

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

META 1256: ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN LOS CENTROS DE REINSERCIÓN SOCIAL CON EL PERSONAL FEMENINO DE GUARDIA Y CUSTODIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE RECLUSIÓN DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE QUERÉTARO, A TRAVÉS DE UN DIAGNÓSTICO Y UN TALLER.

Informe de Intervención que incluye:

Diagnóstico de Mejoramiento de la situación de reclusión y seguridad de las mujeres en los dos CERESOS del Estado de Querétaro.

Informe de capacitación impartido a personal femenino de Seguridad y Custodia.

Querétaro, Noviembre, 2015.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Realización de una Estrategia de Intervención en los Centros de Reinserción Social con el Personal Femenino de Guardia y Custodia para el Mejoramiento de las Condiciones de Reclusión de las Mujeres en el Estado de Querétaro, a Través de Un diagnóstico y Un Taller. Informe de Intervención

Instituto Queretano de las Mujeres

Gobierno del Estado de Querétaro
Mariano Reyes no. 17, Conjunto Habitacional
Universidad, CP 76028, Querétaro, Qro.

Instituto Nacional de las Mujeres

Alfonso Esparza Oteo, Col Guadalupe Inn,
Del. Álvaro Obregón, CP 01020, México, DF.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

“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. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Objetivos (De acuerdo a los Términos de Referencia)	6
<i>Objetivo General</i>	6
<i>Objetivos Específicos</i>	6
<i>Sujetas de Estudio</i>	8
Personal de Seguridad y Custodia	8
Relaciones de género en el ámbito laboral	11
Clima Laboral	13
Metodología	18
<i>Protocolo de Investigación</i>	18
Hipótesis	18
Preguntas de investigación	18
<i>Objetivos de la Investigación</i>	19
<i>Diseño de Investigación</i>	19
Notas metodológicas:	22
Resultados:	28
Hallazgos	29
<i>Situación Personal</i>	30
<i>Ambiente Laboral y Calidad de Vida Organizacional</i>	44
Conclusiones	81
Recomendaciones	86
<i>Bibliograficas</i>	87
<i>Legales</i>	87
Ficha Técnica del Proceso de Capacitación	90
<i>Reporte de Sesiones</i>	94
<i>Reconocimiento de fortalezas y necesidades del cuerpo femenino de Seguridad y Custodia</i>	139

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

INTRODUCCIÓN

GARANTIZAR el ejercicio de los derechos humanos de las personas implica necesariamente contar con información actualizada sobre las condiciones, facilitadores y obstáculos para tal fin, ello incluye conocer el punto de partida en la obligación del Estado de constituirse como garante de los derechos humanos de la población.

En el caso de los espacios carcelarios, diversos organismos internacionales y nacionales de derechos humanos como el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y algunas de sus homónimas en las entidades federativas han diagnosticado que el ejercicio efectivo de los derechos humanos de la población penitenciaria se vulnera constantemente, si a ello agregamos el componente de género como categoría de análisis, la reclusión significará para las mujeres además lugar propicio para la perpetuación de la violencia particularmente de la conceptualizada como institucional lo que repercute de manera negativa en los tratamientos de reinserción social, imponiendo además de la pena privativa de libertad la constante discriminación por ser mujeres que transgreden normas sociales impuestas por los mandatos de género.

Sin embargo, dentro de los sistemas institucionales penitenciarios, poco o nada se ha investigado respecto a quienes son responsables de salvaguardar el orden, seguridad e integridad de las personas internas, familiares que les visitan y el personal jurídico y administrativo y de los propios espacios carcelarios. Si bien al personal de seguridad y custodia se les reconoce como agentes del estado que poco o nada cumplen con las obligaciones mandatadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su primer artículo, es decir, salvaguardar los derechos humanos de las personas, no es así en términos de considerárseles personas sujetas de derechos en el ejercicio de su función pública, tampoco han sido analizadas las reglas no escritas pero que imperan en todas las instituciones y que impactan de manera negativa en la violencia sistémica que se genera en el encierro tanto de las mujeres internas como del personal cuyas jornadas laborales y dinámicas que se gestan al interior de los centros de reinserción social favorecen que ocurra el trastorno conocido como “el carcelazo” dado el tiempo que laboran al interior de las cárceles.

Es por ello que esta meta se propone como un ejercicio de reflexión colectiva con el personal femenino del Cuerpo de Seguridad y Custodia asignados a los Centros de Reinserción Social: Femenil de San José el Alto y CERESO mixto de San Juan del Río ambos en el Estado de Querétaro, con el fin de ahondar en el conocimiento de las causas y consecuencias de las desigualdades, discriminaciones y violencias en razón al género como mujeres trabajadoras de un Sistema donde el androcentrismo se encuentra institucionalizado en todos los aspectos. A partir de la información recabada en el “*Diagnóstico de mejoramiento de la situación de reclusión y seguridad de las mujeres en los dos CERESOS del Estado de Querétaro*” pretendemos generar información sobre las condiciones que obstaculizan el ejercicio de derechos de mujeres que trabajan en las cárceles y su incidencia en los procesos de reinserción social de las mujeres reclusas, siendo este un tema poco explorado esperamos abonar a la

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

visibilización de problemáticas que repercuten en la perpetuación de las desigualdades de género en diversos sectores sociales y laborales, para con ello generar propuestas de acción pública acordes a las políticas nacionales y estatales en materia de igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales para una vida digna de las mujeres.

En virtud que la presente meta ha sido diseñada de manera integral es decir, partiendo de un diagnóstico para "... (incluir) propuestas de acción para el mejoramiento de las condiciones laborales de las guardias y custodias, que a su vez tomará en consideración aspectos pertinentes para la implementación de los talleres"(TER, 2015:5), el presente reporte de intervención consta de 3 apartados prioritarios

El en primer apartado presentaremos el marco teórico conceptual y normativo, mismo que nos permitirá comprender tanto la fundamentación que regula el trabajo del personal de seguridad y custodia, como los enfoques y perspectivas de nuestra investigación así como los principales temas que se abordaron durante la intervención.

En el segundo apartado se presentan la metodología de investigación del diagnóstico y los resultados obtenidos tanto en la etapa cuali como cuantitativa, en ella se presentan conclusiones y recomendaciones que propuestas para mejorar las condiciones de las mujeres custodias.

