estar más con sus familias, como en la Procuraduría, pero en el futuro. No tienen claro cómo operará:

“De hecho hay una ley, no recuerdo, lo comentaron eh, la licenciada creo que lo escuchó, una ley que este, no recuerdo de dónde es, pero que dice cómo debería ser el horario de la mujer...Por cuestiones ora sí que deee, de pues para dedicarte también a tu casa, a tus hijos...Pero, pero, esa ley vaaa a entrar todavía ¿Sí?

- No, no ha entrado todavía, no ha entrado, lo que pasa es que

- ¿Cómo se llama la ley?...

- Esss... (pausa)

- Es para no tener el horario partido, ¿no?

- Esss una ley lo contempla, pero sí va a entrar... esperemos verdad

- Pero falta que lo apliquen, ¿verdad?

- Ya entró en la Procuraduría, ya entró... ya entró la ley ya entró (hablan varias a la vez)... el viernes en la Procuraduría”

**Aclaran que no todas podrán gozar del horario corrido:**

“Entonces, pero sí está estipulado, va a estar estipulado que las mujeres que tengan hijos menores...Con niños de primaria, en la tarde no vendrán a hacer su servicio, siempre y cuando se les acomode el hora, sus ocho horas de jornada laboral”

Pero señalan que hasta el momento siguen igual:

“Pero aquí pues todos, todos pensamos que a la mejor nos iba a beneficiar a nosotros pero nosotros seguimos viniendo de la misma forma, los que siempre, o sea, tú, el mismo horario... seguimos viniendo”

Mencionan nuevamente las diferencias entre personal administrativo, con horario fijo, y operativo que tiene que trabajar a veces en horarios de 12 por 12 o 24 por 24, que es lo que hace que en operativo contraten a más hombres que mujeres.

Alguien opina:

“Pero muchas veces en el departamento lo vemos... Vemos a una mujer operativa... eh... hago





cambios, y de repente me piden a veces por necesidad el servicio aaa... a la gente. Le digo, oye no este fulanita de tal no te parece si te mando a tal... no, prefiero estar aquí... O sea, ya ves también la... la apatía de, de que la quieres ayudar, las quieres apoyar y... no se dejan”

Los horarios que rigen en esta secretaría dificultan la armonización de la vida familiar, personal y laboral. Un ejemplo lo vemos en este relato:

“Entonces tú por tal de no perder realmente tu día de trabajo dices qué tanto es tantito que yo me quede ahora sí, no, y se le avientes el problema a algún familiar, pero realmente como persona estás respondiendo a tu trabajo, pero a la vez moralmente tú sientes que no, no eres apoyado”

#### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Existe pero en general no se denuncia por miedo a perder el trabajo, lo hacen por abuso de poder. El siguiente diálogo lo muestra claramente:

“Sí se da... y hasta con uno mismo y el mismo personal... eh de otras áreas, ¿no?, pero yo creo que eso tal vez la misma mujer... se ha dejado

- Exacto
- Por el miedo a las represalias
- Por el miedo...
- A perder el trabajo”

Se impuso la jerarquía, la Directora de recursos humanos no permitió que se hablara más, afirmando tajantemente que no se daban en su institución.

Relatan que intentan no vestirse de forma provocativa para ir a trabajar, a fin de evitar comentarios de los policías, aunque otras dicen que los compañeros son muy respetuosos. Prueba de que utilizaban un lenguaje inadecuado es la siguiente cita:

“Pues se puso un letrero que dice no diga palabras obscenas o será... amonestado o sancionado, algo así dice, pero se hace con el aquel deee... ahora sí de que el elemento, si antes insultaba constantemente en la fila o dentro de la institución, de que se vaya quitando poquito a poquito, no infundirles un temor o ni un pánico, sino decir, bueno, me voy a hacer acreedor porque no estoy en el patio de mi casa, tengo que medirme”

Una persona afirma que ya no se dan abusos ahí por tratarse de policías:





“Pues aquí ya nadie se deja (risas)... pero es que como somos de la policía ya nadie dice (risas) ya nadie...”

Sin embargo la coordinadora trato de explorar más el tema y las participantes coincidieron que aunque de manera velada si se dan casos de hostigamiento en la institución, no tanto de los policías de a pie sino de mandos superiores. El siguiente diálogo muestra cómo funcionan las relaciones de poder al interior de la secretaría:

“Y me han faltado al respeto más gente... con nivel, un jefe ooo

- O sea, es abuso de poder
- Ajá exacto
- O sea, porque se aprovechan
- De su poder
- Porque saben que no lo vas a decir”

Comentaron también que suele culparse a la mujer por ser ella misma la causante del acoso, pues se argumenta la manera de vestir (escotes y minifaldas) o el comportamiento amable (coqueteo) como señales “malentendidas” por los hombres. El único hombre asistente en el grupo focal comentó, más en broma que en serio, sobre acosos a los hombres también por parte de las mujeres, pero que eso no era motivo de queja.

Mencionan los problemas para comprobar las cosas, que dificultan más que la gente denuncie.

Una de las participantes dice:

“Aquí sí ha habido casos... sin mencionar nombres... pero proponen, pero pues ya depende de una, ¿no? Puede tener todo el poder de mundo pero prefiero mi mo, mi integridad como mujer, mi, mi cuestión moral a estarmeee... rebajando a ese, pero ya depende de una, porque como ya queda, como se queda en una. No te pueden, ora sí que... obligar a tanto como perder tu trabajo, pero prefiero... en mi casa, prefiero perder mi trabajo a perder mi estabilidad moral”, por miedo a perder el trabajo”

Ponen el siguiente ejemplo de lo que suele pasar:

“Primero viene una sanción administrativa... y una vez que la sanción administrativa entre en el departamento, o en el mismo departamento eh tú veas que se está creando y tú se lo mandes ya queda en el expediente, ¿por qué? Porqueee... hay esteeee el empleado distinguido, hay





superación de... para ascender, y de repente como en el departamento, pues ahí están los expedientes con su sanción, pues este no me conviene porque hizo esto y esto, vamos a darle la oportunidad a alguien que tenga su expediente...”

Se habla de un caso concreto, en el que todo se quedó en un “rumor”:

“De hecho una, una compañera, bueno se rumoró, se rumoró porque nadie puede confirmar porque no estuvimos ahí, ¿no? Se rumoró que se tuvo que ir por ese aspecto, de un mando anterior, igual que... que el acoso sexual y... pues como dicen, se rumoró mas nadie puede decir no es cierto, no fue cierto, nadie lo vio, no hubo nada, no hubo una demanda, no hubo una denuncia, ahí quedó en rumor en la Secretaría...Entonces no podemos comprobar nada, ¿no?, pero pues una persona no se va por, por irse tampoco ¿no? Tiene que haber una, algo fuerte que te orille a, a tomar esa decisión de un día para otro”

Añaden que además hay que tener cuidado con el personal de la policía porque juzgan con sesgo paternalista y si sonríes ya pueden decir que les estabas coqueteando, lo cual supone mil cuidados si la mujer se decide a denunciar, pero señalan que hay que “aventarse” a hacerlo:

“Ante derechos humanos, hay muchas, hay posibilidades. Ya depende de una que te quieras aventar a hacer todo... porque pues sabemos que te van a señalar como mujer, nos van a señalar. ¿Qué, qué se piensa? Algo tuvo que hacer, ¿pues qué hiciste para que te diga eso? ¿O qué te pusiste?”

- Se lo buscó

- O qué, te pusiste falda... o sea, desgraciadamente es la verdad, y no, no hice nada, ¿cómo? Fui normal, hablé y me dijeron... No, no, no, algo, de seguro le sonreías, o sea

- Ajá, le coquetabas

- Y aquí tienes que ser, a veces se confunde tu sonrisa con otra cosa

- Claro”

El participante hombre relata:

“Tal vez se, tal vez se dé ese tipo de cuadro. Aquí en la policía yo como jefe de personal nunca he tenido una queja de una compañera, que vengan a reportar a algún elemento que te falta al respeto... hasta el momento no se ha dado. Tal vez haya llegado por otras instancias, por otro lado”





No se han dado denuncias a interior, ni por parte de mujeres, ni por parte de hombres.

En la **encuesta**, como **instancia para la atención de violencia institucional y/o acoso u hostigamiento sexual**, la mitad mencionan la Dirección Jurídica, otros hablan del Área de atención jurídica, que puede ser la misma y alguno señala la transparencia, que no es instancia.

77

### 5.- Presupuestos con perspectiva de género

Respecto a los cursos sobre género, algunos son financiados por la Federación y otros por el Estado.

### SUGERENCIAS

En el grupo focal sugirieron que den cursos y se sensibilice a los mandos altos y requirieron que se les de copia de los resultados de la investigación. En la **encuesta** alguien comentó: “Es plausible el interés que muestra hacia la atención y participación de las mujeres dentro de las instituciones gubernamentales, siga así por el fomento a una sociedad equitativa.”

Seis personas se cuestionaron “Para qué o qué beneficios traerá el levantamiento de esta encuesta”.





## PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

### METODOLOGIA:

#### Participantes

Participaron en este grupo focal catorce personas, de las que se identificaron doce en el audio de la grabación, a saber: el director de la institución, cinco directores de área, cinco mandos medios de diversas áreas y el subprocurador de justicia. El grupo focal se realizó en la sala de juntas del procurador, esto supuso un problema, ya que el espacio era pequeño, pero no se pudo hacer en otro lado.

En esta dependencia fue en la única en la que participo el mando de mayor jerarquía, es decir el procurador. Sólo 2 participantes eran mujeres, lo cual supone un 14% de la asistencia, por lo que queda claro que los puestos directivos y medios siguen siendo cubiertos por hombres, ya que todos los directores presentes eran hombres.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

#### Logística

El mayor problema con el que nos encontramos fue el espacio pues la mesa de la sala de juntas era pequeña y no se pudo hacer en otro lado.

### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres:

Mencionan conocer la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia estatal, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Campeche y los derechos de las mujeres del que derivan de los Derechos Humanos. Nadie mencionó la Constitución Mexicana.





Asimismo en las respuestas escritas (información cualitativa) dentro de las **encuestas**, mencionaron como instrumentos específicos que se tomen en cuenta en este sector para lograr la equidad de género: la Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado, la Ley para prevenir y eliminar la discriminación, el Plan Estatal de Desarrollo y, en menor medida fueron mencionados los siguientes instrumentos: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución local y la Ley Orgánica y Reglamento de la PGJ. Otras personas escribieron “Igualdad en el trabajo” y “no antecedentes penales” que no son instrumentos.

También en la **encuesta**, en relación a la normatividad institucional en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género, sólo 2 personas señalaron la Ley orgánica de la PGJ y su reglamento, el resto mencionaron cuestiones que no son normas (el buen trato hacia las compañeras, la atención a víctimas mujeres por mujeres y agencias especializadas en la materia).

En la **encuesta** también se pregunto sobre los mecanismos oficiales para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en esta institución, señalaron: acuerdos generales, suscripción de un convenio con la SEGOB para la institución de la Casa de la Justicia para la Mujer. El resto de personas describieron áreas o medidas que no son mecanismos (ej: el área administrativa). Asimismo escribieron sobre la coordinación interinstitucional o intersectorial para la equidad de género y/o el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que se han implementado los siguientes mecanismos: convenio con SEGOB, coordinación y convenio con el Instituto Estatal (imaginamos que el de la mujer), convenio con Derechos Humanos, convenio y acciones interinstitucionales con el sistema DIF. Otras personas mencionan cuestiones que no son convenios, como la Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (que confunden con un convenio) o hablan de la asesoría jurídica, que tampoco lo es.

En el grupo focal hablaron del origen de las leyes o normas, los participantes indicaron que la causa para la implementación de estas leyes, son los acuerdos internacionales a los que México se ha adherido, mencionando la Convención de Belén do Pará y la Declaración de los Derechos del Hombre. Más adelante señalaron que su origen estuvo en la situación social de la vulnerabilidad de la mujer, así como en la preparación y conciencia de otras mujeres que crea la necesidad de luchar por la igualdad. Al respecto una persona afirma:





“Pues yo creo que sí pero como que ahora ya tienen más fuerza, las que pueden ya hablan por las que están en una situación de vulnerabilidad”.

Están de acuerdo en que viene más de una necesidad social, pero añaden que hay que actuar empezando por la educación, para ir transformando la cultura, enseñando los derechos y obligaciones de cada uno. La responsabilidad no es sólo del estado, sino de toda la sociedad, añadieron. Uno de los participantes señala:

“Es responsabilidad de educandos, educadores, de autoridades de salud, de autoridades de educación, de autoridades que están planeando un plan nacional de desarrollo, que nos preguntabas en un plan nacional de desarrollo, es responsabilidad de todos, de todos, de todos, no solamente de abogados.”

Otra persona opinó que la legislación es consecuencia del proceso natural del desarrollo humano. Concluyeron que la legislación al respecto es sólo el reconocimiento jurídico de una realidad histórica, que proviene de la sociedad.

Hablan de los cambios en la concepción de los roles de género que están ocurriendo en la sociedad. Los hombres jóvenes, indican, ya participan más con los hijos, asumen su rol de padres más activos, recogiendo a los hijos de la escuela, por ejemplo, cuidando a los hijos, ya que la mujer ahora trabaja, el reparto se está haciendo más equitativo, algunos inclusive cambian pañales, aunque aún se dan casos en los que el marido no quiere ni que trabaje la mujer.

A nivel laboral también ha habido cambios pues ya existen mujeres policías, cosa impensable hace unos años, porque eran labores más ligadas a la fuerza física que al intelecto.

Mencionan como un dato curioso que en Campeche originariamente los hombres son los encargados de ir al mercado, y parece ser que esto tuvo su origen en que en la antigüedad los piratas se robaban a las mujeres cuando iban a la compra.

Otra persona comenta que ahora la mujer se siente tan protegida que abusa y ataca y señala este asunto como posible causa de muchos suicidios de jóvenes, pero a su vez habla de los casos de anorexia y bulimia que los sufren las mujeres.

Al preguntar por la antigüedad de las leyes en el estado, comentan:

“Las leyes son muy novedosas, de hecho la Ley general de acceso ...desde 2007 firmamos, si mal no recuerdo y se han emitido en diferentes estados, no sé desde 2008, 2009, hay cosas que ni





siquiera están reguladas...”

De hecho por la fecha 2007, no tienen ni un quinquenio de antigüedad.

En cuanto al contenido de las leyes aluden fundamentalmente a la igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres, o sea a poner en la práctica dichos derechos en todos los ámbitos de la vida laboral, familiar, etc., poniendo énfasis en la erradicación de la violencia contra la mujer. Una persona dice:

“Básicamente te dan o instruyen al estado a que exista igualdad en el trato, en todos los sentidos que a la mujer, la idea de ellas, es evitar la violencia, define la violencia que hay, los distintos grados de la violencia, como se puede presentar la violencia con económica, física, moral y psicológica y es la idea evitar que el estado tenga una línea donde sea cierta rutina, que no permita que se violenten los derechos de las mujeres, básicamente”

Como derechos específicos señala otro participante:

“...derecho al trabajo, derecho a la salud, derecho a que tengas una participación de igualdad como mujer con los hombres, que haya mecanismos que no se le maltrate, que por su condición no se este, se discrimine este, y al hablar de igualdad que pondere sus circunstancias como madre, entonces eso es lo que dicta, la finalidad de esas normas y de esas leyes”

Afirma alguien que falta definición para poder aplicar las leyes y normas y que sólo 3 estados de la República ya han definido:

“Buena parte del país no han hecho nada, solamente dos o tres estados de la República están ya definidas, tanto en sus alcances como en su estructuración, a los seguimientos, pero bueno son muy claras ya las órdenes de restricción de emergencia, las órdenes de protección de emergencia, las órdenes de protección civiles y lo que y en qué consisten y la responsabilidad que se deriva para el ministerio público, para la autoridad judicial”

Aún hay varias materias que no están normadas, por ejemplo los permisos a los padres, parece ser que en el D.F. sí, pero no en el resto de estados.

En cuanto a los resultados de la legislación, afirman que la misma normatividad y legalidad va obligando a cambiar la práctica. Aunque mencionan que aún no se ven resultados, una persona dice:

“pero la normatividad te va orillando, orillando a modificaciones estructurales que... dijo la





existencia de las órdenes de restricción, de acceso, que no están debidamente reglamentadas, ni el código de procedimientos, ni el código penal”

En la **encuesta** se les preguntó por la existencia de **políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres**, mencionaron medidas que han sido tomadas como producto de alguna política, pero que no es la política en sí, por ejemplo: las guardias diversas (suponemos que quisieron decir diferentes entre hombres y mujeres), el tiempo para lactancia y guardería, el que se permita a las mujeres embarazadas seguir cursos de policía, pero los ejercicios se ponen en ese contexto, el que a los hombres se les envía a destacamentos. Además mencionan la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, que no es una política sino un instrumento, y la vulnerabilidad de la mujer, que es un hecho social, no una política.

Sus resultados de las leyes dependen de su difusión y de la educación desde la escuela, medios de comunicación, etc.

Al introducir el tema de la equidad de género, en un primer momento hay un silencio prolongado que indica dudas, luego hablan sobre si la equidad de género abarca sólo a las mujeres o también a los hombres, luego alguien aclara que si cambia la relación de la mujer, su papel, cambia necesariamente la del hombre o pareja también:

“Recambiar la relación con respecto a las mujeres cambia necesariamente con respecto a los hombre como contraparte de esta relación de la que hablábamos, como parte de esta parte histórica, si el papel de la mujer en esta normatividad es reconocida desde otra perspectiva por ende es reconocida desde otra perspectiva el papel del hombre o de la pareja”

Opinan que en México la situación de vulnerabilidad de la mujer ha requerido mayor protección de las normas encaminadas a lograr la equidad y vuelven a enfatizar la importancia de la educación para el avance de la equidad de género.

En relación al establecimiento de convenios con otras instituciones, el procurador menciona que se había firmado un convenio con el CONAVIM para la construcción del Centro de justicia para la mujer.

Un participante menciona:

“...de hecho comentábamos, acabábamos de suscribir un convenio la Secretaría de gobernación con el área específica de atención a la mujer para que se asigne una casa de justicia para la mujer





y donde los servicios estén reunidos, va estar la agencia séptima, la agencia octava ya en otro horario donde exista una contención, una guardia, van a necesitar servicios médicos, servicios psicológicos, alberge, concentrados en una sola, en un solo lugar, porque uno de los grandes problemas era precisamente, bueno hace falta el médico, hay que llevarla, trasladarla, hay que pedir que venga y algunas ocasiones eso genera retrasos y afectaciones a la mujer víctima del delito”

Una de las personas que coordinaron el grupo focal comenta:

“El procurador nos enseñó incluso los planos de la construcción que ya está en marcha.”

## 2.- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

Una de las coordinadoras del grupo apunta que, “...a diferencia que en otras dependencias, se pudo observar la forma en que interactúan las personas frente al mando superior” por lo que concluye que existe voluntad política para atender los temas de género y opina que es importante que esa visión se dé desde arriba y que permeé las políticas públicas.

Una persona comenta “la política institucional hacia afuera está muy fuerte, muy fuerte” parece ser que en referencia a hacer cumplir la ley sobre el acceso de la mujer a una vida libre de violencia.

Consideran que no hace falta una política interna para dirimir posibles conflictos porque todo es consensuado, pero mucha gente se ríe. No hay una normatividad interna.

Afirman que el trato interior está basado en el respeto, la comunicación y la apertura.

En cuanto a las políticas de selección y promoción del personal, comentaron que la participación de la mujer se da por áreas, pues hay direcciones donde prácticamente todas son mujeres y áreas como las de operativos que como requieren fuerza física en las que no hay mujeres.

Aproximadamente un tercio de los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia son mujeres, pero más en las oficinas, en donde son mayoría. De 600 trabajadores de la Procuraduría General de Justicia 200 son mujeres, en todos los puestos y todos los niveles. Era clara la tendencia masculina en los puestos altos y medios, comenzando por los asistentes al grupo focal. Comentaron que esto tal vez puede deberse a que el trabajo dentro de la procuraduría, tanto en horarios como en forma, puede tener que ver más con lo masculino que con lo femenino, más con





lo público que con lo privado, más con lo rudo que con lo delicado, en lo que sigue rigiendo el enfoque de género clásico. Sin embargo mencionaron que hay puestos en los que se requieren específicamente mujeres, por sus características de delicadeza precisamente, por ejemplo para tratar a las mujeres violadas o violentadas, para sus revisiones médicas o tratamientos psicológicos. En este sentido no consideran que haya discriminación de género, pues tanto hay puestos donde se requiere específicamente hombres como los hay donde se requiere específicamente mujeres.

Los puestos ahora se obtienen por concurso público, pero desconocemos las reglas para ellos.