En el tercer apartado presentamos un informe del proceso de formación que se llevó a cabo describiendo el temario y objetivos de aprendizaje, así como los resultados de las sesiones para finalizar con las propuestas formuladas por las participantes a los talleres.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

OBJETIVOS (DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA)

OBJETIVO GENERAL

Generar propuestas de acción para el mejoramiento de las condiciones laborales del personal de guardia y custodia, a través de procesos de evaluación y capacitación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sensibilizar y capacitar al personal de guardia y custodia con base en dos ejes principales: Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

Generar acuerdos y compromisos en los cuales se enumeren acciones para mejorar las condiciones de reclusión de las mujeres en el Estado de Querétaro.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Apartado 1

Marco teórico conceptual y normativo

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

A efecto de tener claridad respecto a nuestro objeto de estudio, el presente Capítulo pretende explicar conceptos otorgando significados que nos permitan comprender el entorno laboral del personal de seguridad y custodia. Como lo señalamos en la Introducción, el gran reto de la presente investigación obedece a que las mujeres custodias no han sido consideradas como un sector prioritario en las políticas de igualdad. Si bien se cuenta con diversos estudios en torno al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en reclusión tanto federales, estatales como municipales, este ejercicio muestra la poca información con que se cuenta en torno al ejercicio de los derechos de las mujeres responsables de salvaguardar la seguridad e integridad de las personas que se encuentran al interior de los Centros de Reinserción Social.

En principio es necesario esclarecer que el presente diagnóstico se realizó para dos fines que se vinculan entre si, el primero obtener información respecto al clima laboral de acuerdo a la información que nos brindaron las personas que se constituyeron como nuestras informantes clave ello para decidir en torno a qué temas se requiere capacitar al personal de Seguridad y Custodia Femenil y el tipo de intervención que se llevaría a cabo, es decir la capacitación, tema central de la ejecución de la meta, misma que fue diseñada de acuerdo a las necesidades de la población a la que se dirigió para lograr aprehendizajes que sean llevados a su actuación pública.

Aclarado entonces que el tema de investigación no constituye el tema de los derechos laborales del personal de Seguridad y Custodia, para la confirmación de nuestra hipótesis, se decidió abordar temas respecto al clima laboral, relaciones laborales, reglas no escritas que influyen en las relaciones que se gestan al interior de las instituciones, entorno comunitario relación entre el ejercicio de los derechos de la población femenil interna y el personal femenil de Seguridad y Custodia, el análisis de esta información tiene como ejes transversales de investigación la utilización de dos herramientas: el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género mismas que explicaremos el cómo se han utilizado para efectos de comprender mejor nuestro tema de estudio.

SUJETAS DE ESTUDIO

PERSONAL DE SEGURIDAD Y CUSTODIA

Entendemos como seguridad y custodia a las personas cuya función es la de mantener el orden al interior de los Centros de Reinserción Social, su principal responsabilidad es la de proteger la integridad física de las personas que se encuentran en calidad de internas (procesadas, sentenciadas, inimputables) de las personas que les visitan durante las visitas íntima y familiar y de aquellas que laboran al interior de los Centros.

De acuerdo a la Reforma en materia de Seguridad Nacional, los cuerpos de seguridad pública responden a legislación nacional que contempla ciertos preceptos que para efectos de nuestro estudio es importante acotar.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En principio, el fundamento constitucional respecto a la obligación del Estado de garantizar la seguridad pública se establece en el artículo 21 Constitucional:

"...La seguridad pública es una función a cargo de la federación, el distrito federal, los estados y los municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta constitución señala. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta constitución.

Las instituciones de seguridad pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional. El ministerio público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública..."

Para efecto de reglamentar este ordenamiento, se creó en el 2009 la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, y en su artículo 2º define que:

"La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y la persecución de los delitos y la reinserción social del individuo"

De esta manera "las Instituciones policiales comprenderán entre otros, los cuerpos de custodia de los establecimientos penitenciarios, de detención preventiva o de centros de arraigo"(art. 5, fr X). En este mismo ordenamiento se establecen las obligaciones y sanciones de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública (Título Tercero, Capítulo I).

De acuerdo a la normatividad estatal, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, establece en su artículo 21 fr. XXIV que corresponde a la Secretaría de Gobierno "Administrar, a través de la Dirección General de Reinserción Social, los Centros de Reinserción Social y los Centros de Internamiento de Adolescentes; (Ref. P. O. No. 34, 17-VI-11) . para ello en el Reglamento Interior de la Secretaría establece como parte de las atribuciones de la Dirección en cita:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Art. 17. V. Coordinar e instrumentar programas de vigilancia y seguridad de los Centros Penitenciarios, así como elaborar manuales de procedimientos y de entrenamiento para el personal de los centros del Sistema Penitenciario del Estado; VIII Capacitar y entrenar el personal de seguridad y vigilancia de los centros del Sistema Penitenciario del Estado;

Por su parte la Ley de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad del Estado de Querétaro establece las medidas disciplinarias que la Dirección General en comento podrá imponer al personal, las evaluaciones de confianza y desempeño para ingreso y permanencia que deberán contemplar los cuerpos de Seguridad y custodia, así como las evaluaciones médicas entre las que contempla la valoración e identificación del estado de salud de las personas, en el caso de las mujeres, se contempla los datos gineco obstétricos de las custodias; exámenes toxicológicos, así como lo relativo a las causas de baja y derechos adquiridos por antigüedad. (arts. 6 Bis a Septies)

Finalmente la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana del Estado de Querétaro cuyo objeto es “determinar las instancias encargadas de la seguridad en la Entidad, regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema de Seguridad Ciudadana del Estado de Querétaro, así como establecer las bases de coordinación entre el Estado y los municipios, a fin de integrar y regular su correspondencia con el Sistema Nacional de Seguridad Pública”(Art. 1).

En esta Ley es en la que se establece la misión de la Policía de Seguridad y Custodia Penitenciaria en sus artículos 5 fr. XXXVIII y 9:

“Policía de Seguridad y Custodia Penitenciaria: Quien, con independencia de su denominación, tiene como misión vigilar el orden y la seguridad en el interior e inmediaciones de los centros de reinserción social estatales; impedir que los procesados y sentenciados se sustraigan de la acción de la justicia y proveer los apoyos que las autoridades judiciales y ministeriales requieran para el debido cumplimiento de sus resoluciones; (Ref. P. O. No. 71, 29-XI-14)”

Respecto a los derechos que tendrá este cuerpo de policía se establece que gozarán de los mismos que aquellos que sus homónimos preventivos y municipales de acuerdo a la serie de derechos que enumera el art. 127 y que se omite su transcripción puesto que más adelante se retomarán algunos de estos derechos.

Como se observa del análisis de la legislación que fundamenta la actuación del personal de seguridad y custodia, su función compete a una cobertura determinada: los reclusorios del Estado, que se ubican en San José el Alto, Querétaro, San Juan del Río y Jalpan. En los tres Centros labora personal de ambos sexos, no obstante la distribución depende de cada uno de ellos. En el caso de los Ceresos San José el Alto área varonil,

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

mixto de San Juan del Río y varonil de Jalpan, el personal femenino se ubica en las áreas de menor contacto con la población interna, es decir en las aduanas (entradas), áreas de patios, y comunes. En el caso del Cereso Femenil (San José el Alto, la situación se invierte siendo las custodias mujeres quienes son las responsables de la seguridad de los dormitorios y en general todas las áreas al interior del Centro, ubicando a sus compañeros varones en las aduanas donde tienen menor contacto con las internas, con ello se da cumplimiento a las Reglas Mínimas para el tratamiento de reclusos respecto a la ubicación de personal femenino en las áreas que albergan a mujeres internas. Respecto a su función es salvaguardar la seguridad de estos espacios y evitar que las personas internas se sustraigan de los espacios a que han sido confinadas, sin importar su calidad jurídica, procesadas o sentenciadas.

RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Como todo espacio de socialización, las relaciones que se gestan tienen diversas cargas simbólicas que pueden generar desigualdades, y las relaciones laborales en los espacios carcelarios no son la excepción. En este aspecto la incorporación cada vez mayor de las mujeres en los cuerpos de Seguridad a nivel nacional han favorecido el cierre de brechas no obstante como lo señala Olivares, los datos desagregados por sexo de las policías en nuestro país no son accesibles (Olivares, 2009:7), el establecer una serie de condiciones para formar parte de estos cuerpos ha generado que condiciones de segregación y discriminación derivado de las condiciones de acceso para laborar en estos espacios sean cada vez más igualitarias, por ejemplo, y como veremos, los sueldos, prestaciones y condiciones son exactamente las mismas para hombres y mujeres, el nivel académico mínimo de ingreso es de nivel medio superior (preparatoria o bachillerato). Si bien hace falta la realización de diagnósticos a nivel nacional que permitan identificar si la incorporación de las mujeres en espacios otrora considerados androcéntricos y con una presencia prioritariamente masculina, en el Centro Femenil de San José el Alto el mayor número de custodias es evidente, así como en el área varonil, si bien esto obedece a legislación relativa a la población interna podemos ver como se entrelazan derechos que favorecen la igualdad. No obstante lo anterior, existe el caso del Centro Mixto de San Juan, en el que las mujeres custodias son un número bastante reducido y por ende encuentran problemáticas comunes en razón al género. Y a este punto es que queremos llegar.

Si bien cuantitativamente las brechas de género se han ido cerrando, este diagnóstico nos ha permitido observar que las problemáticas que encierran las relaciones de género en espacios pensados para hombres, por hombres prevalecen de maneras veladas. De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación (Publicada el 19 de octubre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación DOF, se reconoce que *"La desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión, que impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo económico, político y social en los países donde no se cuenta con una estrategia de prevención y eliminación de la discriminación."* Y efectivamente tal como otros espacios laborales el de los cuerpos de seguridad y custodia no se encuentran libres de discriminación de ahí que este sea un concepto que irremediamente se encuentra ligado a nuestro objeto de estudio, ya que como veremos, si bien en el discurso poco a poco se ha introyectado la discriminación como un acto políticamente incorrecto, en la cotidianidad

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

las mujeres custodias viven una serie de discriminaciones tanto al interior con compañeros de trabajo de la corporación, personal administrativo, personas internas y familiares, así como en la comunidad.

Por ello se hace necesario remitirnos a la definición que la Ley que reglamenta las políticas para prevenir la discriminación en el Estado proporciona del concepto de discriminación, la cual encontramos en el Art. 2º, fr. I

Discriminación, toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, por embarazo, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, trabajo desempeñado, costumbres, raza, ideologías, creencias religiosas, migración o cualquier otra condición que dé origen a conductas que atentan contra la dignidad humana o que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...(Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el estado de Querétaro)

Comprender las dimensiones de la discriminación en el Estado de Querétaro nos permite realizar una lectura de los resultados más adecuada al entorno en la entidad, por ello consideramos importante referir los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010) en su Capítulo Mujeres, del que se desprende que en la región media baja centro conformada por Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro (se recomienda ver la metodología de estructuración de las regiones), en esta Región se considera que el principal problema de las mujeres es el empleo y la economía (27%), seguido de los problemas de abuso, acoso, maltrato y violencia (12.3%), relaciones entre géneros (12%) y delincuencia e inseguridad (11.6%). Es decir 1 de cada 4 mujeres en Querétaro considera que el empleo y/o la economía es su principal problema (ENADIS, 2010:39). El 79% de las personas considera que en la entidad existe una sobre carga de trabajo doméstico en las mujeres que además trabajan para el mercado (Idem: 81), asimismo el 78.1% de las mujeres en Querétaro considera que el hombre no debe ser el único responsable de mantener el hogar; 96% de las mujeres consideran que tener un trabajo bien pagado es tan importante para la mujer como para el hombre (en el análisis que se lleva a cabo por zonas metropolitanas, Querétaro es la más alta en considerar que es igual de importante, por encima de la ciudad de México, Monterrey y Guadalajara). Respecto a si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre ¿le pierde o no respeto al hombre? En el caso de Querétaro el 31.9% considera que si y el 10.9% considera que depende.

Estas cifras recogidas por la ENADIS en el 2010, encuentran eco en los hallazgos de nuestra intervención diagnóstica y principalmente en la intervención de capacitación, como presentaremos en los resultados. Si bien como hemos observado, la legislación actual tanto a nivel nacional como estatal, recoge del ámbito internacional de los derechos humanos una visión distinta de los cuerpos de seguridad y custodia, esta visión humanista mejora tanto la propia carrera de custodia como las condiciones laborales de quienes se encuentran en estos espacios, no obstante

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

persisten en el imaginario colectivo los estigmas que giran en torno a los espacios carcelarios, esas discriminaciones hacia la comunidad tienen ciertas repercusiones en la vida de las mujeres custodias como podremos observar en el apartado de hallazgos.

CLIMA LABORAL

Si bien durante nuestra intervención se publicó en el DOF la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, durante el diseño de nuestra investigación, consideramos el Modelo de Equidad de Género como punto de partida en nuestra investigación, y aunque esta meta no obedece propiamente al Tema de Cultura Organizacional, decidimos considerar elementos del Modelo que nos permitieran desentrañar cómo se ejercen los derechos desde su función de custodias tanto en su vida laboral como familiar y comunitario, por ello consideramos necesario conceptualizar lo que para efectos de este diagnóstico entenderemos como Clima Laboral para lo que acojemos el que señala García Cruz “ *Clima Laboral es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que se establecen al interior de la organización y las diversas regulaciones que afectan dicho trabajo. Esto implica que el pensamiento y el comportamiento del individuo están en función del ambiente que lo rodea. En general, el clima laboral se entiende como el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. A este ambiente, cada individuo lleva consigo las percepciones de sí mismo, quién es, qué merece y qué es capaz de realizar.* (García, 2015:8)

Abordar las condiciones laborales del personal femenino de custodia desde la perspectiva de clima laboral, convoca necesariamente a mirar la forma en que se gestan las relaciones al interior del centro, cómo confluyen los mandatos de género, de poder en tanto esta es una carrera determinada por el mismo, las discriminaciones veladas que surgen en el trato diario como en toda organización, de ahí que las reglas no escritas pero que norman la vida cotidiana al interior de los Centros impactan tanto en el ánimo de quienes trabajan al interior como de las personas que por alguna circunstancia jurídica se encuentran internas. Motivo por el cual, en estos espacios surge un trastorno que en otros espacios laborales, incluyendo los de seguridad pública no se presenta, conocido como el *carcelazo*, personal de psicología de Centros de Reinserción Social lo define como el impacto negativo en la salud mental y emocional que tiene el encierro y la convivencia con la población interna constante que trae consigo estrés, cansancio físico, mental y emocional, poca tolerancia a la frustración generando en los espacios condiciones de mucha tensión, tanto entre la propia población como con el personal adscrito a los Centros de Reinserción Social.