Hablando específicamente de la policía, ha habido un cambio en su concepción que abarca al género, y que ha hecho que en la policía entren más mujeres, porque hoy consideran que necesitan más cerebro y menos fuerza bruta, se investiga más. Un participante dice:

“El caso más específico que yo le veo en los años que tengo aquí y voy a tocar un punto específico de policía, si haces una retrospectiva y miramos al pasado encontramos una plantilla de policía exclusiva de varones y contaba con los dedos de la mano a las mujeres, porque se pensaba que la policía era un grupo de choque, que se necesitaba, no se necesitaba tener cerebro, se necesitaba tener fuerza y la mujer no podía cumplir, hoy va a ver muchas mujeres dentro de la policía por que se ha entendido trabaja en cuento a capacidades, en cuanto a capacidades intelectuales estamos en el mismo nivel, si eso habla de que la institución se ha ido transformando...”, y otro añade:

“Mira el quehacer de la policía ministerial como bien lo dijo el licenciado es investigar y para investigar no necesitas ser bruto o bruta, con que investigues y tengas coeficiente intelectual vas a poder lograr tu trabajo, bien lo dijo él antes era la fuerza, ahora no estamos convencidos de que no”

Hay diferencias de trato a los hombres y mujeres, regidas por la normativa interna, para atender a las diferencias biológicas y las derivadas de ellas, como son los casos de embarazos, partos, amamantamiento, etc. Por ejemplo, una persona señala:

“Efectivamente, se toman medidas que están relacionadas con género, si la mujer está embarazada podrá ingresar al curso, pero no va hacer el mismo tipo de ejercicios físicos que hacen”

No hay discriminación interna.





Sigue habiendo más hombres en puestos de dirección.

Por el tipo de trabajo, funciones y responsabilidad es que hay más puestos cubiertos por hombres que por mujeres, porque son puestos muy demandantes, que requieren completa disponibilidad.

Un participante dice:

“...ahí si te puedo decir que es un esquema igual, un poco... en la parte que estructuralmente viene por un lado y por otro lado tenemos la necesidad de que a veces no mujeres, por el caso de los hijos y todo, aquí es muy demandante la responsabilidad en el caso de los mandos, del director de la policía de todas esas áreas, se requiere más disponibilidad, no creo que una mujer no pueda hacerlo, pero si es más demandante, yo creo que por ese sentido si, aun que se escuche machista, limita un poco la función”

### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

El actual procurador ha tomado medidas que favorecen la conciliación entre la vida laboral, personal y laboral, entre ellas una refiere a la modificación del horario laboral. Un participante declara:

“Yo quiero hacerte un comentario me, una de las políticas que tomo el C. Procurador cuando tomo el cargo fue compactar el horario, el horario de 9 a 3 y de 6 a 9 era mortal para las mamás, si tomamos en cuenta que alrededor del 60% no nos han dado bien el dato, son mujeres las que trabajan aquí y ese porcentaje es alto en mamás, al compactar el horario de 9 a 5 liberó muchísima de la carga de la mamá, ó sea ve a comer, hacer tareas y regrésate, en lugar de ir, comes haces tareas y te quedas... se eliminan los sábados, entonces eso da una fortaleza a las familias, estar con tu familia, atender a tu familia, atenderte a tí mismo si tu quieres, pero en ese sentido, en ese sentido fue muy impactante, sobre todo para las trabajadoras de veras, hace 6, 8 meses que se da el cambio las mamás allá abajo, las M.P. las secretarias brincaban de gusto, brincaban de gusto”

En el nivel de puestos directivos esto no rige, tienen que tener disponibilidad 24 horas los 365 días del año, sin horario. Esto es así porque los ladrones, asesinos, violadores etc., no funcionan con horarios, ni tan sólo en días hábiles.

Los servicios de guardia tienen que estar funcionando permanentemente, pendientes todo el





tiempo, pues no pueden decir, “no secuestren en domingo”, aunque afortunadamente Campeche no tiene el índice delictivo que otras entidades federativas.

En la **encuesta** escribieron que la duración de la jornada de trabajo a veces es diferente para hombres y mujeres, como en el caso de la hora de lactancia y señalaron como **causas de ausencia e interrupción de actividades y recurrencia** en hombres y mujeres mencionadas encontramos: las enfermedades, las vacaciones, los permisos económicos y las faltas injustificadas, problemas personales, capacitación, por problemas de los hijos, escuela, sin diferencia por sexo. Respecto a las principales causas de baja en la institución, señalan: en mi área somos puras **mujeres** y la principal causa son las enfermedades de los hijos, permisos para asistir a actividades escolares de éstos, también la atención a las labores del hogar y la familia, cuidados maternos, las enfermedades propias o la gravidez, la lactancia y ocuparse de los hijos pequeños, llevarlos a la guardería. Cuando hablan de **hombres** en exclusivo sólo señalan las enfermedades.

La **encuesta** muestra dentro de las **principales causas de baja en la institución** en hombres y mujeres, escriben: renuncia voluntaria, renuncia por abandono de empleo y jubilaciones, mejores salarios, pretender mejorar oportunidades (mejor salario), por actos contra a ley o renuncia voluntaria, por corrupción o por motivos personales (falta a los principios de honestidad y honradez a la institución), por responsabilidad administrativa, averiguación previa, despido o cese. Todas estas causas aparecen sin diferencia por sexo. Sólo una persona menciona una diferencia, diciendo que los hombres se van buscando un mejor sueldo o por falta de vocación y las mujeres para atender a sus hijos.

También en la **encuesta** mencionan como **políticas que favorecen la participación equitativa de hombres y mujeres** de la igualdad de oportunidades. Después mencionan una serie de medidas, producto de la política mencionada: “Se toman en cuenta enfoques transversales para su desarrollo institucional”; cursos sobre equidad, promociones por capacidad, la conciencia de la no discriminación, las cargas de trabajo y tipos de trabajo se reparten en base al perfil y la especialidad, sin importar el sexo, o algún otro aspecto discriminatorio, la evaluación se hace al personal de nuevo ingreso, en donde ambos sexos tienen las mismas oportunidades para ser reclutados, los concursos abiertos. Como **procedimientos específicos para al eliminación de prácticas discriminatorias**, mencionan: la Ley para prevenir la discriminación, que es instrumento,





no procedimiento, la atención específica, el llevar todo a concursos (lo dicen como propuesta). En la pregunta de arriba muchas de las medidas que señalan son procedimientos específicos para poner en práctica la política de equidad de género.

Unas personas indican que la nueva política horaria tiene unos seis meses y otros que aproximadamente un año, pero todos están de acuerdo en que ha beneficiado a la mayoría.

Se otorgan muchos permisos para ausentarse laboralmente de acuerdo a las necesidades familiares de los trabajadores, más a las mujeres que a los hombres. Mencionan:

“Muchas veces, oiga que me hablan de la guardería que se me enfermo mi hijo, no, no está en la norma, no, no, vete ¿cómo te vas?, ¿tienes como irte? Ó sea el apoyo al 100% existe ¿no? Ó sea yo no conozco un caso aquí en el área dos meses que diga, oye que no está aquí en la norma que tu hijo se enferme, no, vete, lánzate y cuando lo arregles me avisas”

En casos de enfermedad de algún familiar se dan más permisos de los que la norma indica, e igual se pueden dar para los hombres, dependiendo del puesto que cubran.

También mencionan que sí existe la licencia de paternidad al igual que la de maternidad, pero no pueden aclarar cómo se maneja.

#### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Afirman todos los asistentes que al interior de la Procuraduría General de Justicia no hay casos de hostigamiento y/o acoso sexual, dice un participante:

“Es que tenemos una gran ventaja, perdón que la interrumpa, tenemos una gran ventaja que aquí nosotros somos superiores y tenemos gente a cargo pero nos tenemos que conducir con respeto porque créame que la gente que tengo a cargo no tiene problema en venir a un superior mayor a mi o la oficina del procurador y va a ser escuchada... entonces hay esa protección, los trabajadores se sienten respaldados y trabajamos en un ámbito de respeto, entonces si yo cometo una falta, créame que no va haber nadie que me la solape ni me la proteja, entonces yo creo que eso ha ayudado bastante a que no se den esas prácticas hacia el interior”

Desconocemos si a todos los niveles sucede igual o si por estar el Procurador presente los demás se inhiben de relatar algún hecho. Dicen que en su historial de quejas no hay nada y algún hombre bromea que es porque ellos no denuncian.





Hacen bromas de que no existen casos para no aumentarse ellos mismos el trabajo, otros dicen que no hay casos porque todos se ponen de acuerdo, y los demás asienten. Hay muchas risas que no sabemos cómo interpretar. Sólo relatan los hechos que les llegan del exterior por su trabajo. Al respecto es fundamental que sean mujeres las que atienden a mujeres víctimas de violencia de género. Sí les llegan muchos delitos relacionados con violencia de género. Señalan que uno de cada diez delitos que se cometen en la entidad, tiene que ver con violencia intrafamiliar.

Un participante señala:

“...cuando una mujer es violentada, de manera sexual preferentemente la atenderá una médico, una psicóloga mujer, entonces en mi caso, en Atención a víctimas, aun que he tenido ofrecimiento, solicitudes de psicólogos hombres, hemos preferido contratar puras psicólogas mujer, en caso del Ing. Osorio de Servicios Periciales, quienes se dedican hacer exámenes ginecológicos a mujeres violentadas son médicas, mujer...entonces ahí a veces te dicen, oye es que por que soy psicólogo, soy muy bueno, porque no, porque ninguna mujer no se va a sentir igual, platicando con un hombre que con una mujer”

Añaden: “Aparte nosotros tenemos también el servicio de agencia especializada de atención a víctimas... a mujeres, la octava agencia que es atendido por una mujer para casos de maltrato familiar y abuso sexual, y la séptima agencia que también es atendida por mujeres”

En la **encuesta** se les preguntó sobre la existencia de un **procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres**, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género, respondieron: la Dirección de Asuntos Jurídicos (= que para el resto de asuntos, no especializada), el presentarse ante visitadora (cinco personas lo mencionan), la atención agencia especializada, la Contraloría, el presentarse ante el Ministerio Público.

También en la **encuesta** escriben como **instancias para su atención**, nombran: la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Visitaduría (siete personas la mencionaron), el DIF, Inmujer, las Agencias especializadas, la Contraloría interna, la Agencia especial del Ministerio Público, el Órgano investigador y las Averiguaciones previas.

### 5.- Presupuestos con perspectiva de género

En el grupo focal nadie sabía del tema, pero una de las personas que contestó la **encuesta** ofreció la siguiente información:





Existe una partida presupuestal en la institución destinada a financiar acciones y proyectos en materia de equidad de género: 5 millones de dinero federal y 2 de local para 2010 = 7% del presupuesto global de la institución. Su distribución por programa o proyecto, en el siguiente orden: 1- Operación; Capacitación; Seguimiento; Evaluación. Se hace por unidades presupuestales. El control de los recursos se hace con personal directo y mediante el Programa operativo anual.

### Recomendaciones

Consideraron de primordial importancia trabajar social y educativamente estos temas, pues no les toca sólo a ellos como procuradores de justicia remediar el mal, sino que tienen que ser soluciones integrales con la familia y la sociedad en general.

Aludieron a la necesidad de dar a conocer los derechos y deberes en materia de equidad de género a todos los ciudadanos, pues es difícil hacer a alguien cumplir con algo que desconoce. Añadieron que esto se suma a la cultura reinante donde muchos abusos y violencia son tolerados y admitidos por la sociedad como normales e incluso merecidos.

En la **encuesta** una persona escribió: ““Es un tema fundamental la equidad de género que impacta no sólo en la familia, en e trabajo, sino en la sociedad, por lo que es fundamental desarrollar acciones institucionales que beneficien a los más vulnerables.”





## SECRETARÍA DE FINANZAS

### METODOLOGÍA

#### Participantes

El grupo focal estuvo formado por seis personas, cuatro mujeres y dos hombres. Las edades oscilaron entre los 35 y 50 años. La mayoría asistieron en representación de sus jefes.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

#### Problemas logísticos

El grupo convocado era de 14 personas, pero debido a que aún estaban en actividades de un congreso internacional, y con motivo de la comparecencia del secretario, varios altos cargos tuvieron que salir de comisión, por lo que el grupo se efectuó con seis personas.

Cabe señalar, que en este grupo los presentes no se presentaron, por lo que desconocemos los cargos que ejercen en su gran mayoría.

#### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres

Desconocen las leyes, comentan que saben que existen pero dicen no haberlas leído aunque sí consideran necesario conocerlas para hacer valer sus derechos, pero no se trata, dicen, de conocerlas todas, sino de no dejar pasar los abusos y acudir de inmediato al nivel superior para exponer el tema. El siguiente testimonio ofrece un ejemplo de un caso en que les serviría conocer la legislación de equidad de género más profundamente:

“Porque aquí tenemos un compañero que, para no decir nombres, de repente cuando viene, porque se siente mal o por lo que sea, maltrata a las compañeras y a los compañeros y al que se deja, en su caso ¿no?...Entonces a mí me gustaría tener bien bien esa ley, para hacer un escrito ahí para que se calme un poco.”





Afirman que conociendo las leyes se podrían exigir sus derechos al jefe superior, y si no hay respuesta continuar hacia arriba, pero con la ley en la mano.

Indica un abogado, que incluso ellos sólo conocen de memoria las leyes que utilizan de forma continua, pero que tienen que conocer, para al menos saber dónde buscar. Reconocen la gravedad de que la mayoría de empleados desconozcan la ley y afirman la necesidad de saber sus derechos y obligaciones.

91

## 2.- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

Comentan las personas que formaron el grupo focal que son de otra área, no de dirección de personal, y que hasta el sexenio pasado pues lo que hacían era ver quién conocía a alguien o a quien recomendaban para suplir los puestos laborales:

“...por ejemplo: hasta en el sexenio pasado y, y pues a ver quién conoce a alguien o este a, o de otra área a ver quién recomiendan y, y de esa manera nos ha llegado el personal nuevo.”

Relatan que cuando se necesita a alguien en un área, se solicita a la dirección de personal y ésta se encarga de hacer el trámite para que envíen a alguien, comisionado, pues no hay contratación nueva:

“Lo que pasa es que se solicita eh, a la dirección de personal, eh, equis persona. Y ya personal es el se encarga de hacer el trámite y todo eso para que nos manden a alguien. Normalmente son comisionadas de diferentes áreas. No es contratación nueva, no es nada de eso...Bueno, nos mandan comisionados.”

Indica una persona que está en selección de personal que busca a la persona que tenga conocimiento del tema que se necesita, por ejemplo, en informática con especialidad en programación. O sea que se le da el trabajo al que cubra el perfil independientemente de si es hombre o mujer.

Dan un ejemplo de selección para un puesto en la cual los currículos de las mujeres eran superiores a los de los hombres por lo que se eligió al mejor. El testimonio dice así:

“De manera personal, bueno yo he visto que en la dirección de ingresos, eh, no me ha tocado hacer el: la elección ¿no? del personal, pero: últimamente, se han hecho, eh: se hizo un examen y se aplicó el examen para una vacante que había y no había ningún problema. Es más, vi los





currículos de la mayoría de las, de las participantas, y estaban mejor preparadas que los, que los hombres. Y este: y no fue ningún problema eso, se hizo un examen y el que: diera el mejor perfil para lo que era requerido, fue el que se quedó.”

Y añaden:

“Pero, últimamente que, que yo, pues participé en eso, eh, vi que sí hubo una elección, por medio de un examen, eh, de capacidad y de aptitudes, y este, y conocimiento más que nada más que nada. (titubea) Destinado para que: la persona sea la idónea para ocupar el, o sea el, la vacante que está dejando una persona que se acaba de jubilar.”

Comentan que ahí no se da discriminación por el hecho de ser mujer o estar ella casada, pero parece que antes sí se hacía. Pero a pesar de eso, en la práctica parece ser que sí hay elección discrecional, por ejemplo, preferir gente joven que no le tema a las computadoras y que inyecte vitalidad. Declara una de las personas participantes:

“Porque a veces en la oficina tenemos problemas con gente que se, bueno, se resiste a usar una computadora...¿Por qué? Porque les, o les da miedo o no les, interesa o ya de “Me voy a jubilar dentro de dos años, o sea, equis no, ya no quiero eso.” Entonces que pues sí, un momento así, te llama la atención que sea que, que quieres que sea una persona joven que este con, así como que... gente que venga a inyectar un poco de...de energía y vitalidad a las oficinas ¿no? Porque pues tenemos oficinas que son, como dicen ellos, o sea todos somos de, de muchos años trabajando.”

Otra comenta que sí se prefieren hombres porque las mujeres tienen la carga familiar encima. Dice otra participante:

“Ahora sí me, a mí sí me tocó, en otra, área donde tuve oportunidad de trabajar. Eh, más bien otra secretaria, que sí, comentarios de que, el jefe decía por ejemplo que, prefería hombres. Porque, por cuestiones de que, “Luego a la mujer se le enferma el hijo este... o no tiene quién se lo cuide o: se embaraza y se va tres meses o...” O sea, digo, ese tipo de mentalidad ¿no? No sé hasta qué grado la llevaba a cabo.”

Vuelven sobre el tema de que los puestos altos los deciden a elección del jefe superior, y de ahí para abajo los demás suben de escalafón y esa es su promoción. Cuenta una mujer participante:

“Se dio el caso de una compañera que falleció...que tenía el puesto de subdirectora ¿sí? Y había





varias personas con el nivel para poder pasar a este a ocupar ese puesto. Bueno, se puso, a la que quiso el secretario de finanzas ¿sí?... Y obviamente, como es, se va corriendo el escalafón, el lugar de esa persona lo ocupó otra como jefe de departamento y así se fueron corriendo ¿no? Esa fue la “promoción” (da una palmada en la mesa). Y hubo otro caso, de una persona, que igual, cuando se fue el secretario de finanzas, la niveló, hasta acá, habiendo otras personas, mucho mejor preparadas, que se, que se lo merecían. Así que, en mi vivencia personal eso es lo que yo he podido observar. Hablando del sexenio pasado. Ahora, de éste, pues no le puedo decir porque apenas estamos comenzando.”

Reiteran que no hay contrataciones nuevas, que la creación de plazas está congelada.

El subdirector de Ingresos afirma que últimamente sí entran por concurso y examen, pero no sabemos a qué nivel de contratación está hablando, si para algún puesto de confianza o de base, sin embargo otra persona declara, escéptica, que ella nunca ha visto que se hagan dichos exámenes:

“- En la Dirección de Ingresos, últimamente así fue hecho. Por medio de un examen. Eh, eh, se hacía una convocatoria y todas las personas que estaban interesadas, obviamente que tenían que tener el perfil ¿no? No podías poner a una persona, pus que, licenciado pus un contador. Entonces se, se cubrían varios puntos y hacían un examen, de: acuerdo al examen y con unas entrevistas, eh, ya se daba, a la persona que iba a ser, designada. Y se trataba de que se hiciera un escalafón.

- Yo nunca había oído que hicieran exámenes en ningún lado.”

Otra persona la segunda, dicen que qué casualidad que nadie se haya enterado de que buscaban a dicha persona y que había un examen, en un ambiente en donde todo se sabe. Hablan de que siempre va a haber preferencias y personas recomendadas.

El subdirector de ingresos dice que el tiene sólo mujeres a su cargo, le hacen bromas sobre que debe estar muy consentido, pero él relata otra cosa. El siguiente diálogo es muy ilustrativo de las relaciones de género y poder al interior de esta secretaría (el primero que habla es hombre y la otra persona mujer):

“- Este yo tengo puras mujeres, tengo tres mujeres a mi cargo. Tenía yo once personas, pues cambié de, departamento y este, me tocaron puras mujeres. Pues sí me fue difícil.

- mh





- Pero pues ahorita mira no, no hay ningún problema. [De verdad.]
- ¿Difícil por qué? (entrevistadora)
- Mmm, no lo sé. Me costó trabajo, tenían su carácter.
- mmm.
- Y yo también tenía mi carácter y este, chocábamos.
- Pero ya las dominó.
- No, no no. (risas) No hay que, no no no, hay que buscarle, hay que buscarle simplemente a llegar a todos, a una igualdad, de, nada más, o sea, ellas me hacían la vida imposible, yo les exigía más, hasta que llegamos a “Mira, es el mismo trabajo para todos, es el mismo empleo, no vamos a irnos más tarde. Vamos a hacerlo juntos, nos vamos más temprano.” Y ya”

Afirman que las mujeres son más cumplidas, más puntuales.

En esta secretaría la mayoría de altos cargos están cubiertos por mujeres. Aproximadamente el 80% del personal de esta secretaría es femenino, aunque el Secretario sí es hombre.

Hablan de la necesidad de tratar laboralmente igual a hombres y mujeres y de no cometer abusos por tener una jerarquía más alta. Menciona una participante sobre la normativa interna al respecto:

“Existe un documento que se llama “Condiciones generales de trabajo”, en el que se mencionan las obligaciones y los derechos de los trabajadores y dentro de las obligaciones [se menciona]...el trato de respeto que debes tener hacia tus compañeros de trabajo y ahí, ahí, se: entiende que está: incluido lo que es la equidad ¿sí?...Tú puedes ser un: jefe varón por ejemplo, pero no por eso vas a, maltratar a tus...a tus empleados o a los que estén, bajo tu cargo ¿sí?”

El subdirector presente, añade:

“Y la parte del reglamento interno que nos rige que, que más o menos es lo que, nos conduce a, a a a, los lineamientos a trabajar. Entonces en, en todo esto está contemplado, la equidad de géneros, y, y el trato igual, es tanto al hombre como a la mujer.”

Luego, la misma persona mencionan los derechos especiales que tiene la mujer por su condición de madre:

“...y aparte los, los derechos, por ejemplo cuando, cuando se trata de, de: maternidad ¿no? Es parte también de lo que, corresponde al, al conocimiento de que, de parte tanto de de, de





hombres como mujeres de que, cuando se da el tema de maternidad pues, tienen ciertas (ruido) privilegios o ciertos derechos de salir por ejemplo: (ruido) ya sea entra una hora antes, perdón una hora después o un o salir una hora antes.”