Entonces, por reglas no formales, para efectos del presente diagnóstico entenderemos aquellas que si bien no están escritas en normatividades que regulan la actuación de este cuerpo de seguridad pública, si son conocidas e incluso aceptadas por el personal y por ende determinan su actuación diaria, al respecto Hart señala que las normas informales son “*aquellas que no están escritas, es decir que son las que no cuentan con una regla de reconocimiento*” (Hart en Zaremberg 2013: 47). Estas reglas no escritas en los espacios carcelarios marcan las relaciones que se gestan entre los cuerpos de seguridad y custodia por ejemplo de reconocimiento del trabajo en equipo, conscientes de que las tareas de protección a la seguridad e integridad de la población penitenciaria debe ser de manera coordinada, de ahí que desde su formación como cadetes se

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

promueva ese trabajo en equipo, si bien esta no es una regla escrita, es la que se privilegia entre el personal de seguridad y custodia como se pudo observar durante las entrevistas, grupo focal y en los talleres que se implementaron. En otro sentido reglas no escritas pero que regulan los comportamientos son los mandatos de género, en que si bien no se hacen distinciones respecto a las responsabilidades y atribuciones que les son conferidas, situaciones veladas como el acoso o violencia verbal en razón al género si se presentan como señalamos antes de manera muy velada.

Las reformas al Sistema Nacional de Seguridad, al artículo 1º constitucional en materia de derechos humanos y la implementación de políticas públicas muestran en el CERESO cambios importantes en función tanto de la garantía de derechos humanos de las mujeres, comprendida esta garantía como la obligación que tiene el Estado de implementar mecanismos jurídicos e institucionales que eviten las violaciones a sus derechos ya de manera sistémica o bien aislada; observa los principios de progresión y no regresión como en las condiciones de trabajo, principalmente en el incremento salarial del personal de seguridad y custodia, en la visión de ser parte de los cuerpos de policías y de definir claramente cuáles son sus derechos. Las formas de ingreso e incluso los Programas especializados que se crean para el ingreso y permanencia del personal es evidente que ha generado mejoras en las condiciones laborales tal como los resultados de este diagnóstico se observarán. No obstante persisten situaciones que dificultan el trabajo de las mujeres en razón a los hombres debido a los roles de género que imponen a las mujeres la doble y triple jornada de trabajo.

Por lo anterior, este diagnóstico se aborda desde dos enfoques o perspectivas: la de género y el enfoque de derechos humanos. Ambas herramientas conceptuales nos permitirán interpretar los datos de manera tal que podamos responder a nuestra hipótesis de investigación de manera más asertiva.

En este sentido cabe aclarar que utilizamos la herramienta de enfoque de derechos humanos porque partimos del hecho de considerar a las mujeres custodias como titulares de derechos, y de los obstáculos que enfrentan para el ejercicio igualitario de los mismos en relación con los hombres. Entendido así nos acogemos a la definición de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Querétaro:

“Derechos Humanos: Atributos y prerrogativas inherentes a la persona, que tiene ésta por el simple hecho de serlo; son universales, indivisibles, interdependientes y progresivos e indispensables para gozar de una vida digna, los cuales deben ser promovidos, respetados, protegidos y garantizados por las autoridades; se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano es parte y la Constitución Política del Estado de Querétaro” (Art. 2 fr. V)

Analizar la información desde el enfoque de derechos humanos de las mujeres nos facilitará además atender a las posibles violaciones sistémicas o estructurales, que como Nash refiere, son aquellas que permite el Estado, es decir mediante las reglas no escritas pero que determinan

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

la vida cotidiana laboral de las mujeres custodias podremos comprender cómo es que funcionan las estructuras jurídicas sobre ciertos estándares culturales (Nash, 2015:25) –mandatos de género- que facilitan las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, invisibilizando las diferencias que traen consigo desigualdades sociales.

Respecto a nuestro tema de estudio, conforme a su ámbito de aplicación, en tanto corresponde al Estado de Querétaro cumplir con las obligaciones que impone una política con enfoque de derechos humanos acorde a la Constitución Política del Estado de Querétaro (art. 2°), se hace obligado considerar que un derecho fundamental de las mujeres es la no discriminación en razón al género, por tanto, toda conducta que distinga, excluya o restrinja el reconocimiento de sus derechos, acorde al art. 2 de la Ley para Prevenir y eliminar toda forma de Discriminación en el Estado de Querétaro se considerará discriminatoria impidiendo lograr la igualdad sustantiva (principio de derechos humanos de las mujeres) comprendida como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales (Art. 5 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro).

Respecto a la segunda herramienta metodológica de investigación, incorporamos la perspectiva de género, en tanto que como señala Teresita de Barbieri: *Existe una óptica diferente de preguntar al hacer la investigación si se hace con perspectiva de género y (...) son diferentes los dispositivos que develan las mujeres al elaborar interpretaciones científicas desde una perspectiva de género* (citada por Ríos Everardo, 2010:189). Entonces utilizando esta categoría de análisis pretendemos mostrar cómo el género es una de las condicionales que se entretajan con otras de carácter estructural en las relaciones laborales en el cuerpo de seguridad y custodia objeto del presente diagnóstico.

De ahí que como perspectiva de género adoptamos el concepto referido en la Ley de Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro (art. 5) puesto que ello nos permitirá identificar la diferencia de la percepción de hombres y mujeres y por supuesto la interpretación de estos datos de manera diferenciada en razón a las estructuras socioculturales determinadas por el orden imperante de género.

Abordar lo cotidiano desde la perspectiva de género, convoca obligadamente a desentrañar las relaciones de poder subordinación que se gestan entre mujeres y hombres, lo que nos lleva a su principal consecuencia, la violencia contra las mujeres y este es un tema que abordaremos en los resultados del presente Diagnóstico, ya que como veremos existe una violencia simbólica entendida como aquella “*que determina el orden masculino debido a una visión androcéntrica que impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla*” (Bordieu: 2000) que legitima el orden patriarcal generando violencias contra las mujeres en razón al género, de ahí que nuevamente atendamos el marco estatal de la materia, ya que como veremos la violencia en el ámbito laboral o comunitario produce una afectación (art.4 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia) psicológica en las mujeres custodias.