Una mujer relata un caso en el que ella ve una injusticia, pues a alguien que les falta el respeto a las compañeras, le mejoraron las condiciones laborales dándole horario corrido:

“...la misma persona que le comento, que es el que maltrata a los compañeros, que es el que le falta al respeto a la subdirectora. Entonces lo, le dieron un premio, poniéndole su horario corrido. Entonces, es lo que yo me cuestiono...Entonces yo voy a empezar también a maltratar a todos, a faltarle al respeto a todos para que también a mí me den mi premio. (risas) Sí.”

Este caso demuestra que una cosa es la norma oficial y otra cómo suceden las cosas en la práctica. Un subdirector con mujeres a su cargo, afirma que le costó trabajo la adaptación pues antes trabajaba sólo con hombres, pero que ha aprendido mucho de ellas, pues tienen gran experiencia. Afirman que sí hay inequidad, pero no de género, sino porque alguien le cae mal a otro o a un jefe, esto sucede más en los trabajadores de confianza, porque en los sindicalizados es difícil tocarlos por el respaldo que les da el sindicato. Aunque relatan un caso en que sí salió afectado un trabajador sindicalizado, que no aceptó un cambio forzoso que querían imponerle y prefirió renunciar. Como a la persona en cuestión la enviaban a Calkmul, ya lo usan como broma para amenazar:

“Ah, ¿no vas a hacer tal cosa? Te voy a enviar a Calkmul” (risas) “Ah, que no vas a cumplir, te vas a Calkmul.”

Ya se están usando los permisos de paternidad. El problema es que no los solicitan porque se sigue considerando que la madre es la que tiene la responsabilidad con los hijos y el hombre se sigue viendo más ligado al trabajo. Un hombre relata que él ya lo utilizó:

“Yo lo solicité por medio de un escrito que me dio el DIF...Como que de verdad ya, ya tenía más carga de trabajo, o sea, me dieron un escrito donde decía que yo tenía que presentarme con el bebé, que era necesario que yo me presentara, que, yo lo presenté y me dieron el permiso.”

El permiso de maternidad al dar a luz es de 3 meses para la mujer y 5 días para el hombre para estar con su esposa e hijo.





Un participante afirma que pesa más la costumbre que la legislación y/o normativa interna:

“Entonces, muchas veces está en la ley o está en el procedimiento, o al menos la lo: lo: lo, lo que se acostumbra hacer puede más que que, que lo que lo, que lo legal ¿no? O o sea, más bien, a veces las costumbres pesan más. Entonces este, sí está en la ley tienes el derecho a esto, poniendo un ejemplo, sí el permiso de paternidad, ajá, tú tienes el derecho pero: muchas veces, está en...

te va a decir, “Pues, sabes qué, no te lo puedo dar, o lo tomas o te vas.” Pus si necesitas el trabajo te quedas sin tu permiso porque, ajá y sí, te puedes pelear puedes, pero realmente...laboralmente no te conviene, o sea entonces muchas veces, uno como empleado: se tiene, tiene que terminar torciendo las manos ¿no? Porque no, sí es cierto que existen los medios para defenderte pero pues es muy difícil, ahora sí que es ponerte a las patadas con Sansón ¿no? O sea, es así como que te avientas.”

Aluden a la diferencia entre los trabajadores de base que tienen el sindicato que los defiende y los de confianza, que no. Refieren a un jefe que daba permisos económicos a cuenta de vacaciones, cuando es otro concepto y se le denunció al sindicato.

En la **encuesta** señalan entre las **principales causas de ausencia e interrupción de actividades** y recurrencia señalan la enfermedad tanto en hombres como en mujeres, los asuntos familiares, la ausencia para tomar sus alimentos (desayunos), para recoger a sus hijos de las escuelas y en el caso de las mujeres madres, las juntas en las escuelas.

Como **razones de causa de baja en la institución**, también en la **encuesta**, escriben: la jubilación y el fallecimiento, de la búsqueda de mejores oportunidades, por superación personal, por inasistencias injustificadas y por falta de probidad en sus funciones.

### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Como **política diferenciada en la autorización de permisos para la atención de la familia o los hijos/hijas**, mencionan en la **encuesta** las guarderías y los horarios a madres lactantes.

En el grupo focal indican que los permisos por motivos familiares se otorgan por igual a hombres y a mujeres. Dan un ejemplo:

“Hay un compañero que, precisamente me pidió permiso para salir hoy, porque va a acompañar a





su mamá a consulta. Él es soltero, vive con su mamá. Va a acompañar a su mamá a su consulta.

“Okay, con mucho gusto, ve””

Estadísticamente piden más permisos las mujeres que los hombres, afirma el subdirector hombre, y afirma que debido a su carga laboral él casi no pide permisos y que eso ya le costó la separación de su esposa:

“Te voy a explicar por qué, y no es por machismo sino que: (carraspeo) estoy hablando de manera personal, eh, pues tenemos una carga de trabajo ya esta- ya establecida y como todos dicen aquí en Finanzas siempre hay trabajo ¿eh? Aquí no hay un día que no tengas trabajo. Eh, normalmente casi yo no pido permisos, a menos que sea una excepción de algo muy grave. Pero, yo me he perdido, desde, acompañar a mi esposa, que por eso tengo problemas con ella, ya estamos separados.”

Y añade:

“...la misma carga de trabajo no te lo permite, y no es porque no nos dejen, eh y ya, y las mujeres es más fácil, y sí se les da el permiso. Porque como dijo Mayra, pues ellas tienen la carga, del del bebé ¿no? Y debe ser compartida, pues yo, yo estoy de acuerdo con eso pero, lamentablemente aquí en el trabajo pues no, a veces, o es uno o es el otro. Y: aquí en la ofi- bueno en la dirección de ingresos, sí se le da permiso a todo mundo. Pero, mayormente las que piden más permisos son las mujeres...”

Esto nos remite a los usos y costumbres, pues aunque la norma sea equitativa, los roles de género se siguen manteniendo, muchas veces no sólo en el ámbito del hogar, sino también en el laboral. El siguiente ejemplo lo muestra muy claramente:

“...él me, él me dice, porque cuando yo tuve a mis hijos, como: mi mamá ya tiene muchos años que falleció, ahí la que me cuidaba era mi suegra. Entonces me dice, mi marido decía “Bueno pues, si tú estás bien cuidada, estás con mi mamá y te están atendiendo, pues no hay necesidad de que yo pida el permiso.” Entonces él, eh con mis dos hijos que nacieron él no pidió el permiso. Porque ahí en el Seguro Social, él trabaja en el Seguro, ahí sí tiene derecho creo que a tres o cinco días, cuando nacen los hijos. Y él nunca los pidió. Pero me dice “Si otra hubiera sido la circunstancia, de que por ejemplo, estuviéramos fuera y no tuviéramos quien nos apoyara...” Pues, él lo hubiera pedido, pero me dice “Estás, estás con mi mamá, estás bien cuidada y todo, pues para qué [lo





pido.”]”

Otra mujer relata un ejemplo en el que el marido sí se implicó:

“Yo cuando: tuve el permisos de maternidad, digo no es así mi marido. Pero él sí: como fue cesárea, él sí se desvelaba dándole la leche al, a la bebé, lavaba las mamilas. Decía que en su trabajo le decían “Bueno, si la que parió fue tu mujer, no tú.” Tenía unas ojeras del tamaño del mundo, iba a su trabajo y regresaba a verme, independientemente que estaba mi mamá. Pero bueno, sí lo sentí muy comprometido conmigo. Tiene que ver, que él no tiene familia acá, o sea su familia vive en Estados Unidos y él es el único acá. Entonces como que: sí se sintió, eh, comprometido. Entonces, bueno, a mí eso me gustó.”

Lo que indica que ya empiezan los cambios en la sociedad, pero no hay que dejar de ver que este era un caso especial, de cesárea, aún así relata la mujer que a su marido le hacían burla en el trabajo.

Discuten sobre si son 3 o 5 días los que el hombre puede pedir al tener un hijo.

Hablan de las dificultades para conciliar la vida personal y familiar cuando los horarios laborales te mantienen hasta la noche en el trabajo. Señalan que la vida no es sólo trabajo, y que en ocasiones les dan las 9 de la noche en la secretaría. Que se trata de asumir responsabilidades y llegar a acuerdos. Un participante señala que una vez hizo una sugerencia de modificación de horario, pero no prosperó:

“...sugerí, en una ocasión en una junta que hubo, que: no, no se llevó a cabo o sea no no, no progresó, de que a veces, el tiempo con la familia es muy importante y y yo no veía la manera que regresáramos en la tarde, que lo hiciéramos corrido, que así ahorráramos muchas cosas desde energía hasta papel y muchas cosas. Pero no progresó la idea, eh, a mí no, no me molesta la idea de venir más temprano e irme más, más temprano. Pero, pues simplemente, pues por factores que no, no están en en, en nuestras manos, no se llevó a cabo ¿no? Pero el proyecto era entrar de ocho a cinco si quieren o de ocho a cuatro.”

Los permisos se conceden siempre y cuando no afecten su rendimiento en el trabajo.

Hablan de los permisos que existen, para casarse, por fallecimiento y hasta para cambiarte de casa:

“Hasta por cambiarte de casa te, tienes derecho a tres días de permiso.”





#### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Afirman que no se ha dado discriminación por género. El subsecretario menciona:

“Son cuatro las mujeres que tengo. Entonces es perfecto. Y nada de acoso ni nada porque (risas) son personas ya, mayores que yo. No no, no hay ningún problema con eso.”

Le hacen bromas respecto a la edad de sus subordinadas, haciendo alusión a que si fueran jóvenes, la situación sería distinta.

Los permisos se dan dependiendo de la responsabilidad de la persona, no del sexo. Un participante dice:

“Entonces, yo no le puedo dar los mismos permisos, a mi jefa de departamento, obviamente porque ella es la responsable conmigo y es la que me ayuda a llevar todo a flote. Entonces, es de acuerdo a la responsabilidad no al género”

En la **encuesta** mencionan como **procedimientos para presentación de quejas en caso de violencia institucional u hostigamiento y/o acoso sexual**, dicen que se reporta al superior o al que siga en la línea ascendente. Y como **instancia de atención** mencionan a los superiores jerárquicos, pero esta no es instancia de atención.

La discriminación se da entre trabajadores sindicalizado y de base.

Comentan que el respaldo que tienen los trabajadores sindicalizados lleva incluso a que pierdan el respeto a los jefes, a que no guarden la mínima compostura. Una persona cuenta respecto a las trabajadoras sindicalizadas:

“Pero a veces sí se da el caso de que, de que, bueno yo he podido observar en algunas ocasiones, de que llega la subdirectora, y hay dos o tres, muchachas, compañeras, en el güiri güiri güiri güiri, y le valió que ya llegó la contadora y siguen platicando, a veces una está, hasta hojeando su revista de Vanidades (ruido de páginas) o no sé que, viene la subdirectora a encargarle un trabajo (ruido de páginas) ¡y siguen con su revista! Eso es una falta de respeto...Y les vale que está ahí la, ni siquiera hacen a la, disimulan, de que lo van a tapar con algo, [siguen con su revista.]...Están en el internet, (ruido de páginas) organizando su boda.”

Aluden con esto al abuso por parte de los trabajadores de base, debido a la dificultad para actuar en contra de ellos, de acuerdo a la ley. Los jefes muchas veces no actúan por no tener problemas





con el sindicato.

Sin embargo el subdirector relata que sí se puede:

“Todos tenemos un reglamento y dentro del reglamento están nuestros derechos y nuestras obligaciones. Como tenemos derecho a exigir, también tenemos derecho a cumplir. Yo era muy dado a decir “No, es que, oye, cómo le voy a levantar un acta.” Y a mí me llamaron la atención y me dijeron me dijeron “La próxima vez que me vuelvas a reportar esto y no hayas hecho nada al respecto te voy a levantar un acta a ti.” Y no me tentó el corazón, levanté por primera vez un acta, y no no fue tan, no fue un acta administrativa sino fue una llamada de atención y le puse en el escrito “con copia al Subsecretario de la.... la próxima ves que tú no cumplas en tus labores, te voy a levantar un acta administrativa.” A raíz de eso, que fui malo como dos semanas, maldito en toda la oficina, la persona se empezó a comp- a comportar. ¿Por qué? Porque simplemente no hay esa cultura de que lo hagamos. Pero como tenemos los, los derechos también tenemos las obligaciones y hay que cumplirlas. Por eso nos pagan. Entonces, levanté lo que fue el escrito y fue la única manera. Y yo no lo quería hacer porque decía “Ay, mala onda, pobrecito, es un señor, este...” La hice porque me llamaron la atención. Es la única manera de poner reclamar eso de, de componer ese tipo de situaciones.”

Hablan de acoso administrativo y menos de acoso sexual. Respecto al primero un diálogo lo muestra:

“- Hay gente, que “Porque soy el jefe, te puedo amenazar.”

- O porque caes mal.
- Sí y “Soy el jefe y te aguantas.” Entonces no tiene ningún derecho a intimidar, a: intimidar a la gente. “Y, porque soy el jefe lo puedo hacer y aguántate.” Yo soy una persona que: esas cosas no me gustan.”

Respecto a los abusos mencionan que en el reglamento interno está contemplado y mencionan dónde se llevan estos procedimientos. Se intenta que el jefe directo lo resuelva antes de llegar a otras instancias. En el caso de abuso sexual hablan de la dificultad para probarlo. El siguiente comentario nos parece muy ilustrativo:

“Ahora, lo que sí es un: un este, un hecho es que, si existe acoso entre un funcionario y una persona, llámese sindicalizada de confianza o de lo que sea, siempre le van a dar la razón al





funcionario ¿eh?”

Y concluyen que sí hay discriminación, en general.

A los trabajadores sindicalizados se les considera casi "intocables" por lo difícil que es tratar con el sindicato.

Mencionan acoso de funcionarios a personas, en cuyo caso siempre se le da la razón al funcionario, lo que consideran injusto.

Terminan hablando de la violencia de género fuera de la oficina, en Campeche, y afirman que las mujeres no tienen suficiente apoyo estatal.

### 5.- Presupuestos con perspectiva de género

Desconocen si existe dentro del presupuesto algún proyecto con enfoque de género, tanto en el grupo focal, como en la encuesta, cosa rara por ser esta la secretaría que justamente maneja el presupuesto. Esto hace suponer que no existe el enfoque de género dentro de él.

## SUGERENCIAS

Sugieren que se den a conocer las leyes y normas sobre equidad de género, pero añaden que éstas no se deben quedar en el papel, sino llevarlas a la práctica:

“- El conocimiento de nuestros derechos y obligaciones, tanto como hombres como mujeres. Que nos quede bien claro a qué tenemos derecho y a qué tenemos obligación. A, eh, yo creo eh que eso es fundamental ¿no? Para partir de ahí, el saber, el saber todos bien, tanto: los derechos de la mujer como del hombre.

- Bueno, pero lo puedes saber, falta que te los cumplan.”

Afirman que el problema mayor es de jerarquía, porque el trabajador, aunque conozca la ley, se siente vulnerable frente a los jefes y frente a la institución:

“...desgraciadamente como trabajador, el nivel que seas, muchas veces caes en “Aunque sé que tengo derecho, no me voy a pelear con mi jefe.” O sea, ¿por qué?, porque necesito el trabajo, porque: por los motivos que quieras dices “Al final de cuentas, no me voy a pelear, yo contra...”





## SECRETARÍA DE SALUD

### METODOLOGÍA

Al llegar a la secretaría había 20 personas para el grupo, se le preguntó a la Dra. Landy quiénes eran los que tenían los cargos más altos dentro de la secretaría para que ellos fueran los participantes.

#### Participantes

Durante la aplicación de cuestionarios y el grupo focal asistió un subsecretario pero no participa de los cuestionarios, ni del grupo focal. De inmediato se notó su jerarquía aunque no se observaron acciones, ni comentarios que coartaran la participación del grupo.

El grupo estuvo formado por 10 personas de los cuales 3 eran mujeres, menos participativas que los hombres. Los participantes eran de mediana edad, con preparación académica superior y soltura. En general fue un grupo muy participativo y con disposición para el tema.

Una de las coordinadoras del grupo focal señala que aunque la jerarquía era notoria, no se percibió que afectara la participación del resto del grupo por la presencia del subsecretario.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres

Hay confusión respecto a qué son leyes y normas y qué son campañas de difusión, aunque en algunos casos están relacionadas, lo cual es notorio en las siguientes citas textuales:

“Las juntas políticas de... bueno entiendo eso es una campaña de este a nivel nacional del gobierno federal, es en relación a la no violencia intrafamiliar”;

“Bueno digamos las leyes, también este se han este... pues han tenido alguna reforma, de tal manera que... que protege mucho los derechos que tiene la mujer”;

“Ahora de... ley, ley específica, yo te pondría unos, un movimiento eh a la mente, a mi que en este





caso este... alguna que este... si en este momento se haya sido, haya sido publicado, por lo menos la desconozco.”

Aquí hablan de campañas de difusión, no de leyes o normas.

Una persona menciona:

“O sea que hay una ley general, contra la... violencia y una ley estatal, contra la discriminación de identidad de género”

Otro participante menciona que aún no hay leyes estatales al respecto:

“...las leyes, porque apenas están en proceso de liberación, sí existe la ley nacional para la prevención de la violencia pero estatal, aún no se han definido como tal”

Se nota bastante ignorancia del tema, cuando en Salud hay una normativa específica al respecto que ya deberían estar aplicando.

En la **encuesta** describieron como **instrumentos específicos para la equidad de género en el sector**: la igualdad de género (que no es un instrumento) y el Programa de Violencia Intrafamiliar, el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal, la Ley General de Acceso a una vida libre de violencia, la Ley de igualdad. Luego añaden la Salud reproductiva y los Talleres sobre violencia, salud y género que no son instrumentos. En cuanto a **normatividad institucional** para ese objetivo, hablan del Programa de Violencia Intrafamiliar, y otros establecidos para la vida sin violencia, pero esas no son normas, no comprenden la pregunta.

También en la **encuesta** mencionan los programas (Programa operativo anual y programas sustantivos) como **mecanismos para transversalizar**, cuando este es un instrumento más que un mecanismo. Mencionan también a diferentes comités internacionales (Mortalidad materna, violencia y equidad de género), al Instituto de la Mujer, a los Comités estatales y alguien escribe “actitud directiva”, por lo que es obvio que no comprenden que es un mecanismo para transversalizar.

Como **mecanismos de coordinación interinstitucional o intersectorial en la encuesta** mencionan: la Coordinación con el Instituto Estatal de la Mujer y el Sistema DIF. También hablan del Convenio de planeación de mujeres víctimas de violencia con el Hospital de Especialidades, además existen reuniones periódicas entre las diferentes instancias que atienden este rubro (DDHH, Instituto de la Mujer, PGR, Salud, autoridades municipales) incluso está en proceso una red estatal para captura





y análisis de datos. Añaden que también hay coordinación a través de los programas de salud reproductiva, hablan de Programas sectoriales y de coordinación a nivel de Atención a Emergencias Obstétricas, Atención a Violencia intrafamiliar. Por ej: a través del programa de violencia familiar existe el comité interinstitucional en la prevención de la violencia y aplicación de equidad.

En cuanto a **política diferenciada por género**, en la **encuesta** escriben que es la Constitución, la cual debería aparecer como instrumento base de la política de equidad no diferenciada. Mencionan otras cosas que igualmente no son políticas (ej: Recursos Humanos y Bolsas de trabajo , Test actitudes, etc.).

La **encuesta** muestra como **política que favorece la participación equitativa de hombres y mujeres** al Plan Estatal de Desarrollo, al Plan Estatal de Salud, a la Ley General de Salud. Afirman que tanto los hombres como las mujeres deben tener la igualdad y los mismos derechos y que el trato debe ser equitativo y sin deferencia de género.

Ya en el grupo focal, un participantes menciona como contenido de la legislación:

“Pues que en términos generales que la mujer tiene... el derecho a no sufrir violencia y que... tiene... la oportunidad, de ser atendida en caso de que eso ocurra”, otra persona menciona que hay que prevenir. Menciona que hay un teléfono, el 040, que parece ser que es para atender emergencias en caso de abuso sexual.

Según este personal estas campañas empezaron con el presidente Fox y no tienen más de 10 años de existencia:

“Que yo me acuerde los medios de comunicación me parece que fue durante el periodo del presidente Fox que comenzó con sus chiquillos y chiquillas, este, niños niñas mujeres hombres, a partir de que de esas campañas fue que bueno yo me acuerdo que empezó a manejar lo que es el género, ¿no? sí de ahí fue donde que yo tengo memoria”

Una persona comenta que la SSA sí tiene un programa contra violencia familiar, pero afirma que el término equidad apenas apareció hace 2 años. Al respecto dijo:

“Solamente se manejaba la violencia familiar, no existía todavía el término equidad, hasta hace dos años que se está gestando a nivel nacional a formar ya como un programa de equidad de





género, entonces nosotros también a lo largo de 2009 ya nos estamos integrando como... como tal, el programa de violencia familiar”

La causa u origen de esta legislación y normativa la encuentran por un lado en los cambios socio-culturales de roles de género, así como en la democracia, en la necesidad de hacer la democracia efectiva, de forma equitativa para hombres y mujeres.

La causa principal de la nueva legislación es la vulnerabilidad en que se encontraban, por ejemplo, mujeres y niños, por las prácticas de los roles de género tradicionales, llenos de violencia. Se tiende con estos instrumentos a proteger a estos grupos:

“Claro, claro, ¿Por qué creen que a lo mejor estos actores como las mujeres, o los niños que me comentaban, por qué necesitaría como de... eh el regularse leyes o normas que... vayan un poco en, en protección o, o e igualdad hacia estos actores, sociales? ¿Por qué? ¿Qué características tienen?...- Son los vulnerables”

Las leyes y normas surgen por la demanda ciudadana en un estado de derecho:

“Entonces prácticamente es una demanda ciudadana, ¿no? de la...si sea fascismo pues como sociedad pues este... obviamente pues... estamos hablando de democracia, esta es una necesidad que tiene toda la población, toda la gente del país, desde muchos años, pero realmente eh es en los últimos no sé cuántos años, diez, veinte años que... que la demandas ciudadanas han hecho... han sido ellos, en todo el país. Eso es en todo el mundo, ¿no? y en nuestro país obviamente en nuestro estado pues no queda ajeno a eso...”

Respecto a la comprensión de enfoque de género, un participante la sitúa como parte de lograr la igualdad entre grupos:

“Actualmente no, no pero eh yo creo que lo motiva todo esto, ¿no? el hecho de, de procurar la equidad o y la igualdad entre los grupos para... para efectos de que la sociedad en general vaya teniendo más conciencia de lo que... de lo que debe ser este país, de que lo estemos logrando pues es otro rollo... que también se mueve por intereses, mega políticos también es cierto, ¿no? el interés de que participen ciertos grupos por ejemplo indígenas, que también tiene que ver con equidad yo creo, este no siempre esta motivado por un interés muy... muy este... muy sano, muy bueno, ¿no? sino que se... también hay estos, estos componentes de la política que se llaman grupos clientelares entonces, fomentamos su participación pero para tenerlos cautivos para





ciertas cosas, y de ahí los programas tan paternalistas que existen, como oportunidades y pues, bueno pues todavía el seguro popular no deja de ser un programa totalmente clientelar y, y, y paternalista, ¿no?

En relación a la posibilidad de que parejas homosexuales adopten niños, un participante señala:

“Y pues no, entonces este tipo de, de, de, que no sé, si están a favor o en contra pero, yo nada más señalo una cosa, al niño nadie le está preguntando... qué es lo que él quiere, entonces los derechos de ese niño ya fueron violentados desde ese momento, entonces este... no, no tenemos resuelto el problema de familia, más que estarle buscando resolver el problema, a una persona o a un, a un hombre, una mujer, un indígena, debemos de vernos como, como sociedad en conjunto, como familias, yo creo que el problema serio que tenemos es de que hemos estado perdiendo identidad como familia, ¿no?”

Esto hace patente que su idea de familia sigue siendo la tradicional, cuando en el mundo las familias de hecho ya han cambiado mucho, no siguiendo un modelo único.

Respecto al origen de la inequidad, otro participante indica:

“El origen de la inequidad, el origen de la equidad yo creo que parte como habíamos mencionado anteriormente de cuestiones culturales, que todo nace desde la familia y desde la familia en los lugares donde la educación no hay un grado de educación adecuado, eh vemos propiamente dentro de la familia la inequidad, y esto permea con todo, todo lo que sale con, de, de la familia, entonces el origen a mi punto muy personal de vista viene siendo cultural, si no atacamos esos orígenes, la gente ya, se puede decir que nace ya estigmatizada, ya etiquetada, y mientras no hagámosle algo desde esos orígenes, esto aun que lo liberes de que pudiéramos citar institucionales digamos que estemos haciendo un buen trabajo, que no alcancemos esos orígenes, va a ser muy difícil lograr un avance para con respecto a esto”

En cuanto a los cambios socio-culturales en Campeche, en relación a la perspectiva de género:

“Es, es que históricamente y culturalmente venimos de, de familias que... de generación en generación ha pasado esto, ¿no? eh la familia, la imagen maternal es básica, ¿sí? y... bueno estoy hablando pero la paternal es complementaria, ¿sí? Entonces eh pues es muy importante y lo que mencionaba el licenciado Góngora, es cierto, las mujeres eh pues se ha demostrado de su capacidad y además el doble esfuerzo que tiene que hacer para realizar estas funciones como





servidores públicos porque tienen la carga principal en el, en el hogar y además se le exige al igual que, que a los varones en, en la institución”

Un participante indica:

“Pero, pero además está dentro de los alcances que como país tenemos en materia de democracia, ¿no? finalmente son un componente vital de... de la democracia que el país ha alcanzado en los últimos años, esta situación en particular de la... de la mujer aun que yo no asocio equidad de género solamente con lo que tenga que ver con violencia, sino mayores oportunidades a la mujer en todos los... en todos los campos, ¿no? Laborales...”

Afirman que no hay derechos laborales que favorezcan el cambio de roles de género dentro de la familia, por ejemplo, hablando de los derechos de guardería:

“Entonces, y esos son exclusivos de la mujer, eso ha limitado el rol, el que el hombre se involucre un poco más en ese... en ese, en ese rol de responsable de la familia y como dice Miguel es cierto, esto es cultural esto es... hemos, hay un libro que... que yo leí hace muchos años que se llama *Destinos distantes* donde hacen un análisis de la sociedad de los gringos con nosotros, y de los roles en que tiene que tiene el hombre y la mujer en estas sociedades, y es totalmente cierto, ¿no? al menos la sociedad en México, bueno estoy ante de expertas antropóloga y etnóloga, pero en esta sociedad manda la, la mujer. La mujer, y hay un asunto en ese libro que es un ejemplo clarito, ah no sé si a, si a, a los jóvenes los traten con cariño en sus casas, pero por ejemplo mi mujer me dice hijo, y ya me dio un status y a mi hijo le dice papi, y ya le dio un status”

En esta cita el participante indica que en México la que manda es la mujer, pero en lo mismo que refiere al decir que la mamá le da un status al hijo cuando le dice “papi”, está denotando que esa figura, la paterna es la que tiene y da el status, lo cual contradice su afirmación anterior.

Otra persona añade:

“Pero es cierto esto, ¿no? a la, a la mayoría, en la mayoría de las familias a los esposos les dicen hijos, y a los niños sobre todo a los primeros ya les dan ahí el... el status del miembro más importante, bueno, hoy no como sea, ¿verdad? de, de, de, del miembro más importante que la sociedad da entre la familia es el... es el papá, ¿no?”

Un participante indica que el rol tradicional de padre impide su involucramiento en otras facetas de la vida familiar:





“Claro, entonces los hombres por un lado tendrían como este rol este... como el jefe de familia a la mejor pero por otro lado hay como otra base que no les permite a la mejor este... mmm... participar más activamente en los roles familiares”

A otro participante le preocupa que en lugar de igualdad se invierta la situación de dominio, al respecto indica:

“...estamos hablando ahora de lo que es también violencia o, o desigualdad entre géneros, cuando ahora los que vienen a demandar son los hombres, por maltrato de las mujeres en casa, en el trabajo, en, en, en, el, el, en el rol en el que estamos se están invirtiendo, cuando lo que vemos que estamos buscando realmente es una igualdad, ¿no? entonces estamos hablando que son situaciones que hay que analizar ya de, de, de manera pronta porque ni siquiera se le ha dado el valor como tal a la mujer en el rol que debe de jugar y ya nos pasó, sí, cuando debiera ser...”

Pero otro se preocupa porque se pierda el rol de la madre, por entrar trabajar fuera del hogar:

“Creo que el rol de la mujer es muy importante en la familia y no lo puede perder, o sea tiene que estar en in equilibrio y lo vuelvo a repetir, entre qué punto puede ser trabajadora, en qué punto puede se madre, esposa, amante y amiga, cuando se pierde ese equilibrio, se pierde la familia realmente, es difícil con... o sea el saber hacer algo, a veces se da más tiempo al trabajo y dejas aparte la esposa, o les das más tiempo al trabajo y le dejas parte a... a de ser madre pero la otra persona porque aquí estamos somos personas todos te lo reclaman tu mismo hijo, ya sea chico te dice a ver mamá qué pasó, o sea el niño está contigo o hazme caso quiero hacer tarea contigo, entonces no puede perder, la mujer, ni el barón, este, ese perfil, esa visión, de que... la familia es muy importante pero cuando eres un importante que aun que sea menos tiempo tiene que ser como dice el ingeniero de mucha calidad, hacia los hijos y hacia tu pareja”

Se nota una preocupación porque los cambios en los roles de género no lleven a una pérdida de valores, pero lo que no queda claro es si los valores los ponen justamente en el rol tradicional de la madre:

“Bueno históricamente nos han educado a las mujeres como las madres de familia y que aun que seamos trabajadoras también tenemos...hay leyes y normas, nacionales e internacionales sobre, hablan muy bien de la equidad de género, pues a pesar de eso hay muchos lugares dentro de nuestro país hasta en nuestro estado de Chiapas, todo tanto como el mismo estado de Campeche





en lugares como en África o en Asia, o sea a pesar de estas leyes pues no son, hacen caso omiso, y los obligan a casarse con quien no quieren o... las venden, pero yo c... este siempre he creído que pues tiene que haber un equilibrio porque la mujer no puede... ni el hombre debería, dejar como que esa parte de la familia, si comparamos México con otros países que han perdido la figura familiar, pues está en la... en Tijuana la violencia, hay asesinos en Chihuahua, este... esa parte que se habla mucho... de los valores se han ido perdiendo y eso, es este cuesta el mismo caso, ¿no? tiene que salir mamá y papá a trabajar y todos los valores se van perdiendo, yo creo que debe haber un equilibrio entre, entre entidad de género, igualdad, no podemos ser completamente directivas y solamente dedicarnos completamente al trabajo, debe haber un equilibrio tanto en el hombre como en la mujer”

La preocupación central está en los hijos, en quién se ocupa de ellos si ambos padres trabajan:

“Pero yo creo que hay un elemento este... que no ter, que no, que no terminamos de castigar o de... lastimar en el seno de la familia, cuando los dos entes el hombre y la mujer, el esposo y los dos trabajan, la situación del problema se hace mayor con los hijos, cada vez se tiene menos tiempo para atender a los hijos y vemos ya consideraciones digo situaciones... que tienen que ver con esta sociedad actual, de depresión, suicidios, o sea, lo que decía la doctora tiene toda la razón del mundo, en esta carrera por, vivir más cómodos y vivir mejor y consumir y todo este rollo, hemos estado sacrificando por ganar más, calidad de vida, y el reflejo más inmediato y más lamentable está con los jóvenes esa eh e independientemente de que pues sí, mi esposa me entiende porque ella también trabaja, está bien pero sí se sacrifican mucho los hijos, las familias de ahora no se parecen en nada a mi familia cuando estaba yo chavo

Los cambios socio-económicos de roles también traen mucho stress y enfermedades asociadas a él, debidas a querer cumplir demasiadas obligaciones al mismo tiempo. Pero los cambios también se deben a la crisis económica que afecta a todos, a los jóvenes parece que más. Afirman que la equidad, inequidad y discriminación dependen de las diferentes percepciones que se tengan.

consideran que Campeche está muy bien comparándolo con otros estados de la república, aunque se considere un pueblo. Aún así temen que estén siendo penetrados por algún cartel de drogas del Norte y sean penetrados por "otros valores".





## 2.- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

La Equidad interna en la contratación existe, aunque los puestos directivos están, en su gran mayoría cubiertos por hombres. Solo en el caso de que en algún puesto se requiera fuerza física especial en que se contratan hombres:

“Salvo, salvo algún puesto que pudiera ser motivo de... alguna fuerza física, se busca preferentemente un género, pero... en lo general, hay una igualdad”

La contratación se hace en base al perfil profesional.

La medicina se está feminizando, aprox. el 60% de los médicos son mujeres hoy en día. Al respecto un participante dice:

“...porque el egreso de las carreras como medicina se está yendo hacia una materia de mujeres, o sea están como en un sesenta por ciento de mujeres, lo vemos en los egresos, si además tomamos en cuenta de que la mayor parte del personal...grupo de enfermería...y eso es algo que además va seguir nuestros... programas...”

Sin embargo hay estudios que señalan que las profesiones se feminizan conforme de van desvalorizando social y económicamente, y es lo que ha pasado con la medicina, las mujeres fueron accediendo a medicina general, cuando la profesión se popularizó y, posteriormente se fue especializando en medicina familiar y ginecología, cuando los hombres pasaron a especialidades más redituables y prestigiosas como cardiología. Esto también está ligado a la disponibilidad de tiempo que requiere cada especialidad y a las dobles y triples tareas de las mujeres como madres y amas de casa.

Anteriormente se solicitaba un certificado de no gravidez para la contratación, lo cual suponía una inequidad de género. Al respecto nos dicen:

“Yo me acuerdo que aquí hace ya algunos años ya más de diez años, este si una mujer estaba embarazada era motivo para no contratarla, o no se podía embarazar durante los seis meses con un día, para que pudiera garantizar su basificación no se podía embarazar y le pedían el... su certificado de... Esos eran, esos son elementos francamente discriminatorios” pero actualmente ya no se piden.”

Los puestos directivos siguen estando en manos masculinas fundamentalmente, aunque algunas mujeres ya empiezan a entrar, en la Secretaría de Salud de Campeche actualmente y por primera





vez hay dos directoras, no sabemos entre cuántos puestos directivos, por lo que desconocemos el porcentaje que esto implica.

El cubrir puestos de dirección depende más de razones políticas, no de capacidades, es cuestión de ir escalando puestos, haciendo carrera política. Mencionan:

“Bueno no deja, no deja de tener su componente meramente político porque no pasamos por ningún proceso de validación de... capacidades para tener un cargo de estos, este... pero sin embargo no deja de ser resultado de esta participación de la mujer, en los niveles inmediatos, hay mucha mujer... dentro de la secretaría, sino con nivel de mando medio, sí a nivel de, de, de responsables de programas, y que como resultado propio de estos, de estos procesos ya de mucho tiempo este han ido ocupando posiciones y ya no es difícil encontrar mujeres con la capacidad, total para hacerse cargo de un, de un área de mayor responsabilidad, ¿no?”

Una mujer afirma que a las mujeres, si quien ascender, se les exige más, por todas las cargas que tiene encima. Relata:

“O sea la mujer además de, de, de, de... debe de... ah, yo así lo veo, yo así lo veo, es este para, para proponerla a alguna posición mayor, es todavía más exigente... aun que sea dentro de lo no formal, su inclusión, su incorporación a un nivel superior, o sea le cuesta todavía más, sin embargo la ins, la institución desde hace algunos años ha formado e investigado oportunidad para la formación a nivel de maestrías por ejemplo, casi todos los que están aquí en esta mesa son maestros, al menos sí creo, ¿no? todos tenemos, todos tenemos nivel de maestría y hay un grupo de mujeres muy fuerte igual a nivel de maestrías entonces eso permitió que ya no se tengan que buscar tanto, ahí están los profesionales, pero creo que la mujer siempre se le exige un poquito más, porque también en su rol como dentro de la sociedad de ser profesional de ser esposa y ser madre familiar hay otros componentes que... que no son estrictamente de institución, que le generan una demanda adicional y la institución debe de ser... eso sí exige tanto a hombre como a mujer, aquí no hay diferencias de horarios a nivel de mandos medios, horarios debe ser igual... y eso es lo que a la mujer le complica y eso es lo que se analiza tal vez, al momento de tomar una decisión, pero sí queda fuera de sus capacidades reconocidas como profesionales capaces”





En la **encuesta** mencionan que hay diferencias en la jornada laboral para mujeres por la hora de lactancia y guardería. También se establecen condiciones generales de trabajo licencias por gravidez y cuidados de menores.

En cuanto a **políticas diferenciadas por género para otorgar permisos**, mencionan en la **encuesta** que qué casos se dan: por cuidados maternos, por horario de lactancia, guardería. Mencionan también que a la mujer que es médico se le considera.

En el grupo focal corroboran esta información, pues dicen que hay permisos especiales para la mujer, ligados a la maternidad, pero como no los hay intercambiables para los padres (ej: el tiempo de guarderías, etc.), esto dificulta el cambio, la mayor participación de los padres e impide ir hacia la equidad en los roles familiares. Un participante hombre menciona:

“Tiene horas de guardería y tiene y este tipos de derechos el hombre no lo tiene entonces la misma sociedad limita el rol del hombre dentro de la familia...fíjate que...nace mi hijo y yo no tengo derechos ni siquiera un día eh, de estar con mi esposa y convivir, no, no. No tenemos esos derechos”

Las mujeres piden más permisos por razones ligadas a la familia, por eso no las quieren en ciertos puestos laborales. Una participante relata:

“Muchas veces se da por hecho de que como son madres entonces este pues ya, ya hay el prejuicio de que a ella no, ponle tache porque... seguramente va a pedir permisos y va a tener urgencias, entonces eres mujer con hijos, quedas fuera del programa”

Hay inequidad por edad, no por sexo, la razón la menciona un participante:

“...ni el más joven por la inexperiencia ni uno muy grande porque ya le queda muy corto tiempo de un trabajo adecuado...” pero esto no lo dice la convocatoria, depende de la discrecionalidad de la persona que lleva la selección de personal.

Afirman que también existe discriminación por discapacidad, pues no hay infraestructura para ellos y mencionan también discriminación hacia los homosexuales, ante los indígenas, afirman ser elitistas. Una persona dice:

“Y hay otros dos grupos, los homosexuales y los indígenas, y yo creo que como sociedad fíjense, yo creo que como sociedad, somos muy, si contra algún grupo somos discriminatorios es contra nuestros grupos indígenas. Somos más discriminatorios hacia ellos, y olvídense... si vamos a hablar





de centroamericanos, este, este país es, somos peor que los gringos”

Al mismo tiempo afirman que muchos de estos grupos vulnerables, chantajean a las instituciones. Un participante relata:

“Porque el mismo homosexual, o los grupos, hacen uso de esas, de sus particularidades para chantajearnos a veces como institución, hay un juego ahí medio maquiavélico, ¿no?...”

Otros afirman que los homosexuales son los que menos problemas dan y afirma que son trabajadores excelentes.

Afirman que tienen una mentalidad discriminatoria a la hora de contratar. Otra persona afirma que se contrata por capacidades no por otras características aunque estas puedan coincidir (ej: indígena o pobre).

A las autoridades a veces se les complica tener que cumplir con la ley, ser "políticamente correctos", pero afirman que lo intentan.

Hay puestos, sobre todo en salud reproductiva en los que se prefiere a mujeres para atender a mujeres, debido a una necesidad práctica, para poder dar confianza a las mujeres atendidas.

La contratación por puestos difiere dependiendo del escenario donde vayan a trabajar, no es lo mismo el ámbito rural que urbano. Cuentan que para las caravanas de la salud habían contratado a hombres y sólo a una mujer y luego vieron que no convenía porque para tomar las muestras para las citologías requerían mujeres, enfermeras, mas aún por tratarse de zonas rurales.

Indica un participante que en ocasiones puede parecer que ellos son inequitativos por contratar sólo a mujeres para ciertos servicios, pero esto se debe a las características del servicio mismo a fin de lograr mayor eficacia en su labor.

El problema de la medición de la equidad o inequidad, así como el de la violencia interna es fundamentalmente metodológico, cómo definirla y medirla, cuando es algo que depende mucho de la perspectiva cultural.

La misma SSA participa de programas, como es el caso de Oportunidades que, como lo señalan los participantes son francamente clientelares y paternalistas, que van contra la equidad, porque no da las herramientas para que la gente pueda seguir desarrollándose por sí mismas, creando dependencias.





### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Dijeron que en relación a los horarios tampoco hay diferencias, que todos sufren de hecho las largas jornadas laborales que incluyen los sábados, siendo la única secretaría que trabaja este día. Los participantes aprovecharon la presencia del subsecretario para expresar cierta queja del horario de manera indirecta y lúdica para que él los escuchara.

Consideran que cada vez es más difícil conciliar la vida familiar con la laboral.

Las mujeres tienen prestaciones distintas correspondientes a la maternidad y algunos permisos relacionados principalmente con actividades de los hijos, hecho que les parece a todos correcto, pues es en la mujer en la cual recaen las responsabilidades familiares, por cuestiones culturales.

En la **encuesta** mencionan como ejemplo de **procedimiento para suprimir prácticas discriminatorias**, la supervisión de unidades operativas.

Los **motivos de ausencia en el trabajo mencionados en la encuesta** son: la salud (incapacidades médicas), la atención a la familia, las enfermedades de la familia, las defunciones de parientes, los asuntos escolares de sus hijos, los permisos personales, los cuidados de menores, por motivos extraordinarios, la falta de compromiso en el trabajo. Lo único que mencionan en especial para las mujeres son los permisos por embarazos, que incluyen la lactancia y las horas de guardería.

Los **motivos más frecuentes de cese laboral escritos en la encuesta** son ser: por mejorar ingresos económicos, por los años laborados en la institución, por cambio de residencia, por disfunción en el trabajo, por ausencia laboral no justificada, por problemas con personas o personas beneficiadas, por jubilaciones, por renunciadas, por bajos conocimientos, por incumplimiento, por incompatibilidad de horarios, por poca participación en las labores, por desinterés por parte del empleado, por migración a otra dependencia, finalización de contrato, por falta de productividad, por faltas recurrentes sin justificación, por estar en estado de ebriedad. No hacen diferencia entre hombres y mujeres.

### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Uno de los participantes menciona un problema de tipo metodológico, ya que una cosa es crear políticas públicas en busca de la equidad y en contra de toda discriminación y otra es la elaboración de instrumentos con los cuáles puedan hacerse efectivas:





“El problema de cómo medimos, incluso al interior de las instituciones este fenómeno está existiendo, ¿no? de la, del acoso, la violencia, pues no, no tenemos... este... sistemas sensibles que midan en realidad si esto está ocurriendo o no, es algo que no sabemos yo por percepción le digo que pues no conozco, pero sí conozco, y conozco a más de uno que son bien tigres, ¿no? y que siempre andan buscando conocemos, ¿no? pero, este... no hay nada institucionalizado que mida de manera sensible, real, objetiva, si esto está ocurriendo o no de la institución, institución como políticas tiene muchas, y hay vamos cumpliéndolas, pero, yo insisto mi punto de vista es mucho más amplio, sino seguiremos cumpliendo como institución, algunas metas cuantitativas que nos ponemos, ¿no? pero para efectos... de mejorar como sociedad, ¿no?”