Esta misma Ley nos proporciona dos conceptos fundamentales para comprender algunas situaciones de violencia que enfrentan las mujeres custodias, de ahí que referiremos la violencia laboral desde su acepción jurídica que señala que es aquella que es “*todo acto u omisión ejercidos*

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

por la persona o personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la mujer, mediante los cuales pretende impedir u obstaculizar sus derechos, dañar la o las diferentes dimensiones de la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, limitar o impedir su desarrollo y atentar contra la igualdad.(Art. 10). En el mismo sentido nos circunscribiremos a la violencia en la comunidad comprendida como “aquellos actos u omisiones individuales o colectivas ejercidos en el ámbito social dirigido a anular, obstaculizar o menoscabar los derechos de las mujeres, propiciando denigración, discriminación, marginación o exclusión, y que pueden generar daño. (Art. 12).

Una vez clarificados los elementos teórico, conceptuales y normativos, atendiendo a las especificaciones de los Criterios de elaboración de Productos emitidos por el Inmujeres, presentamos la metodología que hemos diseñado para obtener la información que más adelante presentaremos como parte del Diagnóstico.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Apartado 2

Diagnóstico

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

METODOLOGÍA

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS

El menoscabo de los derechos humanos del personal femenino de seguridad y custodia de los CERESOS de Querétaro repercute de manera negativa en trato y estancia de las mujeres en reclusión en los Centros Femenil y Mixto del Estado.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Existen condiciones laborales diferenciadas entre el personal femenino y varonil de seguridad y custodia?

¿El personal femenino de seguridad y custodia de los Ceresos de Querétaro se enfrenta a condiciones de discriminación y/o algún tipo o modalidad de violencia en razón al género?

¿Cómo operan las reglas no formales al interior de los Ceresos de Querétaro?

¿El personal femenino de seguridad y custodia encuentra mayores o diferentes dificultades que el varonil para desempeñar su trabajo al interior de los CERESOS?

¿Qué influencia tiene en el personal de seguridad y custodia respecto a su vida laboral y personal la opinión negativa (estigmatización) que la ciudadanía tiene de éste?

¿Existe vinculación entre el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres internas en los CERESOS y los del personal de seguridad y custodia?

¿Se cuenta con los mecanismos institucionales para mejorar las condiciones en que el personal femenino de seguridad y custodia desempeña su trabajo?

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A través del diagnóstico, contar con información actualizada de las condiciones en que las mujeres que prestan sus servicios como integrantes de los cuerpos de seguridad y custodia considerando que los espacios carcelarios tanto en la población, funcionariado y estructuras institucionales son androcéntricas lo que puede generar situaciones de desigualdad, discriminación e incluso violencia de género contra las mujeres.

Diseñar acciones específicas desde el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género que puedan ser implementadas por las instituciones públicas a fin de que el mayor número posible de mujeres en reclusión tenga acceso al ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales que no les son suspendidos con motivo de su situación jurídica.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para la comprobación de nuestra hipótesis se consideró llevar a cabo una investigación social de carácter cuali-cuantitativo, utilizando como herramientas metodológicas el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género lo que nos permitirá analizar si el personal femenino de Seguridad y custodia de los CERESOS de Querétaro puede ejercer sus derechos humanos libre de discriminación en razón al género y cómo el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones del estado sobre el respeto, protección y garantía repercute en los derechos humanos de las mujeres privadas de su libertad de acuerdo al artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo a los Términos de Referencia en los que se circunscribe esta investigación, la aproximación metodológica de los métodos o técnicas de investigación elegidas son:

CUALITATIVA:

a) Grupo focal

Mediante esta técnica buscamos adentrarnos de manera directa al conocimiento de nuestro problema de investigación el cual puede resultar complejo y sensible, intentando llevarlo a la discusión colectiva de las personas sujetas a esta investigación.

Para la selección de participantes, de acuerdo a los acuerdos con la Subdirección Administrativa San José el alto, Atención Penitenciaria, el Instituto Queretano de las Mujeres y la consultora, se contó con dos grupos de enfoque, cada uno con 10 participantes uno de mujeres y otro de

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

hombres, en ambos casos el perfil es que fueran personal de seguridad y custodia del mismo rango, asignados a los espacios donde se albergan mujeres internas.

Las preguntas de indole valorativo y de contraste nos permitieron explorar la percepción, opinión, puntos de vista y experiencias de las y los participantes como colectivo homogéneo, en tanto se han separado por sexo, que nos lleven a determinar las diferencias que pueden generar brechas en el ejercicio de derechos entre el personal femenino y varonil de seguridad y custodia, intentando obtener razones y explicaciones que nos permitan responder nuestra hipótesis y preguntas de investigación. No obstante debemos tener en consideración que al ser un tema que poco se ha abordado y su calidad de funcionariado, aunado a las prácticas laborales de cualquier dependencia, las y los participantes se pueden mostrar reacios/as a participar en tanto no quieren traspasar las fronteras más allá por temor o preocupación que esto incida negativamente en su trabajo.

Temas que se abordaron: (Tópicos) ANEXO 1

- i. Discriminación
- ii. Entorno social sobre su actividad laboral (existencia de repercusiones de su actividad laboral en su vida cotidiana)
- iii. Facilitadores y obstaculizadores para la realización de su actividad
- iv. Diferencias de percepción entre mujeres y hombres para determinar posibles brechas en el desempeño de la actividad.

b) Entrevista a profundidad

La selección de esta técnica de investigación de conversación cara a cara, obedece a las posibilidades que brinda conocer de manera y profunda la experiencia de las personas que se constituyen como informantes clave, genera argumentaciones más precisas respecto a la vida laboral y a explicar las aproximaciones teóricas en que sustentamos nuestra investigación, particularmente en las formas en que las reglas no escritas influyen en el actuar cotidiano generan problemáticas de convivencia de los derechos de las personas que confluyen en el interior del penal. Para ello consideramos como informantes clave: 2 mujeres custodias de los Centros de San José el Alto. La utilización de esta técnica permitió contrastar y ahondar sobre la información recabada durante los Grupos focales. Si bien la metodología planteada por el IQM contemplaba 2 entrevistas se formuló una entrevista grupal con 5 custodias.