Consideran violencia contra ellos el horario que tienen que trabajar, pero afirman que no se han documentados casos de acoso sexual laboral.

Es difícil que se de en el trabajo porque es gente informada que sabe que puede denunciar, pero afuera hay mucha ignorancia sobre los derechos y deberes.

Mencionan que los buzones forman parte de la política pública de género por el Instituto de la Mujer, es un instrumento que facilita la denuncia.

En la **encuesta** una persona escribió que la institución registró algún **caso por hostigamiento**, mientras en el grupo focal se afirmó que no había casos.

Mencionan en la **encuesta que el procedimiento a seguir**: una persona indica que es a través del área jurídica. Otra menciona que existe un código de ética y su incumplimiento se maneja a través del procedimiento administrativo disciplinario. Otra más dice que hay que seguir los procedimientos generales a través de las autoridades correspondientes y los comunicados oficiales. Por parte de instancia de la parte ofendida mediante escrito presentado a autoridades superiores. Alguien más añade que hay que acudir al servicio de Atención integral para la violencia familiar.

La **instancia para la atención** de estos casos, dicen en la **encuesta** es la Subdirección de Asuntos Jurídicos y Contenciosos de la SSA. Otra persona indica que es el Sindicato, y otra más que el servicio de Atención integral para la violencia familiar. Otros señalan a Inmujer, Derechos Humanos, la Procuraduría de Justicia, el el Instituto de la Mujer, Recursos humanos y finalmente Contraloría. Parece que hay muy poca claridad en el asunto.





En el grupo focal mencionan que hay que tener en cuenta que a la Secretaría de Salud llegan mujeres víctimas de violencia, doméstica o de otro tipo, al respecto señalan que en México para poder hacer una denuncia por violación, la mujer tiene que someterse a unas pruebas que atentan totalmente contra sus derechos como seres humanos.

En cuanto a posibles denuncias al interior de la secretaría, por inequidad u otro tipo de violencia o abuso mencionan:

“...hay ciertas cuestiones que están implementadas en las condiciones generales del trabajo, ¿no? y que es el trato y todo esto, las buenas conductas con código de ética que se debe manejar porque por institución y bueno esto en la percepción de cualquier persona yo creo que caería en una falta de respeto, ¿sí? Y las faltas de respeto están consideradas en atención general del trabajo y hay un procedimiento que... administrativo que puede seguir... pero en esas condiciones en especial, son difíciles de que se digan, por el mismo hecho aquí va la inequidad, de que a la mujer es a la que normalmente se le tacha, ¿sí? Entonces eh esas cuestiones que yo sepa no se han dado, pero no sé si en realidad no se hayan dado”.

Lo que cada uno considera "acoso", depende también de su percepción cultural y hay muchas variaciones, pero están de acuerdo en que es "lo que alguien le incomoda". Dentro de esto la formación educativa cumple un papel importante, puesto que lo que para alguien puede parecer natural, otro puede interpretarlo como abuso.

Las bromas las hacen por igual hombres que mujeres que, añaden, están más acostumbrados al cuerpo humanos por su profesión y hacen bromas sobre su sexualidad.

### 5.- Presupuestos con perspectiva de género

Al preguntar si existe dentro del presupuesto estatal o de fuentes federales algún presupuesto que incluya perspectiva de género, un participante dice:

“Sí, como tal algún programa estatal y el presupuesto que muchas veces se proporciona, es de nivel federal, sin embargo este programa, este, que creo que tiene dos años el programa, ya lo están trabajando como tal. El presupuesto designado para el género no existe”





Aquí hay una comprensión errónea, ya que no es lo mismo un presupuesto o partida presupuestal para género, que el hecho de que los presupuestos generales de la secretaría estén elaborados con perspectiva de género.

En la **encuesta** se pregunta de si existen **presupuestos con perspectiva de género**, alguien señala R 33 y R 12, que no sabemos qué significan, parecen partidas presupuestales, podrían ser para la equidad, pero desconocemos.

Otros mencionan que el presupuesto se distribuye por programa, otra persona dice que es por áreas, otra más que de acuerdo a la población objetivo (eso es para programas concretos de salud), en fin, que se ve que desconocen el tema.

En cuanto al **control de los recursos**, la **encuesta** señala que se lleva a cabo por indicadores escribe alguien. Otra persona dice que por medio de documentos comprobatorios y otra que a través de la alineación de los recursos de acciones de salud pública.

## SUGERENCIAS

“Pues a lo mejor aplicar un poco lo que se ha comentado mucho aquí, ¿no? el hecho de poner condiciones que son favorables para la mujer si es mamá, o que tiene que cuidar un hijo, pues también para los hombres pudiera tomarse esta situación, que se ha comentado igual aquí, que los hombres pudieran tener esa oportunidad, incluso hay una ley que ahora dice que el papá también puede tener ciertos días para cuidar, pero me comentaban de que parece ser que solo se aplica en aquellos donde no tenga, o sea no haya una pareja sino que el papá sea papá y mamá al mismo tiempo”

Otro participante añade:

“Yo lo vería desde el punto de vista institucional, en dos sentidos, de la organización y la atención en la clave de las disposiciones legales y reglamentares que hay, y también desde el punto de vista... de la organización institucional, y también lo vería desde el punto de vista de organizacional, desde cómo podemos hacer, desde el punto de vista institucional yo diría, que estamos atendiendo esto, institucionalmente nosotros nos apegamos de hecho ahora tenemos un centro nacional de equidad género y salud reproductiva en la que esta procurando la incorporación de la conceptualización de este aspecto, para que nos sensibilizara, y de hecho





estamos sensibilizados con presupuestos específicos que seguramente van a mejorar más, desde mi otro punto de vista, de lo que pudiéramos hacer, en la institución organizacionalmente es algo que, alguien lo comentó acá, parece que entienda, en la que no hay que olvidar que la institución tiene políticas, pero tiene una visión y una misión, pero también de algo muy importante que el licenciado Górgora nos planteó muy ampliamente que son los valores y principios, y de todos esos los valores está la ética, pues eso hay que seguirlo diciendo, ¿no? de dientes para afuera sino tenerlo muy en cuenta, esos comportamientos que se deben tener así como la responsabilidad, el respeto, los valores que es fundamental, y el otro, para mejorar, y eso lo hemos platicado con la doctora, el clima organizacional manejando estrategias, conexiones, vinculaciones etcétera, entonces es llevar acabo desde luego pláticas con personal profesional conocedor del tema, que nos vaya sensibilizando también en los comportamientos de sus actitudes, ¿no? en, en eh como elementos de una organización, esto es fundamental, no sé hablaremos de reuniones de pláticas sobre equidad, sobre género, principios, valores, etcétera, ¿no? relaciones con las personas, eso tiene que existir, de alguna manera y bueno este... también comentábamos que, que ya lo comentamos, ¿no? todo lo que, que, que tenemos tres documentos que siempre tenemos que tener en cuenta, ¿no? eh en esta situación de desmoronamiento organizacional, que por ejemplo la quinta disciplina, que no es más que el trabajo de equipo, los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, y algo que tienen las personas dentro de la institución, no la institución, es la inteligencia emocional, eso, es parte del misterio siento que interpreto que preguntaba bueno y qué podemos hacer, y después les pondremos manuales de organización, manuales de procedimiento, buzón de quejas etcétera del acoso sexual, desde luego es un comentario ya a mi punto de vista”

Una tercera persona afirma que esta secretaría es una de las más avanzadas en cuanto a la introducción de la equidad de género, pero le preocupa que hay que ir más allá de lo institucional, llegar a la sociedad en su conjunto. Afirma:

“Yo creo que en... en materia de... equidad, yo creo que esta institución por, por, por sí misma está dentro de las... que más avances o mayores resultados, personal, la plantilla laboral hay muchas mujeres, a los diferentes niveles hay muchas mujeres, en el seno de la institución, lo que decía la doctora hay una... mayor libertad, que puede... estar dando como resultado que no existan tantas complicaciones en el entenderse entre hombres y mujeres y otros grupos, pero a mi no me





preocupa tanto en el rol institucional, o sea yo no me veo a diferencia de cómo dice Teri, Teri es una buena... eh mención o menciona elementos muy importantes institucionales, no me preocupa tanto el asunto institucional, yo creo que somos una de las instituciones que, ahí está siempre de manera este protagonista, innovando, tenemos y, y este direcciones a nivel federal, tenemos representación en estatales, de alguna manera los, los presupuestos empiezan a tener un componente importante aun que no suficiente, para el trato de la equidad de género, los sistemas de información cada vez abren más las, las variables para tener información mucho muy precisa, lo que los servicios que recibe una mujer, los servicios que reciben los niños, los servicios que reciben los adultos, ¿no? en esos no me preocupan, me preocupa o sea mi punto de vista va mucho más allá, porque nosotros atendemos a población, a la población que se encuentra en condiciones en las peores condiciones en este país, en las peores condiciones de oportunidades, laborales, este, económicas, sociales, educativas, ¿no?... por eso, ahí voy, incluso siendo más específico, si nos vamos a nivel de regiones, vamos a encontrar, conceptos de familias muy diferentes a los que vivimos en los artículos, en los rurales con los urbanos, con los urbanos marginados, a mi el problema de la discriminación o de la falta de equidad, de la violencia tiene mucho que ver con el rescatar estos conceptos, definirlos, redefinirlos, redefinirlos como sociedades, si, si no se logra así, si no se ve esto de manera integral, no vamos a poder resolver nada, nosotros no dejaremos de seguir siendo una institución que da paliativos nada más, pero que no atacamos el problema de fondo”





## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

### METODOLOGÍA:

#### Participantes

Asistieron 13 personas de las cuales 5 eran hombres, un total de 38.5% y 61.5% mujeres.

De acuerdo a las notas de campo de las coordinadoras del grupo focal, todo fue muy institucional desde un principio, incluso se mando hacer el letrero de la actividad con letras de unicel. De acuerdo a la Ing. Blanca Carlo, enlace de género de la Secretaría de Educación, se habían convocado a más de 30 personas pero al final sólo llegaron cerca de la mitad.

Parece ser que los asistentes esperaban un evento más protocolario y no tenían contemplada la realización del grupo focal.

En el grupo había mandos medios y superiores. De inmediato se observo una marcada jerarquía con los dos subsecretarios asistentes.

Desde un principio notamos cierta resistencia por parte de los asistentes hacia la dinámica, tal vez sea porque estaban muy ocupados en sus labores y “perder” más de una hora en esta participación les molestaba, o quizá este tipo de actividades donde se les pide contestar un cuestionario y platicar de sus experiencias les parezca una evaluación innecesaria y de origen y destino difusos, de acuerdo a lo que expresaron muchos en la parte escrita del cuestionario. En general los participantes estuvieron poco dispuestos a discutir los temas de la guía, las discusiones de equidad de género se orientaban más hacía afuera que hacia el interior de institución.

En esta sección incluiremos la pequeña parte cualitativa existente dentro de la encuesta realizada en la misma institución, ya que algunas respuestas requerían “escribir” información más explícita sobre diversos temas. Se especificará cuando se trate de información extraída de la encuesta y no del grupo focal.

### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres:

#### Conocimiento de leyes y normas





Parece que casi nadie está informado, se ofrecieron cursos pero no los tomaron, no fueron obligatorios, por lo que se da a entender. La primera persona que habla comenta:

“Ninguna, sabemos que hay un instituto estatal de la mujer pero hasta ahí y que se han difundido algunos otros datos”. Sin embargo otro participante añade:

“Bueno, una normativa que está establecida en los Estados Unidos Mexicanos está establecido en forma constitucional la igualdad entre la equidad del hombre y la mujer, me parece que es el precepto fundamental constitucional. Es que a partir de ahí parten todas las que ahorita están he este como propuestos”

Hablan de la dificultad de tomar los cursos que les ofrecen:

“Pero el área de capacitación sí han ofertado cursos he, lo que pasa es que aquí la oferta de cursos te la pasan cada mes o cada bimestre y te lo pasan con fechas y horas y muy probablemente los que estamos aquí, no podemos tomar los cursos, pero si ha habido, de violencia, si han habido de discriminación me parece que si ha habido ofertas.”

Afirman que casi nadie aprovecha la formación que se ofrece, se manda a alguien sólo por "cumplir".

Anteriormente pedían certificado de “no gravidez” para contratar, lo cual hoy en día está prohibido, pero un participante indica la razón para ello:

“es muy curioso porque la ley para la equidad de género tiene más años y se nos indica que no lo debes de pedir como un requisito de contrastación y así se divulga, nosotros recibimos seguridad social del ISSSTE, el ISSSTE no te permite ingresar, por ley, no te permite ingresar a alguien que está en periodo de gestación, entonces si tu lo contratas no le puedes dar seguridad social, mientras este embarazada, entonces son leyes que se contraponen.” Por lo que dicen, de ser cierto lo del ISSSTE, se contrapondría a la Constitución que es la norma máxima del Estado, por lo que de cualquier forma el pedir el certificado de no-gravidez es ilegal, y en dicho caso el ISSSTE estaría discriminando a la mujer embarazada.

En la **encuesta** alguien escribió como **elemento específico para la eliminación de prácticas discriminatorias** mencionan que en la actualidad ya no se solicita constancia de no gravidez para contratar.

Si se diera el caso, se les preguntó si existe alguna instancia a la cual acudir, qué procedimiento se





sigue. Opinaron:

- Es el área jurídica, es la instancia que se tendría que encargar de, de esto propiamente
- ahora, tampoco sabemos
- porque está tipificada como delito
- está dentro del código penal
- tampoco sabemos que dentro del jurídico haya un procedimiento así que
- el jurídico, sí”

Aparece en este diálogo contradicción de opiniones y se muestra una falta de claridad sobre los procedimientos a seguir y las instancias a las cuales acudir en casos de vulneración de derechos de equidad laborales.

Algunas personas opinan que hoy en día hay mucha mayor información al respecto de los derechos de equidad de género, pero otras no están de acuerdo. La Secretaría de Educación pone énfasis en la información dada en las escuelas sobre el tema, pero a su interior no tienen un programa al respecto. Consideran que debería haber más difusión al interior sobre derechos y deberes para hombres y mujeres, un participante comenta:

“Tanto hombres y mujeres tengan claro cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, y este, este conjunto de leyes relativamente recientes, que tratan de combatir la violencia y todo esto contra la mujer, pues, es, es bueno, es bueno conocerlo de una manera más organizada, no simplemente dejándolo pues a ver si tengo tiempo, si tengo interés, sino como política de Estado”, sin embargo cuando les ofrecen cursos, pocos los toman.

Respecto a sus derechos laborales, dicen que para evitar polémicas entre empleados y jefes, todos deberían conocer sus derechos y deberes:

“Hablando de esta política de Estado tendría que ir en relación a, a informar, desde la cabeza de las instituciones hasta cualquier este... otro empleado”, de forma que no haya discusión posible y todo se resuelva conforme a la ley.

Hace falta mayor compromiso de formación y sensibilización a todos los niveles, sobre todo a niveles superiores, en los tomadores de decisiones. Al respecto un participante declara:

“En dos ocasiones recientes, hace cinco años y me parece que el año pasado, el Instituto de la Mujer trajo el, el diplomado *Género y Políticas Públicas* que promueve el Instituto Nacional, ese es





un diplomado realmente muy, muy bien estructurado con maestros de primerísimo nivel, eh, que, bueno, dura no sé, tres meses, una cosa así, la intención de traerlo... yo participé en ese diplomado hace cinco años, la intención era que, las dependencias, estaba dirigido al sector público específicamente, que todas las dependencias mandaran al menos a un, eh, a un mando medio o superior para que impulsara las políticas públicas dentro de cada dependencia, el, el del año pasado desconozco porque pues yo ya no asistí, pero hace cinco años eh, daba la impresión de que mandaron pues al que se dejó este, al que se dejó, este, fue, eeeh, y al principio era muy claro quienes de los que estaban allá estaban por obligación, que los habían mandado y que les habían dicho que tenían que ir, conforme fue avanzado el diplomado, la gente empezó a interesarse ya de manera personal, la gente empezó a, a participar con, con entusiasmo y se dieron cuenta de cuan importante es conocer eh, tener perspectiva, tener visión de género a la hora de, del ejercicio público, lo lamentable del caso, insisto, es que algunas de las personas que lo tomaron y que al final con mucho entusiasmo participaron, hicieron todo lo que había que hacer, no estaban situados dentro de la estructura jerárquica de su institución, en posiciones que les permitieran ejercer lo que habían aprendido, aprovechar por parte de la institución de manera más profunda lo que había aprendido esa persona, porque también los titulares lo ven como, pues como una carga más y a ver quién puede ir ¿no? Vean quién puede ir porque hay que, este, cubrirlo”

Opinan que hay que tener constancia en la oferta de cursos y que los mandos superiores, los tomadores de decisiones se tienen que involucrar más, pero en serio, no por cubrir el expediente. Es a ellos a quien se tiene que sensibilizar sobre la importancia del tema. Al respecto dijeron:

“...yo creo que estos diplomados deberían hacerse de manera frecuente, de manera periódica y no una vez cada cinco años, o cada cuatro años o cuando eeeh se dan las condiciones o a alguien se le ocurre que se debe de traer, el año pasado por cierto, se hizo en el momento de la transición, estábamos en pleno periodo electoral, eh, me parece que, saqué cuentas que para cuando terminaran esas personas el diplomado íbamos a estar en el nuevo sexenio, y a lo mejor hasta algunas de esas personas pues ya no iban a estar trabajando en el sector público...entonces, también hay que elegir el momento adecuado para llevar a cabo esos diplomados, pero tendría que haber una sensibilización para los mandos superiores, en el sentido de para qué sirve esto y





por qué es importante que lo tome quien lo debe de tomar, y mandar a las gentes adecuadas que pueden influir después en el ejercicio de las políticas públicas en cada dependencia, si no es un desperdicio muy grande de recursos...y así, así debe de ser todo, si no hay una sensibilización de los mandos medios y superiores con respecto de la equidad de género todo lo que se hable será muy interesante pero no va a trascender”

Afirman que si no conocen las leyes, tampoco pueden evaluar si están funcionando bien o mal, si siquiera si se están aplicando.

Por lo que respecta a la Secretaría de Educación, parece que no han permeado los cambios en la perspectiva de cómo consideran los roles de género. Siguen opinando que de acuerdo a los roles clásico y conforme a ellos se otorgan puestos laborales también.

En la **encuesta** que se realizó dentro de la misma secretaría, las respuestas incluyen algún material cuantitativo, que añade algo de información sobre algunos puntos. Por ejemplo, dentro de los **instrumentos** específicos tomados en cuenta en su sector respecto a la equidad de género menciona una persona al Plan Estatal de Desarrollo. Y en relación a la **normatividad institucional** en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación del enfoque de género, una persona menciona el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación y otra dice que toda la normatividad es para todos sin distinción de sexo, religión y posición social.

Los hombres se quejan de que ellos no tiene “día del padre” y otras prestaciones.

Respecto a la sociedad en general, algunos opinan que hay cambios en los roles debido a la influencia de los medios de comunicación, y otros que no, que no ha permeado la equidad de género.

## 2.- Políticas laborales: Políticas de selección y promoción del personal

En la Secretaría de Educación trabajan tanto mujeres como hombres, pero en el nivel pre-escolar priman las mujeres, afirman los participantes que debido a la necesidad del trato y afecto más maternal. Se ve que sigue primando ahí la perspectiva de género clásica con roles diferenciados para hombres y mujeres:

“Son niños pequeños que realmente hace falta la mano de la mujer, más cuidado”

Afirman que las mujeres tienen “el instinto maternal” que es algo que las caracteriza y que se necesita para el cuidado de los pequeños.





No es debido a la ley, oficialmente se puede contratar igualmente a hombres y a mujeres, pero aquí la costumbre hace ley.

En la parte administrativa se contrata igualmente a hombres y mujeres, aunque señalan que los algunos hombres no quieren realizar algunas labores:

“Se contrata lo mismo, aun que si se de algunos departamentos que dicen algunos, no prefiero más a las mujeres porque pues una mujer le das una maquina y la agarra, le das esto, en cambio el hombre a veces es un poquito más..., no todos como pa’ decir ay no agarro una máquina de escribir ¿no?”

Señalan que también depende de las áreas y quien las dirija, por ejemplo, indican que no hay un solo chofer mujer, todos son hombres. Con los pagadores pasa lo mismo. En otras áreas se maneja discrecionalmente, la persona que está al mando tiene la decisión de elegir si quiere a hombres o mujeres o a ambos de forma indistinta.

Hay prestaciones especiales para las mujeres, relacionadas con su función social de madres, permiso de maternidad, lactancia, etc. Esta información se vio reforzad en la **encuesta**, ya que varias personas escribieron como ejemplo de **política diferenciada en autorización de permisos** para la atención de la familia o los hijos e hijas, mencionan los cuidados maternales y las situaciones de embarazo, lactancia o enfermedad.

Todos ven como normal los permisos que tienen las madres, lactancia, etc., aparte del día de la madre.