Mediante la entrevista a profundidad se buscó recabar información respecto a la percepción de las informantes clave en torno al espacio carcelario y cómo conviven en él, los derechos del personal de seguridad y custodia y de las internas, cuáles son las problemáticas a que se enfrentan en las relaciones que se establecen como cuerpo de seguridad y custodia con personal administrativo, compañeros masculinos, internas, visitas familiares.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Otro tema que se abordó durante la entrevista son las repercusiones de su vida laboral en su vida personal y viceversa, a fin de determinar si existen problemáticas específicas que como sector viven las mujeres que trabajan al interior de los CERESOS. ANEXO 2.

c) Documental

Si bien los Términos de Referencia no lo contemplan, se propone también esta técnica lo que además de permitirnos establecer un marco teórico conceptual en torno a nuestro objeto de estudio, nos permitió establecer las variantes a considerar en la definición de los indicadores de las brechas de género que puedan existir en torno al ejercicio de los derechos del personal femenino de seguridad y custodia y determinar si estas a su vez, obstaculizan el ejercicio de derechos de las mujeres privadas de su libertad.

d) Legislativo

En el mismo sentido que la anterior técnica seleccionada, a efecto de encuadrar la actuación del personal de seguridad y custodia y como elementos que aportan el análisis de las condiciones en que el personal femenino ejerce sus derechos, se llevará a cabo un análisis del marco legal internacional, nacional y estatal sobre:

- i. Legislación para la Igualdad entre mujeres y hombres
- ii. Legislación relativa a la Violencia contra las mujeres
- iii. Legislación relativa a erradicar la discriminación
- iv. Normativa penitenciaria

CUANTITATIVA:

a) Encuesta

Mediante esta técnica de investigación cuantitativa, se buscó recabar información que permita definir los indicadores para medir las brechas de desigualdad en el ejercicio de los derechos de las mujeres que forman parte del cuerpo de Seguridad y Custodia de los CERESOS Femenil de San José el Alto y Mixto de San Juan del Río, ambos del Estado de Querétaro utilizando los temas del Modelo de Equidad de Género,

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

por ser el Modelo en vigencia¹ y que permitió dar cuenta de las condiciones de equidad e igualdad en los mecanismos no formales y formales en que el personal de Seguridad y Custodia desempeña su trabajo. ANEXO 3

Determinación de la muestra: Por las actividades propias de la institución, dado que se cuenta con poco personal, y éste es rotado no pudiendo ausentarse de su labor, se ha establecido el acuerdo con la Dirección Administrativa del Centro, el Instituto Queretano de las Mujeres y la consultora contar con un 20% del personal femenino y varonil de seguridad y custodia del Centro Femenil de San José el Alto y Mixto de San Juan del Río, Querétaro, del mismo rango.

Resultado del análisis y de la intervención durante los talleres, se elaboraron propuestas concretas, tomando como base el “*Diagnóstico de mejoramiento de la situación de reclusión y seguridad de las mujeres en los dos CERESOS del Estado de Querétaro*”, para implementar líneas de acción que favorezcan el respeto y garantía a los derechos humanos de las mujeres en reclusión en ambos Centros, y de las condiciones laborales de las guardias y custodias acorde a las políticas de igualdad de acuerdo a su competencia.

NOTAS METODOLÓGICAS:

1. La metodología inicial del Instituto Queretano de las Mujeres contemplaba realizar la intervención con el personal de los Centros Femenil de San José el Alto y con el Mixto de San Juan del Río, no obstante lo anterior, por cuestiones de seguridad para el personal femenino de Seguridad y Custodia de este último Centro, participó únicamente durante la aplicación de las encuestas en las que también se contó con la participación del personal varonil. Debido a condiciones que fueron informadas al Instituto Queretano de las Mujeres mismas que por secrecía para evitar aumentar el riesgo en que se encuentran y con ello evitar la revictimización de las mujeres adscritas al Centro Mixto, se omite en este informe lo acontecido, de acuerdo a la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En el caso de la impartición de los talleres, desde el principio se informó por parte de la Subdirección de Administración de la Dirección General de Reinserción Social que no participaría el personal femenino del mismo Centro, sin que mediara argumentación alguna.

Derivada de la situación presentada, en el presente informe de investigación los datos no se presentan de manera desagregada por Centro de Reinserción Social para evitar la identificación de las respuestas y personas que participaron.

Las entrevistas se realizaron a personal femenino adscritas al Centro Varonil de Reinserción Social, aclarando que durante la realización de los Talleres que se les impartió como parte de la ejecución de la meta, se llevó a cabo rotación del personal incluidas las participantes del taller y de

¹ Hasta antes de la entrada en vigor de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada el 19 de octubre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

la entrevista. Es decir, no se contempla un personal único para un Centro Femenil sino que al ser un solo cuerpo de Seguridad y Custodia éste es transferido de manera diferenciada cada cierto tiempo tanto en San José el Alto (varonil y femenil), como al Mixto de San Juan del Río o Jalpan (Sierra de Querétaro) lugar donde se ubica otro Centro de Reinserción Social conforme a las política penitenciarias mismas que tampoco se pueden abordar en el presente informe toda vez que la información no debe ser pública por cuestiones de seguridad.

2. Puesto que el presente Informe se redacta al término de la intervención en campo, como parte de los hallazgos retomaremos información recabada durante la impartición de los talleres, aclarando que si bien esto no se contempla de manera formal como parte de la metodología, los testimonios y situaciones que se presentaron permiten ejemplificar algunas de las manifestaciones que permiten responder con mayores elementos a nuestras preguntas, considerando estos hallazgos como resultado de la técnica de investigación cualitativa: observación participante.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

ANEXO 1

GUIA DE TÓPICOS: GRUPO FOCAL

Proyecto:

Lugar y fecha:

Tiempo disponible:

Aula:

Facilitador/a:

Tomadoras de notas:

Objetivo y reglas de interacción

El objetivo de esta sesión es obtener ejemplos propios de la institución que nos permitan tener claro la forma en que trabajan diariamente y su interacción en las comunidades u entornos donde se desarrollan fuera de la institución.

La sesión tiene una duración exacta de 1 hr por lo que se requiere las siguientes características de interacción para que sea exitosa:

- Debemos minimizar las interrupciones (celulares, visitantes, visitas al baño, etc.).
- Necesitamos ser respetuosos/as de la opinión de los participantes.
- Lo que hablemos acá es estrictamente confidencial.
- Tenemos que usar ejemplos sin nombrar personas, lo importante es la evidencia y no el autor/a.
- No buscamos evaluar nada, solo queremos conocer sobre la forma de actuar en la institución.
- Si el facilitador/a interrumpe es parte de la dinámica para favorecer la participación de todos en el tiempo límite, no considerarlo una falta de respeto.
- Hacer comentarios puntuales y enfocados a los puntos tratados en la sesión.
- Lo importante es construir y enriquecernos con la información que se obtenga.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Guía de Tópicos

1. ¿Qué se entiende por facilitador? ¿Y por obstáculo?
2. ¿Cuáles actividades o recursos facilitan la realización del trabajo diario?
3. ¿Cómo se viven estos facilitadores entre hombres y mujeres? Ejemplifique.
4. ¿Qué situaciones o actividades representan un obstáculo para su trabajo diario?
5. ¿Cómo experimentan los obstáculos los guardias hombres y mujeres? Ejemplifique.
6. ¿Cómo define el término “Discriminación”?
7. ¿Cómo se vive la discriminación en tu entorno familiar/amistoso o en tu vecindario cuando saben en lo que trabajan? ¿En qué comportamientos lo percibes?
8. ¿Cómo les impacta esa discriminación dentro y fuera del penal?