En el caso de los maestros, si hay embarazo, sí tienen que contratar a otra persona que cubra ese periodo de clases, en el caso administrativo no lo cubren, se les carga el trabajo al resto. Una persona comenta:

“En el caso de los maestro sí, sí tiene que haber un interinado, tiene que haber una licencia porque no se puede quedar el grupo sin maestro... administrativamente como que los demás compañeros adquieren la responsabilidad del que está faltando eh tenga”

Igual un hombre que tuviera un accidente o enfermedad, tendría el permiso para faltar.

En cuanto a la contratación, indican:

“...de entrada se les pide que una constancia médica que están aptos para trabajar” a todos, personas de ambos sexos.





Algunas personas afirman que hay equidad entre los trabajadores sindicalizados (con plaza) y los de confianza y que en ambos se aplica la ley, otras afirman que hay diferencias, por ejemplo, que una persona con el pie enyesado si es de confianza va a trabajar, en cambio si está sindicalizada le dan incapacidad.

Afirman que hay iguales condiciones de promoción, sin embargo hay más hombres en puestos directivos.

Hacen bromas diciendo que hay 2 directores y medio, aludiendo al parecer a la posible homosexualidad de uno de ellos con risas.

Los salarios van por escalafón sin diferencias entre hombres y mujeres, pero la selección de puestos directivos es discrecional y política, depende del gobernador, es cuestión de poder.

Para las mismas labores o puestos hay hasta 3 distintos escalafones, lo que significa diferencias que van contra la equidad. Una persona dice:

“...el sueldo base es igualito... es la compensación se da a nivel de mandos medios superiores”, lo que varía es la compensación, éstas existen sólo para los mandos medios y superiores y se pagan quincenalmente.

La inequidad se da por jerarquía, no por género.

Los trabajadores de confianza son nombrados discrecionalmente y tienen IMSS en lugar de ISSSTE. Prestaciones, en general son iguales por género, tan sólo varían aquellas ligadas a la maternidad, aunque hablan de que también tienen permisos los hombres, sólo en el caso de tener la custodia de sus hijos.

A veces se dan permisos de más por usos y costumbres, pero fuera de la normatividad vigente, de acuerdo con los jefes, pero afirman:

“En un varón, no se ha visto”

Sin embargo en la **encuesta**, varias personas escribieron entre las **principales causas de ausencia** e interrupción de actividades y recurrencia, sin distinción entre hombres y mujeres: en primer lugar los trámites personales (gestiones burocráticas, etc.), seguido de la salud en familiares directos (principalmente por hijos), luego las consultas médicas, seguidas por los permisos económicos y por último las vacaciones.





Un tema no tratado en el grupo focal pero sí en la **encuesta** fue sobre las **principales causas de baja** en la institución en hombres y mujeres, sin distinción de sexo mencionan las jubilaciones y la violación a reglamento.

El horario no varía por género:

“el horario es para todos, es igual para todos”, pero sí por tipo de trabajador, de base o de confianza o por contrato, así como de la función que desempeña. En este caso los únicos que tienen horario de salida son los de base. El horario de los de base es de 8 de la mañana a 3 de la tarde. Los de confianza tienen que ir mañana y tarde y no tienen horario de salida, depende de las necesidades de su área y de la función que desempeñan, alguno de ellos afirma:

“tenemos periodos que tenemos mucho trabajo”. Otra persona añade:

“... ellos trabajan, sin importar si son hombres, son mujeres...depende del área, vienen y trabajan, depende del compromiso que están sacando, depende de la tarea, no, no propiamente si eres hombre o mujer”

Los trabajadores de base tienen que justificar oficialmente con incapacidad cualquier ausencia, afirma que la gente ahí cumple bien en general.

### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Fuera de la cuestión de permisos, los horarios son iguales para hombres y mujeres y sólo varían por puesto o por la diferencia entre ser trabajador de base o de confianza. Esto hace pensar que aunque el horario de los trabajadores de base favorezca más la armonización de la vida familiar, personal y laboral, el sueldo parece ir, por las compensaciones en sentido contrario, así que es difícil opinar al respecto.

### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

Aquí la discriminación suele ser positiva, a favor de las mujeres madres de familia, tanto la legal en cuanto a permisos de maternidad, lactancia, etc., como la paralela, no normada legalmente, pues depende de permisos que dan los/las jefes/as directos/as. Aquí también entra la cultura y el enfoque de género vigente.

Afirman que dentro de la Secretaría no hay acoso sexual y hacen bromas al respecto, pero sí refieren casos de secretarías y maestros en las escuelas. Mencionan que el mecanismo que hay





que seguir en dicho caso es denunciar. Un participante menciona incluso un caso que conoció de un maestro que acabó en la cárcel:

“...o sea, docentes que yo, docentes que yo ví, ha sido por eso, porque están hasta en la cárcel... fue por eso... es violencia”

Una persona menciona que es el área jurídica la que lleva estos asuntos, otra opina que desconocen el procedimiento para denunciar. Hay dudas al respecto, unos opinan que el acosador va a la cárcel, respecto a las mujeres dudan más aún, para no meter la pata alguien dice que se le sanciona con lo que marque la ley. Mencionan que sí se han dado casos de abusos de profesores, en el caso de los hombres han sido por abuso sexual y en el de las mujeres por abuso de autoridad llegando a la violencia física o psicológica con alumnos, parece ser.

Dicen que el sindicato sí interviene y llega a destituir al agresor/a, que en general es hombre.

En la **encuesta**, mencionan como **procedimiento de presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres**, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género, no un procedimiento, sino que hablan del área jurídica, que es donde se tratan estos asuntos, por lo que esta es la instancia de atención de los mismos. También mencionan al Instituto de la Mujer y a la Contraloría interna.

Parece que hay bastante ignorancia sobre la legalidad vigente en esta materia y sobre las instancias a las que habría que acudir o cómo actuar.

## 5.- Presupuestos con perspectiva de género

En el grupo focal nadie dio información sobre este tema, y en la **encuesta**, alguien escribió que éstos se distribuyen por programa, por proyecto y por área, pero no tienen idea acerca de si hay alguna política al respecto para una distribución encaminada a lograr la equidad de género. Ahí mismo mencionan en relación al **control de los recursos**, que se hace a través del seguimiento y control de los Programas Extraordinarios específicos que se implementan al respecto.

## 6.- Sugerencias

Nadie hizo sugerencias ni en el grupo focal, ni en las encuestas.





## INFORME GENERAL DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

129

### Objetivo de la investigación

Elaborar un diagnóstico sobre la “Implementación del programa de cultura institucional en seis dependencias de la administración pública del Estado de Campeche” para posteriormente pasar a una segunda etapa de será de seguimiento durante 3 años en coordinación con el Instituto Estatal de la Mujer.

### METODOLOGÍA

La investigación cualitativa se realizó mediante 6 grupos focales formados por mandos medios y altos de seis secretarías del gobierno del estado de Campeche, a saber:

Secretaría de Gobierno

Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad

Procuraduría General de Justicia

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Salud y

Secretaría de Educación

Los grupos oscilaron entre seis y catorce participantes.

Los grupos focales estuvieron formados por hombres y mujeres, predominando éstas en el grupo de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad (86%), y siendo tan sólo el 14% en el grupo de la Procuraduría General de Justicia (2 mujeres).

Un hecho relevante dentro de las personas que participaron en los grupos fue que las mujeres predominan en labores administrativas, mientras que en los puestos más altos siguen estando en manos masculinas. Esto se corroboró en la interacción de los grupos focales.

Otro hecho relevante en general, y que también surgió en varias discusiones, es la fuerza de la jerarquía al interior de las instituciones públicas de gobierno. Dentro de la discusión esto se percibió de forma más notoria en el grupo de la Secretaría de Salud.





### Características de los diversos grupos:

El de Educación fue el más institucional de todos, se les notaba bastante resistencia al hablar. Según comentan las coordinadoras, ellos esperaban algo mucho más protocolario y no les gustó lo que se encontraron.

El de Secretaría de Gobierno, por el contrario, fue el más abierto y cooperativo.

En el de Salud, como ya dijimos, la jerarquía era muy notoria, esto impone un temor a hablar, por resulta contraproducente mezclar en un mismo grupo a personas de distintos niveles laborales.

En el grupo de la Procuraduría General de Justicia fue en el único que acudió el Procurador, más altos mandos y a él se le notó comprometido, aunque tenemos la hipótesis de algunas personas pudieron haberse sentido intimidadas de hablar de temas tan espinosos como los abusos al interior de la Procuraduría General de Justicia, delante del Procurador.

En la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad asistieron mandos medios y una directora, y se mostraron medianamente participativos.

En la Secretaría de Finanzas hubieron varios problemas logísticos, ya que estamos a final de año, tenían que preparar el Informe de Gobierno, había un congreso internacional, por lo que varios cargos altos habían sido enviados con comisión, lo que finalizó con un grupo de personas enviadas por sus jefes, más el subdirector de ingresos, pero fue un grupo con buen funcionamiento, bastante participativo.

En esta sección también reflejaremos los resultados de algunas preguntas cualitativas introducidas en la **encuesta** realizada en la misma institución, al final de cada apartado, especificando su procedencia. Los resultados del análisis cuantitativo de la encuesta, se presentarán por separado.

### 1.- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre hombres y mujeres

Resultó notorio el desconocimiento de la legislación y las normativas internas sobre este tema. En términos generales decían que sabían que existía, pero que no habían leído ninguna. Muchos participantes afirmaron que se les habían ofrecido cursos al respecto, en general impartidos por el Instituto de las Mujeres del estado, sobre todo en la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad y en la de Educación, pero casi nadie los había tomado. Aluden a las dificultades





para tomarlos por escasez de tiempo y, en la Secretaría de Educación, afirman que los jefes envían a alguien para cubrir el expediente.

Existe una queja generalizada de que los jefes no saben del tema, que cuando hay cursos mandan a personas en puestos inferiores y esto trae un problema a la hora de hacer valer los derechos de los trabajadores, debido al desconocimiento general. En la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad y en la de Finanzas se hizo efectiva la necesidad de informarse sobre el tema a fin de poder hacer efectivos sus derechos.

En pocas instituciones de gobierno se conoce la legislación vigente, sólo la Procuraduría General de Justicia y la Secretaría de Gobierno, mencionaron las siguientes leyes:

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (estatal)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Campeche

Sólo la Secretaría de Gobierno y la de Educación mencionaron el artículo cuarto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que habla de la igualdad entre hombres y mujeres a todos los efectos.

Hablaron del origen de la legislación por razones de necesidad social ante la situación de vulnerabilidad de la mujer, así como de un avance cultural hacia una sociedad más equitativa, con ciertos cambios en los roles de género, aunque en términos generales emergió, que en Campeche siguen rigiendo los roles de género tradicionales, en los cuáles la mujer es la que se ocupa de la casa y los hijos.

En la Procuraduría General de Justicia dijeron en cuanto al contenido de dicha legislación, afirmaron que básicamente se trata de la igualdad de derechos para hombres y mujeres, e igualdad de trato en todos los sentidos. Afirmaron que sólo tres estados están ya aplicando la legislación al respecto, pero no dijeron cuáles, y dijeron que falta definición.

Su apreciación es que aún no se ven resultados tangibles, pero que la normatividad y legalidad empujan hacia la consecución de la igualdad de género.

Varias secretarías mencionaron convenios en ese tema, fundamentalmente con el Instituto de las Mujeres de Campeche, con el DIF y con Derechos Humanos (DDHH). La Secretaría de Gobierno aclaró que para poder implementar dicha legislación se había instaurado en Campeche un sistema





de apoyo. Parece que se refieren al Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, pero no quedó claro dentro del grupo focal.

También en dicha secretaría hablaron sobre el reglamento de la ley (no sabemos si se refiere a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia o a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres), pero dijeron que aún no llegaba a Campeche.

Una cuestión importante es que en la Secretaría de Gobierno dijeron que el resultado de la legislación depende del presupuesto, pues sin dinero para implementar los mecanismos que hagan efectivas las leyes, no se llega a nada.

Por último señalar que la Secretaría de Educación dijo que no podía evaluar si se está aplicando la legislación o no, porque la desconocen. Resulta particularmente grave la falta de involucramiento de dicha secretaría, cuando en todas las otras se enfatizó que la labor primordial para lograr la equidad de género depende de la educación, tanto formal, como informal, en casa.

#### Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

Las contestaciones escritas a las preguntas de las encuestas muestran una confusión enorme respecto a qué son políticas, qué instrumentos, qué normatividad y qué procedimientos para poner en práctica dichas políticas.

Cuando se les pregunta en la encuesta, si existen instrumentos específicos para lograr la equidad de género en cada sector (o Secretaría), en general no entienden la pregunta y señalan instrumentos generales tales como: Programa de Violencia Intrafamiliar, el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal, la Ley General de Acceso a una vida libre de violencia, la Ley de igualdad y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Secretaría de Gobernación señaló: el Plan Estatal de Desarrollo, la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, las Leyes federales y estatales de Seguridad Pública.

En cuanto a la pregunta sobre la normatividad institucional (en cada Secretaría) para lograr este objetivo, varias nombraron cuestiones que no son normas, debido a una inadecuada comprensión de la pregunta. La Procuraduría General de Justicia señaló la Ley orgánica de la PGJ y su reglamento, y la Secretaría de Educación mencionó el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación.





Preguntados por los mecanismos para transversalizar, la Procuraduría General de Justicia señaló: los acuerdos generales, la suscripción de un convenio con la SEGOB para la institución de la Casa de la Justicia para la Mujer. Sin embargo en la Secretaría de Gobierno escribieron que aún no se habían puesto en marcha.

Como **mecanismos de coordinación interinstitucional o intersectorial**, mencionan, en general a la Coordinación con el Instituto Estatal de la Mujer y con el Sistema DIF, también con Derechos Humanos, con la PGR y las autoridades municipales. En particular la Secretaría de Salud, menciona el Convenio de planeación de mujeres víctimas de violencia con el Hospital de Especialidades. También hay coordinación a través de los programas de salud reproductiva, hablan de Programas sectoriales y de coordinación a nivel de Atención a Emergencias Obstétricas, Atención a Violencia intrafamiliar. Por ej: a través del programa de violencia familiar existe el comité interinstitucional en la prevención de la violencia y aplicación de equidad.

## 2.- Políticas laborales y Políticas de selección y promoción del personal

En todas las secretarías, por ley, la contratación debe ser abierta e igual para hombres y mujeres, sin distinción, sin embargo en la práctica se dan diferencias y, de hecho, algunos puestos laborales se eligen con preferencia de un sexo sobre el otro, unas veces debido a la naturaleza y condiciones del puesto a cubrir, y otras por simple preferencia de la persona que hace dicha elección, de forma completamente discrecional.

Hablando de derechos y deberes, en principio también rige la equidad, ya que en general son los mismos para hombres y mujeres, pero existen, obviamente y por equidad, prestaciones especiales para las mujeres por su condición de madres: permiso de maternidad, tiempo para lactancia, flexibilización de horarios por guarderías, etc.

También en el caso de los permisos, se solicitan y otorgan mucho más a mujeres que a hombres, por razones familiares y/o personales y, aunque la ley y las normas internas normalmente son iguales para hombres y mujeres, en la realidad se otorgan mucho más de acuerdo a la costumbre que a la norma. Hay que aclarar que se otorgan más allá de lo que la normatividad permite y de forma totalmente discrecional. Se solicitan siempre al jefe inmediatamente superior. En este aspecto es notorio que en Campeche siguen rigiendo básicamente los roles de género clásicos, ya





que es la mujer la que se ocupa de la mayoría de tareas del hogar y la que hace frente a los problemas familiares, académicos, de salud, etc. La diferencia más grande que encuentran en todas las secretarías, no es por género, sino aquella que divide a los trabajadores de base, sindicalizados, de aquellos de confianza, elegidos por sus jefes superiores. En el caso de los primeros, tienen horario fijo, se les obliga a checar tarjeta y a justificar faltas con incapacidad médica. En el caso de los de confianza, no tienen horario fijo, ni tienen que checar tarjeta, su horario depende de sus labores y responsabilidad y sólo tienen que justificar ante su jefe inmediato. También hay diferencias salariales, ya que por el mismo puesto o labor, el salario base es igual, pero las personas dependiendo del cargo, si son de confianza, pueden tener diferentes compensaciones los mandos medios y altos.

Cada uno de estos dos tipos, tiene sus ventajas y desventajas. Por una parte, los trabajadores de base, que tienen horario fijo y checan tarjeta, están respaldados por el sindicato. De acuerdo a testimonios hay incluso directores que soportan inclusive faltas de respeto de subordinados, con tal de no enfrentarse al sindicato que protege a los trabajadores de base. Por la otra, los trabajadores de base suelen considerar que los de confianza gozan de muchos privilegios, flexibilidad horaria, mayor salario, etc., pero normalmente trabajan horarios más largos y los pueden quitar tan fácilmente como los pusieron, por una simple decisión de su jefe inmediato.

Todos coinciden en que la creación de puestos laborales de base está congelada.

Las condiciones de promoción suelen ser iguales para todos, sin embargo, dado que los puestos medios y altos son elegidos discrecionalmente por sus jefes directos, por eso se llaman “de confianza”, podemos decir que esas condiciones de promoción sólo funcionan en un rango bajo de puestos laborales. En el resto, los hechos siguen demostrando que en la cúpula de todas las instituciones públicas sigue habiendo mayoría de hombres, aunque ya empieza a haber alguna directora de área.

En relación a este tema en el grupo focal de la Secretaría de Gobierno comentan que Derechos Humanos (DDHH) está haciendo una investigación sobre equidad de género en acceso a mandos medios y superiores.





Existe la idea generalizada, de que las mujeres son más responsables para tareas administrativas, que cumplen más, y que en áreas operativas es preferible tener hombres por disponibilidad horaria.

Señalan en Secretaría de Salud, hecho corroborado en otras, que antes se pedía certificado de no gravidez para entrar, hecho que vulnera la ley, pero ahora ya no. La razón de ello era que el ISSSTE no cubría la atención al embarazo, ni el parto, hasta después de 6 meses trabajados. Que esta condición se de en los seguros privados se comprende, pero que exista en una institución pública de salud resulta inadmisibles, pues no sólo vulnera la equidad actuando contra la mujer, sino que va inclusive contra la Constitución.

El que los permisos a los padres y madres muchas veces no sean intercambiables (ej: guarderías), dificulta el cambio socio-cultural de los roles de género, porque evita que los hombres puedan hacerse cargo de labores que pueden ser realizadas igualmente por el padre que por la madre. Esto evita el avance social para la equidad. De hecho los permisos se dan mucho más regidos por las costumbres que por la normatividad interna.

Otro hecho que se hizo patente en los grupos focales fue el de la desigualdad por razones jerárquicas, no por sexo, aunque en el caso de que el jefe sea hombre y la subordinada mujer, puede agravar la cuestión, haciéndose mayor el dominio y la demostración de poder. Esto hace que aunque todos los trabajadores tengan iguales derechos y obligaciones, se den conflictos en la práctica, ejerciéndose muchas veces el dominio que un puesto superior permite, inclusive yendo en contra de la ley y la justicia. Refieren un caso así en el grupo de la Secretaría de Finanzas, en el que un empleado fue enviado de forma forzosa a Calkmul, por traslado, y lo aceptaba o perdía su trabajo, de forma que cuando se da algún caso de franca injusticia, pero cuya decisión está en manos de alguien con poder jerárquico ya hacen la broma de “Cuidado, que te mandan a Calkmul”. Mencionan que no pueden oponerse a las decisiones de los jefes, aunque vulneren la ley, por ejemplo, negándoles un permiso al que tienen derecho, porque no pueden “oponerse a Sansón a las patadas”, indicando que llevan todas las de perder.

En el grupo de la **Secretaría de Educación**, vemos que siguen rigiendo los patrones de género clásicos, pues consideran que para pre-escolar se necesitan más mujeres, y de hecho hay más





maestras, porque los niños requieren más afectividad y cuidados que cuando son mayores, donde hay igual maestros que maestras. En los puestos de choferes y pagadores prefieren hombres.

Durante el grupo dicen que hay dos directores y medio, aludiendo a la posible homosexualidad de uno de los tres directores, lo cual resulta discriminatorio además de políticamente incorrecto.

Afirman que sólo se dan permisos a los padres en el caso de tener ellos la custodia de los hijos.

Los trabajadores de base tienen horario corrido de 8 a 3 mientras que los de confianza tienen horario partido.

En el grupo de la **Secretaría de Gobierno**, dicen que buscan quien cubra el perfil requerido por el puesto, sea hombre o mujer, pero decide el jefe inmediato.

Señalan una cuestión sumamente importante que sólo apareció en este grupo, que los ambientes mixtos son más saludables que aquellos donde sólo hay personas de un solo sexo.

Afirmaron también que los jóvenes (de ambos sexos) solteros, cumplen menos porque van más a fiestas, se desvelan, etc.

Afirman que hay una preocupación política por luchar por la equidad de género y dicen que Campeche está abriendo oportunidades para ampliar la participación de la mujer.

Dicen que al interior de la secretaría el trabajo se da en base a las capacidades y no al género y consideran que ha habido avances sustanciosos.

En la **Secretaría de Salud** la contratación se da por perfil profesional, salvo en el caso de los cargos directivos, cuya decisión es política y priman los hombres, sólo hay dos mujeres, y en los casos en que se requiera fuerza física, que se prefiere hombres.