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

GUÍA DE TEMAS

Proyecto:	
Lugar y fecha:	
Tiempo disponible:	
Aula:	
Entrevistador/a:	

Consideraciones previas a realizar la entrevista

- a) Explicar a la entrevistada el motivo de la aplicación de la entrevista, y cómo su participación será de utilidad al Instituto Queretano de las Mujeres para proponer acciones para el personal femenino de seguridad y custodia.
- b) Formular las preguntas de manera accesible a cada una de las entrevistadas en el entendido de que cada una de ella cuenta con saberes diferentes que tienen relación con su edad, escolaridad, conocimiento de sus derechos entre otras circunstancias.
- c) No presionar a la entrevistada para que conteste las preguntas, en caso de encontrar una negativa dejar la pregunta para más adelante y reformularla de manera tal que la persona nos brinde la información que requerimos indagar.
- d) Informar que se mantendrá la confidencialidad respecto a su identidad y datos que no desee que sean publicados.

Guía de Temas

1. Derechos humanos de las custodias como funcionarias.
2. Derechos humanos de las internas.
3. Formas cotidianas sobre las relaciones entre el personal del Centro.
4. Mecanismos institucionales para abordar las problemáticas que se gestan en la cotidianidad.
5. Relaciones con internas y visitas familiares.
6. Vida laboral vs vida personal.
7. Incidencia de la vida laboral en la vida personal de las custodias.
8. Mecanismos de contención para trabajar “el carcelazo”.
9. Expectativas de vida de las mujeres que laboran en los Centros Penitenciarios.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

ANEXO 3
CUESTIONARIO PERSONAL DE SEGURIDAD Y CUSTODIA

N� de cuestionario	Punto de levantamiento	Encuestador/a	Día
			Hora

Hola, mi nombre es _____ El Instituto Queretano de las Mujeres nos ha solicitado realizar una investigación para generar propuestas de acción para el mejoramiento de las condiciones laborales del personal de guardia y custodia, a través de procesos de evaluación y capacitación con perspectiva de género. Sus respuestas nos servirán mucho, son confidenciales. No hay respuestas buenas o malas, sólo queremos recuperar su punto de vista como parte del equipo de seguridad y custodia.

1. Edad _____ 2. Cargo: _____
Si es custodia continuar con la entrevista, si tiene un cargo superior o administrativo (Jefe de Custodias, agradecer y realizar otra selección).

Pregunta control: _____

3. �Qu� nivel de estudios concluidos tiene?		6. �Tiene hijas y/o hijos? En caso negativo pasar a la pregunta 9.		9. �Con quién vive?		12. �Usted tiene a su cuidado a algún integrante de su familia? En caso negativo pasar a la pregunta 15.	
1	Primaria	1	Sí	1	Con pareja	1	S�
2	Secundaria	2	No	2	Con hijas/os	2	No
3	Preparatoria	99	No contestó	3	Con pareja e hijas/hijos	99	No contestó
4	Licenciatura	7. En caso afirmativo, �Vive con ellos?		4	Con padre o madre	13. En caso afirmativo, �A quiénes?	
5	Posgrado	1	S�	5	Familia de pareja	1	Hijas/os
6	Carrera técnica	2	No	6	Amistades	2	Pareja
7	Sin estudios	8. �Cu�ntos hijos/as tiene?		7	Compañera/o de casa	3	Padre
98	No sabe	1	1	8	Sola/o	4	Madre
99	No contestó	2	2	99	No contestó	5	Hermanas/os
4. Sexo		3	3	10. �Alguna persona depende económicamente de usted? En caso negativo pasar a la pregunta 12.		6	Familia de pareja
1	Mujer	4	4	1	Sí	7	No familiar
2	Hombre	5	Más de 4	2	No	99	No contestó
5. �Cu�l es su relación de pareja?		99	No contestó	99	No contestó	14. Cuántas horas de su tiempo fuera del trabajo le dedica al cuidado de las personas que mencionó?	
1	Soltera/o	11. En caso afirmativo �Cu�ntas personas dependen de usted?		1	1	1	2 a 3
2	Casada/o	1	1	2	2	2	3 a 4
3	Viuda/o	2	2	3	3	3	5 a 6
4	Concubinato	3	3	4	4	4	Más de 6
5	Unión Libre	4	4	5	Más de 4	98	No sabe
98	No contestó	5	Más de 4	99	No contestó	99	No contestó

15. �Cu�ntos años lleva laborando en la institución?	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	Más de 4
98	No sabe
99	No contestó

16. �Cu�ntas horas de capacitación ha recibido en el último año?	
1	De 1 a 5
2	De 6 a 10
3	De 11 a 15
4	De 16 a 20
5	Más de 20
98	No sabe
99	No contestó

17. �Considera que se respetan sus opiniones y aportaciones en su trabajo?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

18. �Considera que se le proporciona la información necesaria para desempeñar su trabajo?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

19. �Se le comunican asuntos importantes sobre lo que ocurre en el CERESO?	
1	S�
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

20. �Considera que recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño laboral?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

21. �Recibe apoyo y retroalimentación para hacer mejor su trabajo?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

22. �Si recibe un trato injusto, sabe que tendrá oportunidad de manifestarlo sin temor a represalias o sanciones?	
1	S�
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

23. �Considera que al interior del CERESO hay un ambiente laboral cordial, solidario, las personas se ayudan entre sí?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

24. �Considera que existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades respecto a sus compañeras/os?	
1	S�
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

25. �Considera que se valora y reconoce los logros alcanzados en su trabajo?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

26. �Sus superiores son accesibles, es fácil hablar con ellos sobre los problemas que se presentan durante su actividad laboral?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

27. �Considera que existe un interés o preocupación por su bienestar personal y emocional y no solo como empleada/o?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

28. En la agrupación de seguridad y custodia, �los ascensos se otorgan a quienes más los merecen?	
1	S�
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

29. �Existen planes de carrera que le permiten orientar su desarrollo profesional?	
1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

30. �Considera que el personal tiene oportunidades de recibir incentivos por sus logros laborales?	
1	S�
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

31. ¿Considera que a las personas se les paga justamente por el trabajo que realizan?

1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

32. ¿Considera que las/los superiores tienen empleados/as favoritos/as?

1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

33. ¿Las personas que laboran como personal de seguridad y custodia son tratadas de buena manera y existe un trato justo?