Señalan que en medicina ya son las mujeres el 60% de las egresadas, pero por estudios se ha demostrado que las profesiones se feminizan conforme de van desvalorizando social y económicamente, y es lo que ha pasado con la medicina, las mujeres fueron accediendo a medicina general, cuando la profesión se popularizó y, posteriormente se fue especializando en medicina familiar y ginecología, cuando los hombres pasaron a especialidades más redituables y prestigiosas como cardiología. Esto también está ligado a la disponibilidad de tiempo que requiere cada especialidad y a las dobles y triples tareas de las mujeres como madres y amas de casa.

Dicen que la inequidad se da por edad y no por sexo, porque no se quiere a gente que le quede poco tiempo laboral por delante. También afirman que existe discriminación por discapacidad,





porque no tienen la infraestructura adecuada para emplear personas con capacidades especiales. Otros motivos de discriminación son la homosexualidad y el ser indígena, y afirman que aunque parezca que ya superamos dichos parámetros, a la hora de decidir contratar personal, se nota que priman dichas pautas socio-culturales profundamente arraigadas en nuestra mente. En relación a esto también menciona que han tenido algún caso de chantaje por alguien perteneciente un grupo vulnerable (homosexual) en la institución, pero por otro lado una persona afirma que los homosexuales son trabajadores excelentes.

Las autoridades dicen que tienen que decidir de forma políticamente correcta. De acuerdo con esto en salud reproductiva y en atención a violencia intrafamiliar, atienden sólo mujeres para facilitar el acceso a las mujeres.

Un dato muy interesante es que señalan como ejemplo de desigualdad y de política clientelar (por cómo se otorga) y paternalista al programa Oportunidades, ya que perpetúa la dependencia e impide el desarrollo.

En el grupo de la **Secretaría de Finanzas** se dijo que hasta el sexenio pasado contrataban a gente recomendada viendo quién conocía a alguien con el perfil necesario, hoy en día ya no es así. El cauce actual es solicitar a la Dirección de Personal y esta busca y contrata a la persona que se necesite. No es contratación nueva, sino que envían a gente de otras áreas en comisión de servicios.

Una persona con alto cargo afirmó que hay exámenes de selección y que se elige al mejor, sin distinción de sexo, pero otra persona dice no haber visto, ni sabido nunca que se hicieran exámenes de selección de personal. Otra persona añade que a veces prefieren gente joven que inyecte vitalidad al departamento y que no le tenga miedo a las computadoras.

Afirman que existe un documento llamado “Condiciones Generales de Trabajo” que estipula los derechos y deberes de los trabajadores.

Dan un ejemplo de resolución de problemas que creaba un hombre conflictivo en general y se le cambió a horario corrido, lo cual fue visto por el resto como un premio en lugar de un castigo, quedó sin sancionar. Esto hace reflexionar a las personas afectadas, haciéndolas pensar que es mejor molestar al resto, para que les mejoren el horario. Es un ejemplo a tomar en cuenta sobre cómo no actuar, debido a la percepción social que tuvo en su entorno, además de estar fuera de





toda legalidad y justicia.

En esta secretaría ya se usan los permisos de paternidad, pero los hombres casi no los toman debido a la carga de responsabilidades que tienen encima, afirma un hombre. A esto se une que todos siguen pensando que las cargas familiares les corresponden a las mujeres y no a ambos.

En el grupo de la **Procuraduría General de Justicia** se afirma que necesitan una política y una normatividad internas para resolver conflictos, pues ahora, dicen, todo es por consenso, y mucha gente del grupo ríe, lo cual denota que no es así.

La selección y promoción de personal se realiza por áreas. En las áreas operativas casi todos son hombres, mientras que en la administración y en atención a violencia intrafamiliar son mayoría mujeres.

Del total de trabajadores en la Procuraduría General de Justicia, 600, sólo un tercio, 200 son mujeres. Los puestos altos y medios están cubiertos en su mayoría por hombres, debido a que requieren disponibilidad total, que difícilmente tienen las mujeres por sus cargas familiares.

Afirman que en la policía ha habido un cambio en la concepción. Antes se pensaba que ahí primaba la fuerza bruta, y por lo tanto se necesitaban sólo hombres. Hoy en día se sabe que se necesita también cerebro y las mujeres han entrado más, sobre todo en áreas de investigación. De todas formas concluyen que fisiológicamente y biológicamente siempre van a ser diferentes hombres y mujeres, lo que impone que se adapten los requisitos para mujeres policía, dependiendo de su estado (puede estar embarazada), para los ejercicios, etc.

En el grupo de la **Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad** los jefes son hombres y elegidos, no por concurso. Existe discriminación en la selección de personal, pues por ejemplo en Campeche para entrar en la Academia de Seguridad Pública, el mínimo de estatura para entrar es 1.60 m y las mujeres difícilmente pueden cubrirlo, pero ha habido flexibilidad. A pesar de esto afirman que existen trabas para las mujeres para acceder a puestos operativos (policía), y que de 100 plazas sólo 4 las cubren mujeres y se tienen que esforzar el triple.

Afirman que ahí el ambiente es machista y las mujeres tienen que soportar comentarios de tipo paternalista.

Mencionaron que en ciertos puestos policiales requieren hombres, pero que en otros, por ejemplo en seguridad de bibliotecas, pueden usar a mujeres.





Existe el permiso de paternidad. Cuando hay abuso en la solicitud de permisos (para cualquier sexo), se pide que los avalen con certificaciones.

Las causas de abandono del trabajo son las mismas en ambos sexos, la mejora económica general. En cuanto a los cursos que ofrecen, hay personas que los toman para aprender y mejorar, otras sólo para jubilarse con más dinero.

Dicen que no existe mecanismo o instrumento para promover igualdad de género al interior de la Procuraduría General de Justicia.

Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

Preguntados por la existencia de políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres, mencionan medidas que han sido tomadas como producto de alguna política, pero que no es la política en sí. Alguien menciona a la Constitución, que es el marco jurídico del cual emanan todas las políticas, pero no es una política.

En cuanto a **política que favorezca la participación equitativa de hombres y mujeres**, mencionan al Plan Estatal de Desarrollo, al Plan Estatal de Salud, a la Ley General de Salud.

Como **procedimientos específicos para al eliminación de prácticas discriminatorias**, mencionan la Ley para prevenir la discriminación, que es instrumento, no procedimiento.

En particular en la Secretaría de Salud hablan de la supervisión de unidades operativas con esta finalidad. En la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad, señalan la Reglamentación interna, que no es un procedimiento, sino un instrumento y los cursos de derechos humanos y de equidad de género, que tampoco son procedimientos. En la Secretaría de Gobierno hablan de los procedimientos administrativos de la Contraloría Estatal.

Entre las **principales causas de ausencia e interrupción de actividades y recurrencia** señalan I tanto en hombres como en mujeres: la enfermedad, los asuntos familiares, la ausencia para tomar sus alimentos (desayunos), la atención a la familia, las enfermedades de la familia, las defunciones de parientes, los asuntos escolares de sus hijos, los permisos personales, los cuidados de menores, por motivos extraordinarios, la falta de compromiso en el trabajo, las vacaciones, los permisos





económicos, gestiones burocráticas y faltas injustificadas,. Lo único que mencionan en especial para las mujeres son los permisos por embarazos, que incluyen la lactancia, el embarazo, las horas de guardería, para recoger a sus hijos de las escuelas y las juntas en las escuelas. En hombres en particular, mencionan las enfermedades y los accidentes. En particular en la Secretaría de Gobierno mencionan “la atención en juzgados”, pero suponemos que esto forma parte de su trabajo, por lo que no se puede considerar una ausencia laboral.

Como **razones de causa de baja en la institución** hablan de la jubilación y el fallecimiento, de la búsqueda de mejores oportunidades, por superación personal, por falta de probidad en sus funciones, por los años laborados en la institución, por cambio de residencia, por disfunción en el trabajo, por ausencia laboral no justificada, por problemas con personas (beneficiadas), por renunciaciones, por bajos conocimientos, por incumplimiento, por incompatibilidad de horarios, por poca participación en las labores, por desinterés por parte del empleado, por migración a otra dependencia, por finalización de contrato, por falta de productividad, por faltas recurrentes sin justificación, por estar en estado de ebriedad, por asuntos personales, sin establecer diferencias entre hombres y mujeres. La única diferencia que establecen para mujeres es: por matrimonio o por atender hijos y esposo.

Llama la atención que en la Procuraduría General de Justicia señalan específicamente como causa de baja: por actos contra a ley o renuncia voluntaria, por corrupción o por motivos personales (falta a los principios de honestidad y honradez a la institución), por responsabilidad administrativa, averiguación previa, despido o cese.

### 3.- Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Los horarios son lo que más afecta la armonización de la vida familiar, personal e institucional.

En cuestión de horarios la situación varía mucho entre una secretaría y otra; la diferencia no debe a género, sino a las necesidades de cada lugar y trabajo.

Hay algunas que ya han introducido cambios que mejoran la vida familiar y la mayoría aún no.

Todos opinan que el estar en el trabajo hasta la noche afecta la vida familiar.

En cuanto a los permisos laborales, como ya mencionamos, la mayoría son solicitados por mujeres debido a sus cargas familiares, aunque en general y en teoría, se pueden otorgar por igual a





hombres y a mujeres. El que se den más permisos a mujeres que a hombres supone una desigualdad, pero esta entraría en lo que en Europa se denomina “discriminación positiva” a fin de equilibrar funciones de hombres y mujeres en pos de encontrar la equidad. Lo realmente positivo sería que con el tiempo la petición de permisos se fuera equilibrando entre géneros, esto implicaría que se estarían equilibrando también las responsabilidades de la familia, a la par que las laborales.

Cabe mencionar que nadie en ningún grupo focal habló de la necesidad de dedicar un tiempo al desarrollo personal, que muchas veces conlleva mejora en el trabajo o posibilidad de ascenso, ni tampoco la necesidad de tener tiempo para actividades lúdicas, sean con la familia, en soledad o con amistades, a fin de conservar la salud física, emocional y mental. Sólo hablaron de las familias, como si la parte de desarrollo y disfrute personal no existiera, quizás porque para la mayoría no exista de hecho.

En el grupo de la **Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad** dicen que el horario está basado en puestos y necesidades laborales. Los puestos inferiores tienen horario corrido, pero de jefe de departamento hacia arriba el horario es partido.

Se menciona que se está pensando la posibilidad de poner horario corrido para mujeres madres de niños menores (hasta primaria) y hablan de una ley al respecto, pero no saben decir cuál.

El personal operativo tiene horarios de 12 por 12 horas, o 24 por 24, por lo que hay más hombres que mujeres, pues estos horarios dificultan la vida en familia.

En el grupo de la **Procuraduría General de Justicia**, desde hace tiempo (no se ponen de acuerdo, pero dicen que entre 6 meses y un año) se modificó el horario. Se cambió de horario partido (9 a.m. a 3 p.m. y 6 a 9 p.m.) a horario corrido de 9 a 5, lo cual, según declaraciones ha mejorado enormemente la vida familiar de todos los implicados.

A nivel de puestos de dirección se necesita disponibilidad de 24 horas los 365 días del año. El servicio tiene que tener guardias todo el tiempo, ya que los ladrones, asesinos, violadores, etc. no funcionan con horario, ni sólo en días hábiles.

Se otorgan permisos, más a mujeres que a hombres, la mayoría por motivos familiares. Ya tienen licencia por paternidad, pero no saben cómo se maneja, por lo que presumimos que aún no se ha utilizado.





En el grupo de la **Secretaría de Finanzas**, un hombre subdirector, cuenta que él, por dejarle toda la carga familiar a su mujer y no pedir permisos laborales, ya le costó la separación. Esto demuestra que los roles de género clásico se mantienen, pues el hombre asume su responsabilidad laboral, pero no familiar y la mujer al revés, poniendo siempre la carga en un extremo, siendo inequitativos entre el trabajo y la familiar, en vez de evaluar cada situación por separado en su justa medida para tomar la decisión. Esto sucede así en casi todos los casos, la costumbre de que la mujer se ocupe de la casa y la familia se mantiene aunque la mujer ya trabaje y aporte económicamente a la familia, el hombre no acaba de involucrarse, aunque ya se empiecen a ver cambios.

Relatan casos en dicha secretaría, en uno el hombre pudiendo acompañar a su esposa después del parto, se va a trabajar, dejándola con la suegra. En otro, el marido se quedaba con su mujer y se desvelaba atendiendo al bebé, ya que a su esposa le habían hecho cesárea y no tenían parientes cercanos en Campeche. Esto demuestra que la situación empieza a cambiar, muchas veces forzada por las circunstancias, pero que siguen primando en general los roles de género clásicos aún habiendo la posibilidad legal de la igualdad laboral.

No hay unanimidad sobre los permisos de paternidad, unos dicen que son de tres días y otros de cinco.

Los permisos se dan siempre y cuando no afecten el trabajo.

Existen los permisos para casarse, por fallecimiento de algún familiar y hasta para cambiarse de casa (tres días).

En el grupo de la **Secretaría de Salud**, todos sufren largas jornadas laborales, incluyendo los sábados. Afirman que ninguna otra secretaría trabaja el sábado más que ellos, pero nuestro trabajo demuestra que no es así, pues la Procuraduría General de Justicia no puede dejar de operar el fin de semana, por ejemplo.

Afirman que cada vez les es más difícil conciliar la vida laboral y familiar.

En el grupo de la **Secretaría de Gobierno**, en algunos departamentos los horarios se amoldan a las necesidades de los trabajadores con buenos resultados, pero en otros no, esto depende de la decisión de cada jefe de departamento. No hay una política clara al respecto con sus normas claras.





Hablan de la posibilidad de tener diversos horarios, fragmentados, de acuerdo a las diferentes necesidades, pero cubriendo cada uno sus 8 horas, a fin de tener un horario de atención al público más amplio (ej: de 8 a.m. a 10 p.m.) con mejor atención y posiblemente beneficiando a más trabajadores si se lograra armonizar.

En el grupo de la **Secretaría de Educación**, el horario para hombres y mujeres es el mismo, afirman que la diferencia está en que los de base tienen horario corrido y los de confianza no. Por lo tanto el horario de los de base favorece más la vida en familia, mientras que a los de confianza les afecta, pero a nivel de salarios, los de confianza mejoran más la cobertura de las necesidades que los de base, que es más escaso aunque tienen más tiempo libre.

#### Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

En la encuesta hablaron de algunos puntos en consonancia con lo que se dijo en los grupos focales, que ayudan a armonizar la vida familiar con la laboral.

Como **política diferenciada en autorización de permisos** para la atención de la familia o los hijos e hijas, mencionan en general todas las secretarías: los cuidados maternos y las situaciones de embarazo, lactancia o enfermedad de los hijos, guarderías, asuntos escolares de los hijos.

Como **política diferenciada en la autorización de permisos para la atención de la familia o los hijos/hijas**, todos mencionan las guarderías y los horarios a madres lactantes. También el embarazo y en la Secretaría de Salud afirman que a la mujer médico se le considera de forma especial.

#### 4.- Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional

En términos generales en ninguna secretaría reconocen que se haya dado hostigamiento y acoso sexual, aunque luego, de forma matizada y velada, se dejan ver casos, igual que de violencia institucional.

En el grupo de la **Secretaría de Educación**, afirman que no hay violencia, pero sí discriminación positiva a favor de las madres de familia, tanto legal como no normada, puesto que los permisos los dan los jefes directos.

Afirman que no hay acoso sexual a su nivel laboral, pero hacen bromas y refieren casos entre las





secretarías y maestros.

Afirman que esos asuntos se llevan en el área jurídica pero otros opinan que no saben cómo denunciar. Dudan mucho sobre las sanciones y alguien opina por no meterse en problemas que “se sanciona con lo que marque la ley”.

Mencionan casos de abuso de los maestros hacia los alumnos: por parte de las mujeres de abuso de autoridad y por parte de los hombres de abuso sexual, llegando a la violencia física y al abuso psicológico.

El sindicato sí interviene llegando a destituir al/a agresor/a, que en general es hombre.

En el grupo de la **Secretaría de Gobierno**, se afirma que hace dos años el instituto (suponemos que es el de la mujer) firmó una carta compromiso con varios sindicatos y con mujeres y la secretaria de trabajo y prevención social, que tiene que ver con intra-hostigamiento y acoso sexual en las instituciones.

En caso de violencia institucional o acoso sexual el procedimiento administrativo es el mismo e igual para todos. Afirman que no hay casos en la secretaría, pero si se dan, se tratan con el jefe inmediato y se solventa ahí sin pasar a mayores.

En caso de abuso de un jefe/a a un subordinado/a el cauce varía: si el/la agredido/a es de base, acude al delegado sindical; si es de confianza, se hace un oficio al secretario, a contraloría o si puede, expone su queja a su jefe/a inmediato (si no fue ese/a el/la agresor/a). Esos casos se solucionan quitando a esa persona del cargo y moviéndola a otra entidad con rango inferior, lo que supone una sanción, pero sin sanción formal de hecho.

Afirma que ahí no se dan casos porque la sociedad aún controla mucho en Campeche y que es más fácil que eso se de en ciudades grandes como México.

En el grupo de la **Secretaría de Salud**, hablan de los problemas de tipo metodológico para poder medir si hay o no agresiones y/o acoso sexual. Ven dos problemas fundamentales, primero decidir qué es “acoso”, qué es “agresión”, porque depende de cuestiones culturales; el otro problema es el seguimiento de la denuncia, porque a la mujer enseguida se le tacha y acusa, aunque ella sea la agredida, por pautas culturales, entonces realmente no sabemos, dicen, si ha habido casos, pues no se han denunciado.

Afirman que una cosa es crear una política en pro de la equidad de género y otra crear los





instrumentos para hacerla efectiva.

Declaran que no se da en el trabajo de esa secretaría porque la gente está informada, que hay inclusive buzones para denuncia del Instituto de la Mujer, pero a ellos les toca tratar, a nivel médico y psicológico a las mujeres que llegan lesionadas por violencia de género, que normalmente son tratadas por mujeres.

Afirman que las pruebas a las que tienen que someter a esas mujeres atentan contra los derechos humanos.

En el grupo de la **Secretaría de Finanzas**, también dicen que no se han dado casos al interior.

Un subdirector cuenta que tiene cuatro mujeres a su cargo y que no ha habido problemas. Le hacen bromas diciendo que porque son ya mayores.

Afirman que la discriminación es por tipo de trabajador (de base y de confianza), no por género. Dicen que los trabajadores de base llegan a ejercer cierta violencia contra sus jefes porque se consideran “intocables” debido al apoyo sindical. Sí se les puede sancionar, siguiendo el reglamento, pero pocos jefes se atreven a utilizarlo. En la realidad, los jefes, declaran, actúan muchas veces de forma arbitraria, injusta e incluso violenta, pero la gente subordinada se aguanta por no perder el puesto. Hay violencia institucional jerárquica.

En el grupo de la **Procuraduría General de Justicia**, afirman que el ambiente entre ellos es de respeto, por su rango superior, y también hacia sus subordinados. Desconocemos si en niveles inferiores existen casos de violencia y/o abusos.

Hacen bromas de que no hay casos porque los hombres no denuncian y porque no se quieren aumentar el trabajo ellos mismos.

También aquí la atención a mujeres víctimas de violencia de género la atienden mujeres.

El en grupo de la **Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad**, afirman que existe en otras áreas, pero que en general no se denuncia por miedo a perder el trabajo.

Una persona afirma que ahí no se da por tratarse de policías y que nadie se deja. Luego reconocieron de forma velada que sí se dan casos, no tanto en policías de a pie, sino en mandos superiores con subordinados, con abuso de poder, porque saben que no se va a decir por miedo a perder el trabajo.

Lo primero que pasa si se denuncia, es una sanción administrativa, y ya queda en el expediente,





pero no se suele utilizar esta vía, para que la gente no tenga puntos negros en el expediente.

Comentan que con la policía hay que tener cuidado porque hasta por sonreír ya pueden decir que andabas provocando, entonces qué mujer se atreve a denunciar.

No se han dado denuncias al interior, según declaraciones.

#### Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

Sólo una persona escribió, en la Secretaría de Salud que la institución registró algún **caso por hostigamiento**.

Como ejemplo de **discriminación por sexo**, en la Secretaría de gobierno se dijo que hubo un tiempo en que en el Instituto de la Mujer no se quería que se atendiera a hombres, pero ya no pasa. Es curioso este caso, ya que si el Instituto es de la Mujer, no vemos por qué se tendrían que ocupar también de los hombres de forma obligatoria, aunque sí merece la pena su atención, justamente en pro de lograr el respeto y la equidad de género. Sin embargo lo suyo sería exigir un Instituto de los Hombres que los atendiera (ej: a hombres maltratadores, igual que a aquellos víctimas, que sabemos existen, aunque en menor número).

En cuanto a los **procedimientos para presentación de quejas en caso de violencia institucional u hostigamiento y/o acoso sexual**, en términos generales en todas las Secretarías dicen que se reporta al superior o al que siga en la línea ascendente. Muchos señalaron asimismo que se maneja a través del área jurídica de la instancia en cuestión, o mediante un escrito a las autoridades superiores. Ya a un nivel más alto se puede acudir a la Contraloría, a la Procuraduría General de Justicia o a Derechos Humanos. De forma específica, la Secretaría de Salud habla de la existencia de un Código de Ética y dice que su incumplimiento se maneja a través del procedimiento administrativo disciplinario.

Como instancias de atención para estos casos mencionan a la Subdirección de Asuntos Jurídicos y Contenciosos, Derechos Humanos, la Procuraduría General de Justicia de Justicia, el Instituto de la Mujer, Recursos Humanos y finalmente Contraloría. En la Secretaría de Gobierno mencionaron también a la PGJ y en la Procuraduría General de Justicia, al DIF y a la Vistaduría.

#### 5.- Presupuestos con perspectiva de género



“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”. “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



La mayoría de gente que participó en todos los grupos focales desconoce el tema, de forma diferenciada, mencionaron:

En la **Procuraduría General de Justicia**, en **Secretaría de Gobierno** y en Educación, declararon abiertamente desconocer el tema.

En el grupo de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad, que algunos cursos sobre perspectiva de género están financiados por la Federación y otros por el Estado.

En el grupo de la **Secretaría de Finanzas**, dijeron desconocer si existe dentro del presupuesto algún proyecto con enfoque de género.

En el de la **Secretaría de Salud**, hablaron de algún programa estatal para el que se proporciona presupuesto a nivel federal. Dijeron que parece que ya lo están trabajando, pero otros afirmaron que el presupuesto designado para el género no existe. Por otra parte afirman que sí existen presupuestos específicos, que hay una parte creciente, pero nunca suficiente para género, lo que muestra evidentemente la poca claridad que tienen en el tema.

#### Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

En cuanto a si existen **presupuestos con perspectiva de género**, la Procuraduría General de Justicia fue la única secretaría que escribió en específico sobre una partida presupuestal en la institución destinada a financiar acciones y proyectos en materia de equidad de género: 5 millones de dinero federal y 2 de local para 2010 = 7% del presupuesto global de la institución. Su distribución por programa o proyecto, en el siguiente orden: 1- Operación; Capacitación; Seguimiento; Evaluación. Se hace por unidades presupuestales.

Indican que el control de los recursos se hace con personal directo y mediante el Programa operativo anual.





## SUGERENCIAS

El grupo de la **Secretaría de Educación** no quiso dar ninguna sugerencia, mientras que el resto sí. En la **Secretaría de Gobierno** propusieron que se les den cursos para sensibilizar a los mandos altos y también solicitaron copia de los resultados de la presente investigación.

En el grupo de la **Procuraduría General de Justicia**, sugieren trabajar el tema de la equidad de género social y educativamente, porque las soluciones tienen que ser integrales con familia y sociedad en general.

En el grupo de la **Secretaría de Finanzas**, sugieren que se den a conocer las leyes y normas sobre equidad de género. Añaden que éstas no se deben quedar en el papel, sino llevarlas a la práctica, porque es muy difícil hacer valer nuestros derechos, sin mecanismos que nos ayuden a hacerlas efectivas.

En el grupo de la **Secretaría de Salud**, hablan de crear las condiciones que favorezcan la equidad de género, como son, por ejemplo, las prestaciones por maternidad.

Enfatizan la necesidad de que desde las instituciones públicas se atienda el tema.

Afirman que la responsabilidad no sólo es conocer la legislación al respecto, sino también aplicarla en comportamientos, actitudes, etc., manteniendo una ética personal y profesional.

Afirman que ellos tienen buenos resultados al interior y que dentro de su sistema de estadísticas quieren introducir más la distinción de género a fin de hacer mejores estudios poblacionales con enfoque de género.

Proponen trabajar de forma integral con la sociedad.

En la **Secretaría de Gobierno**, el grupo dijo que había que llevar a la práctica la legislación, empezando por educar a los padres, buscando el equilibrio entre derechos y obligaciones. Para ello hay que lograr crear mecanismos eficientes de acción que hagan las leyes efectivas; eso es actuar responsablemente.

### Resultado de las preguntas cualitativas (información escrita) de la encuesta respecto a este punto:

La poca gente que escribió en este rubro, hizo patente su falta de información al respecto y recomendó dar más cursos sobre estos temas para ampliar la información. Seis personas de la





Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad cuestionaron la validez o justificación de la realización de la encuesta. Escribieron:

“Para qué o qué beneficios traerá el levantamiento de esta encuesta”

## CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES

A continuación se desarrollan algunas conclusiones generales y recomendaciones para una siguiente etapa del proyecto de cultura institucional.

- Conocimiento sobre la política nacional y deberes institucionales con respecto a la política de igualdad entre mujeres y hombres
  - Más de la mitad de los funcionarios que contestaron la encuesta refirieron conocer el **marco jurídico federal y estatal respecto a la equidad de género**, más los hombres (83.3%, que las mujeres 50%), sin embargo la información que ofrecieron en los grupos focales indica que “saben que existe”, pero que la mayoría no han leído dichos documentos por lo que desconocen su contenido, salvo algunos altos cargos que, debido a su función institucional, tienen que conocerlos. Es más la mayoría de la gente sugirió que se les dieran cursos, que deberían ser obligatorios para los mandos medios y superiores, a fin de que ellos/as puedan exigir sus derechos, pero justamente para no caer con discusiones barrocas con sus jefes/as, todos tienen que conocer la legislación y normativa respecto al tema de equidad de género.
  - Casi la mitad de hombres y más del 75% de mujeres creen que no existen **instrumentos para implementar la política de equidad** de género en su sector, y el 90% de las mujeres y 56% de los hombres consideran que no existe normatividad institucional con enfoque de género para planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación. Asimismo la gran mayoría (más del 90% de hombres y más del 75% de mujeres) considera que no existe ningún mecanismo oficial para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en sus instituciones. Esto coincide con la información vertida



en los grupos focales, en donde la gente dijo que mientras la legislación no se instrumentalice para ser llevada a la práctica laboral y vivencial, a fin de cambiar las pautas culturales de género clásicas, todo se quedará en papel mojado. Y para ello, dijeron, hace falta dinero y voluntad política.

- **Políticas laborales y políticas de selección y promoción del personal**
  - En cuanto a la participación laboral de hombres y mujeres en las diversas secretarías, la encuesta muestra que:
    - En la **Secretaría de Gobierno** el 54% del personal son mujeres, sin embargo sólo un 22% de ellas llegan a mandos medios y sólo el 1% logra un mando superior.
    - En la **Secretaría de Finanzas** las mujeres cubren el 51% del total de empleo. De ellas el 63% son empleadas de confianza y aunque en esta secretaría la brecha salarial es menor que en otras entre hombres y mujeres, el salario más alto lo sigue ostentando un hombre y el menor una mujer.
    - En la **Secretaría de Salud** el 56% de los empleados son mujeres, aunque en los mandos medios y superiores siguen primando los hombres.
    - En la Secretaría de Educación el 54% de los empleados son mujeres. El salario mayor lo tiene una mujer. Son ellas también las que priman tanto en el área administrativa como en la docencia.
    - En la **Procuraduría General de Justicia** sólo el 31% son mujeres.
    - En la **Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad** sólo el 8% son mujeres.
  - En general en todas las secretarías los altos puestos están cubiertos por hombres.
  - El 75% de mujeres y el 68% de hombres considera que no hay **políticas que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres** en materia de reclutamiento y selección de personal. Sin embargo en este punto en los grupos focales, aunque se mencionó que la política de contratación era exactamente igual



para hombres y para mujeres, en la práctica la realidad es otra, ya que la decisión, sobre todo para trabajadores de confianza, depende enteramente del jefe superior, por lo que puede haber y de hecho hay discriminación en la selección (también se llega a dar en los trabajadores de base), muchas veces por género, debido a la idea de que los hombres tienen mayor disponibilidad de tiempo debido a las cargas familiares de las madres trabajadoras, o por la creencia de que las labores administrativas las realizan mejor las mujeres, y las de choferes, policías, etc. los hombres. En relación a la policía en concreto, se expresó en el grupo focal que el concepto está cambiando, ya que existe también la policía de investigación, pero por lo que se dijo se ve que sigue reinando la percepción de los hombres como fuerza bruta y las mujeres como seres más racionales, lo cual ha hecho que ya empiecen a entrar en la policía, aunque a cuentagotas (4 de cada 100), y las que lo hacen en la parte operativa, dicen que les cuesta el doble y que tienen que soportar las bromas y chistes machistas de los compañeros, pues afirman que es un cuerpo “muy machista”. Los casos concretos nos demuestran que el enfoque de género que aún reina en Campeche es el clásico basado en la división de roles: los hombres son los responsables del mundo externo (laboral, político-social) y las mujeres del privado (familiar).

- Afirma la totalidad de la gente encuestada que no existen **políticas de despidos y/o finalización de contratos** diferenciadas por género. La información cuantitativa la encuesta muestra que en la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad la antigüedad en puestos de trabajo es la menor de todas las secretarías, seguida por la Procuraduría General de Justicia donde la antigüedad media también es muy baja. Tal vez esto se relacione con los motivos de cese en el trabajo mencionados en la parte escrita de la encuesta en esta entidad, donde priman los: actos contra a ley o renuncia voluntaria, la corrupción o por motivos personales (falta a los principios de honestidad y honradez a la institución), la responsabilidad administrativa, averiguación previa, despido o cese. La primera causa de baja en la institución en la encuesta (en general, en



todas las secretarías) fue el despido (en los hombres en un 33.3% y en la mujeres en un 14.2%), seguida de cambios voluntarios de trabajo (23.3% en general).

- Las principales **causas de ausencia e interrupción laboral** mencionadas en la encuesta son: enfermedad (38.8%), actividades escolares de los hijos (27.7%), y asuntos personales (16.6%). Sin embargo en los hombres prima la enfermedad, mientras que en las mujeres los asuntos familiares (hijos principalmente). En los grupos focales fue corroborada la parte de que las mujeres utilizan muchos más permisos que los hombres por asuntos familiares.
- La encuesta muestra que no hay **remuneraciones diferentes** para hombres y mujeres, sin embargo tanto la encuesta como los grupos focales constatan que los cargos más altos siguen estando cubiertos mayoritariamente por hombres y son los que, con diferencia, tienen los salarios más altos, mientras que las mujeres continúan en cargos bajos y medios, aún con mayor preparación en algunos casos.
- No existen diferencias en cuanto al **control de asistencia** entre hombres y mujeres, afirmaron más del 91% de personas encuestadas, sin embargo sí existen diferencias entre trabajadores de base, con horario fijo que checan tarjeta, y trabajadores de confianza que no checan, aunque muchas veces sus jornadas laborales sean más largas que las de los de base.

- **Conciliación entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**

- En cuanto a **diferencias en la duración de las jornadas laborales**, aunque la mayoría de personas encuestadas (más del 85%) dijeron que no existían, hay respuestas escritas en las encuestas y corroboradas en todos los grupos focales que indican que sí existen horarios reducidos y/o variación en las horas de entrada y salida para las madres debidas a: guarderías, lactancia, horarios de entrada y salida de los colegios de los hijos.
- En cuanto a la **política de autorización de permisos**, más del 55% de las mujeres y hombres consideraron que no existe de forma diferenciada para hombres y mujeres en cuanto a la atención familiar o de los hijos, sin embargo en todos los



grupos focales, así como en la parte escrita de las encuestas aparece que sí hay una política diferenciada debido a causas relacionadas con la maternidad, y que en la práctica reina más la costumbre que la normativa, y se dan mucho más permisos a mujeres que a hombres por motivos familiares, inclusive muy por encima de lo permitido en la norma, y que además los hombres aunque puedan, no los solicitan, ej: permiso de paternidad, debido a sus responsabilidades laborales, aducen. Esto demuestra que aunque la normativa interna ya haya avanzado, la mentalidad socio-cultural sigue anclada en pensar que la mujer es la responsable de la familia y el hogar y el hombre del trabajo, aunque los dos trabajen y ganen dinero, ni la mujer le delega al hombre labores del hogar y la familia, ni el hombre asume que estas materias también le tocan a él; por otra parte tampoco la mujer asume el trabajo como una responsabilidad igual que la familia, que puede implicar que algún día ella no pueda salir a su hora y que su marido tenga que recoger a los hijos del trabajo, por ejemplo. Porque salvo la maternidad y la lactancia, hablando estrictamente, todo el resto lo pueden y deberían hacer ambos, con idéntica responsabilidad, tanto familiar como laboral, como ya sucede en otros países.

- La mitad aproximadamente de los encuestados afirma que no existen **políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres**, y la otra mitad piensa que sí existen. En los grupos focales, en todas las secretarías piensan que a las mujeres se les otorgan más permisos por motivos familiares, inclusive por encima de la normativa interna y más con base en la costumbre y la cultura que en la ley. Esto podría pensarse que favorece la equidad en cuanto da más a quien más lo necesita (que es diferente de la igualdad que da igual a los dos), pero de esta forma se mantienen los roles de género clásico y, por lo tanto, se perpetúa el enfoque clásico de género en la sociedad. Por otra parte, específicamente en la Procuraduría General de Justicia y en la Secretaría de Seguridad y Protección a la Comunidad, en los grupos focales afirman que las políticas no favorecen la





participación equitativa de hombres y mujeres, aunque ya se empiezan a implementar cambios.

- **Hostigamiento y acoso sexual y Violencia Institucional**

- En la encuesta la mayoría de mujeres (94.4%) y de hombres (79.9%) afirman que no existen **procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias**. Esto es avalado en términos generales en los grupos focales, aunque ya se están haciendo algunos esfuerzos, por ejemplo, para modificar los requisitos a las mujeres que quieran entrar a la policía.
- Respecto al **hostigamiento y acoso sexual y violencia institucional**, aunque en la encuesta más del 97% de hombres y mujeres dijeron que no se habían registrado casos en sus dependencias, en los grupos focales emergieron las causas de que en muchas ocasiones no se denuncien los casos, por miedo a la percepción social negativa que se da sobre la mujer cuando lo hace, y/o por miedo a perder el trabajo en ambos casos (hombres y mujeres), o a represalias, como cambio de lugar de trabajo y/o descenso en la categoría laboral.
- En cuanto a la existencia de **mecanismos o procedimientos para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres**, aproximadamente la mitad opinan que sí existen, y la mitad que no, en la encuesta. Los que dicen que sí hay, mencionan fundamentalmente las Unidades de Asuntos Jurídicos de las instituciones, seguidas de los Ministerios Públicos (MPs) y el Instituto Estatal de la Mujer. En menor proporción indicaron las Visitadurías, Derechos Humanos, la Contraloría, la Procuraduría General de Justicia y el sistema DIF. En los grupos focales emergieron los problemas para hacer efectivo estos mecanismos, ya que en la práctica cualquier abuso tiene que ser referido primero al jefe/a inmediato/a superior. Este intenta resolverlo sin que pase a una denuncia formal, en ocasiones moviendo a la persona que causó el problema. El conflicto se agrava cuando el abuso es por parte de un jefe hombre hacia una subordinada mujer, porque ahí la denuncia puede significarle a ella la



pérdida del empleo, por lo que es muy difícil que se lleve a cabo. Otro punto interesante a debatir es cómo se define o delimita qué es un abuso, porque en algunos casos la gente está socialmente acostumbrada a ciertos abusos (por ejemplo por parte de sus jefes jerárquicos, pedir cosas que no les toca hacer o en horas que no corresponden, o que no se refieren al trabajo), y sin embargo en otros cualquier gesto, hasta una sonrisa puede ser tomada como “coqueteo” e incitación a “otra cosa”, como mencionaron al un grupo focal. Esto supone un problema metodológico grave.

- Presupuestos con perspectiva de género

La mayoría de encuestados (92.9%) afirman que no existe ninguna partida que financie proyectos y acciones en materia de equidad de género, ni tampoco control de dichos recursos, y eso mismo piensan las personas que participaron en los grupos focales, sin embargo, en la encuesta, hubo una persona de la Procuraduría General de Justicia que escribió en específico sobre una partida presupuestal en la institución destinada a financiar acciones y proyectos en materia de equidad de género: 5 millones de dinero federal y 2 de local para 2010 = 7% del presupuesto global de la institución. Su distribución por programa o proyecto, en el siguiente orden: 1- Operación; Capacitación; Seguimiento; Evaluación. Se hace por unidades presupuestales. Indica además que el control de los recursos se hace con personal directo y mediante el Programa operativo anual. Desconocemos si en otras secretarías existen estas partidas sin que los funcionarios lo sepan.

## SUGERENCIAS

El grupo de la **Secretaría de Educación** no quiso dar ninguna sugerencia, mientras que el resto sí. En la **Secretaría de Gobierno** propusieron que se les den cursos para sensibilizar a los mandos altos y también solicitaron copia de los resultados de la presente investigación.

En el grupo de la **Procuraduría General de Justicia**, sugieren trabajar el tema de la equidad de género social y educativamente, porque las soluciones tienen que ser integrales con familia y sociedad en general.



En el grupo de la **Secretaría de Finanzas**, sugieren que se den a conocer las leyes y normas sobre equidad de género. Añaden que éstas no se deben quedar en el papel, sino llevarlas a la práctica, porque es muy difícil hacer valer nuestros derechos, sin mecanismos que nos ayuden a hacerlas efectivas.

En el grupo de la **Secretaría de Salud**, hablan de crear las condiciones que favorezcan la equidad de género, como son, por ejemplo, las prestaciones por maternidad. Enfatizan la necesidad de que desde las instituciones públicas se atienda el tema. Afirman que la responsabilidad no sólo es conocer la legislación al respecto, sino también aplicarla en comportamientos, actitudes, etc., manteniendo una ética personal y profesional. Dicen que ellos tienen buenos resultados al interior y que dentro de su sistema de estadísticas quieren introducir más la distinción de género a fin de hacer mejores estudios poblacionales con enfoque de género.

Proponen trabajar de forma integral con la sociedad.

En la **Secretaría de Gobierno**, el grupo dijo que había que llevar a la práctica la legislación, empezando por educar a los padres, buscando el equilibrio entre derechos y obligaciones. Para ello hay que lograr crear mecanismos eficientes de acción que hagan las leyes efectivas; eso es actuar responsablemente.

Resulta interesante que siendo que en la mayoría de grupos focales de las secretarías se habló de la necesidad de actuar a todos los niveles sociales a fin de lograr que el enfoque de equidad de género penetre en la sociedad, enfatizando la necesidad de actuar a nivel educativo, desde la infancia, tanto en la familia como a nivel de la educación formal, fue justamente la Secretaría de Educación la más reacia a participar en el tema, mostrando una perspectiva de género clásica y sin mostrar mayor voluntad para el cambio.

Cabe mencionar que seis personas de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección a la Comunidad que rellenaron la encuesta cuestionaron la validez o justificación de la misma. Escribieron: “Para qué o qué beneficios traerá el levantamiento de esta encuesta”.

**A la luz de las conclusiones anteriores las Recomendaciones sugeridas** para la continuidad y consolidación del PCI son las siguientes:

En primera instancia es conveniente tomar en cuenta que, si bien la ejecución del proyecto se desarrolló con el apoyo y apertura de las instancias involucradas, lo cual muestra voluntad política





y compromiso de las y los funcionarios de alto nivel de la administración pública del estado de Campeche, es preciso que el IMEC cuide que los acuerdos hasta ahora obtenidos no queden solo en el marco de un discurso políticamente correcto.

En este sentido, será necesario mantener una gestión de acuerdos a través de la expresión de un liderazgo que mantenga abierto el dialogo interinstitucional y consolide las alianzas políticas, a propuesta, de tal forma que se anticipe a las resistencias inconscientes y conscientes de los tomadores de decisiones y de su personal, pero también de las y los profesionales que llevarán a termino las acciones planteadas para lograr el inicio y desarrollo de una nueva cultura institucional con perspectiva de género.

Otro aspecto a tomar en cuenta para el logro de la cultura institucional será el de articular muy bien las propuestas de profesionalización del personal que formaría parte de las áreas de género y enlaces de género institucionales y/o bien del las áreas que se diseñen o refuercen para estimular la denuncia del hostigamiento sexual, así como todas las acciones dirigidas a la creación de la cultura institucional con perspectiva de género, con enfoque de derechos humanos y ejercicio de la ciudadanía y el aspecto ético del quehacer de las y los funcionarios que forman parte de la administración pública.

Este componente de profesionalización, se sugiere, se estructure desde el inicio acompañado de un plan de monitoreo de conocimientos adquiridos pero a la luz de las prácticas al interior de las instituciones. En particular se sugiere poner énfasis en que sean los mandos medios y superiores quiénes prioritariamente participen en estos procesos de profesionalización.

Otro punto de suma importancia para la consolidación del proyecto es que la planificación se dé sin retrasos. En el caso de de este proyecto el proceso fue complicado debido a los tiempos tan cortos y la dinámica interna de las instancias de la administración pública se realizo a destiempo y bajo presión del cierre del año.

Para dar continuidad al proyecto se sugiere reforzar el proceso de cambio para modificar formas de pensar y de hacer, profundizando un poco más en aspectos relevante de la nueva cultura institucional. Recordemos que, esta intervención con las y los funcionarios de la administración pública se plantea como un piloto que conlleva aprender de la experiencia y modificar aspectos relevantes para el avance en nuestros objetivos. Los temas que nos parecen relevantes para





retomar en futuros proyectos son el de crear mecanismos y protocolos para la detección, atención y prevención del **hostigamiento sexual**; así como planificar medidas para la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** dentro de la administración pública del estado de Campeche.

En este tenor, se hace indispensable también generar mecanismos de seguimiento y monitoreo puntual de las medidas que se acuerden para cada instancia respecto a disminuir las brechas de desigualdad en la vida laboral de hombres y mujeres. Asimismo, es apremiante que es IMEC proyecte una estrategia política para el cabildeo y la implementación de presupuestos sensibles al género para la entidad y el IMEC, de tal forma que posibilite la realización de políticas dirigidas a la disminución de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en la administración pública. Finalmente se sugiere que a luz de esta experiencia se generen mecanismos de retroalimentación y difusión de las buenas prácticas en el desarrollo de la nueva cultura institucional, así como en sus resultados y beneficios.