1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

34. ¿El personal de seguridad y custodia femenino y masculino percibe sueldos y prestaciones similares por el desempeño del mismo trabajo?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

35. ¿Considera que en su trabajo hay un ambiente libre de acoso laboral? (Explicar concepto)

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

36. ¿Considera que en su trabajo hay un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual? (Explicar concepto)

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

37. ¿Ha recibido capacitación respecto a sus derechos humanos?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

38. ¿Ha recibido capacitación sobre igualdad de género?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

39. ¿Considera que existe una adecuada planeación y distribución del trabajo respecto a las funciones que le son asignadas?

1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

40. ¿Considera que existen ambientes sociales o relaciones interpersonales que reflejen la falta de apoyo o de ayuda de sus superiores?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

41. ¿Considera que en la Institución se da importancia a los aspectos emocionales y la salud mental por ejemplo: problemas familiares, laborales, económicos y transformos de personalidad, que puedan afectar su trabajo?

1	Sí
2	No
3	La mayoría de las veces
4	No siempre
5	Casi nunca
98	No sabe
99	No contestó

42. Preguntar si conoce el término carcelazo, en caso negativo explicar, en caso positivo preguntar: ¿Existen apoyos psicológicos que le permitan manejar su salud emocional en torno al "carcelazo"?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

43. ¿Se cuenta con espacios adecuados para su alimentación en el lugar donde desempeña su trabajo?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

44. ¿Cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares o escolares de carácter extraordinario?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

45. ¿Se promueve la conciliación de la vida laboral y personal de las y los integrantes del cuerpo de seguridad y custodia?

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

46. ¿Está de acuerdo con los horarios establecidos para el personal de seguridad y custodia?

1	Sí
2	No
3	¿Por qué?
99	No contestó

47. ¿Considera que en el CERESO existe discriminación de algún tipo sobre el personal de seguridad y custodia? En caso negativo cierre la encuesta.

1	Sí
2	No
98	No sabe
99	No contestó

48. En caso afirmativo, ¿Por quiénes?

1	Personal administrativo
2	Superiores
3	Personal de otras áreas
4	Internas
5	Familiares de internas
6	Abogadas/os de internas
7	Otras personas. Señale quiénes
98	No sabe
99	No contestó

49. En caso que en la pregunta anterior la respuesta sea "Por superiores", preguntar: ¿Cómo se manifiesta esa discriminación?

1	Trato diferenciado
2	Exclusión
3	Sueldos diferenciados
4	Negar o condicionar permisos por maternidad o paternidad
5	Promociones
6	Cambios de turno
7	Cambios al Centro varonil
98	No sabe
99	No contestó

50. ¿Cuál de las siguientes condiciones genera esa discriminación?

1	Sexo
2	Edad
3	Por cuestiones laborales
98	No sabe
99	No contestó

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

HALLAZGOS

A efecto de dar coherencia a la presentación del presente informe de investigación diagnóstica, presentaremos los datos obtenidos conforme a los items contemplados en el Modelo de Equidad de Género 2012 (pese a que como ya señalamos en el apartado teórico conceptual, este ya no se encuentra vigente y ha sido sustituido por la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, no obstante al no tratarse meramente de un diagnóstico de cultura organizacional sino de identificar condiciones específicas de las mujeres custodias convenimos con el Instituto Queretano de las Mujeres que esta herramienta metodológica permitiría llevar a cabo nuestro objetivo.

De esta manera los ejes considerados durante nuestra investigación cuantitativa se refieren a los ejes del Diagnóstico Organizacional:

- ✓ Situación personal
- ✓ Ambiente Laboral
- ✓ Calidad de vida organizacional

Los resultados de la aplicación de la encuesta se presentan en las gráficas que facilitan la lectura de los resultados, para nutrir esta etapa iremos presentando a la par los resultados de la fase cualitativa, interpretando los resultados de las encuestas y ahondando en esos resultados a partir de la información obtenida durante los grupos focales y las entrevistas a profundidad. Como señalamos previamente, nuestra población informante clave han sido custodias y custodios del mismo rango adscritas a los Centros Femenil de San José el Alto y Mixto de San Juan del Río, conviene recordar que nuestra muestra correspondió al 20% del personal adscrito a las áreas que albergan a mujeres en ambos Centros.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

SITUACIÓN PERSONAL

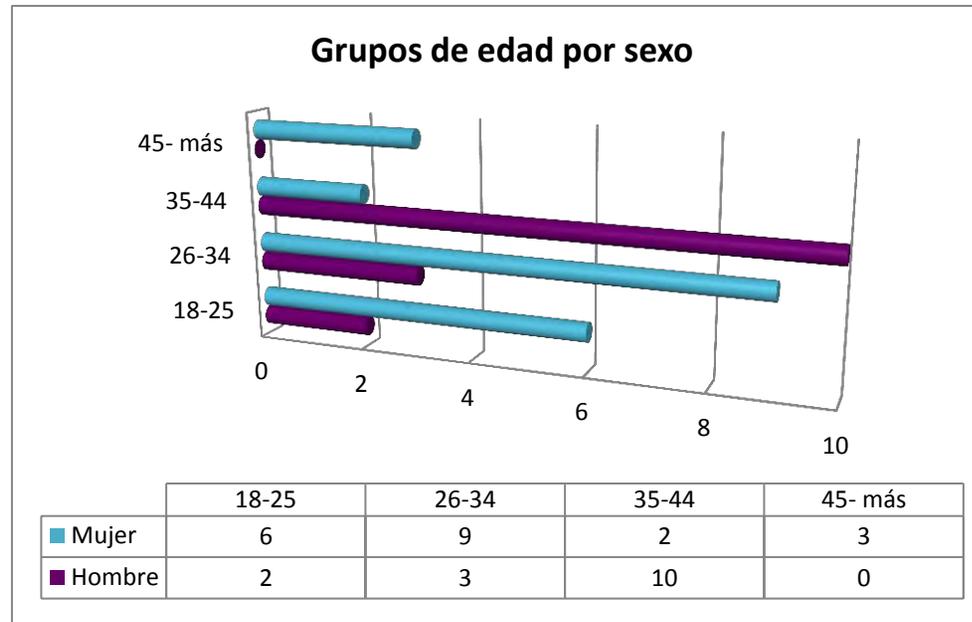


Gráfico 1. Grupos de edad desagregados por Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Dentro de los casos que participaron en la investigación, se observa que la mayoría de las mujeres tiene entre 25 y 34 años de edad, lo que significa que la edad productiva se empata con la reproductiva, en el caso de los hombres el rango encuentra una leve variación aunque también se identifica con el rango de edad en que cuenta con mayores perspectivas de relacionarse y ejercer sus derechos reproductivos. Como se observa en términos generales se trata de una población joven, si bien hay presencia de personas de más de 45 años.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

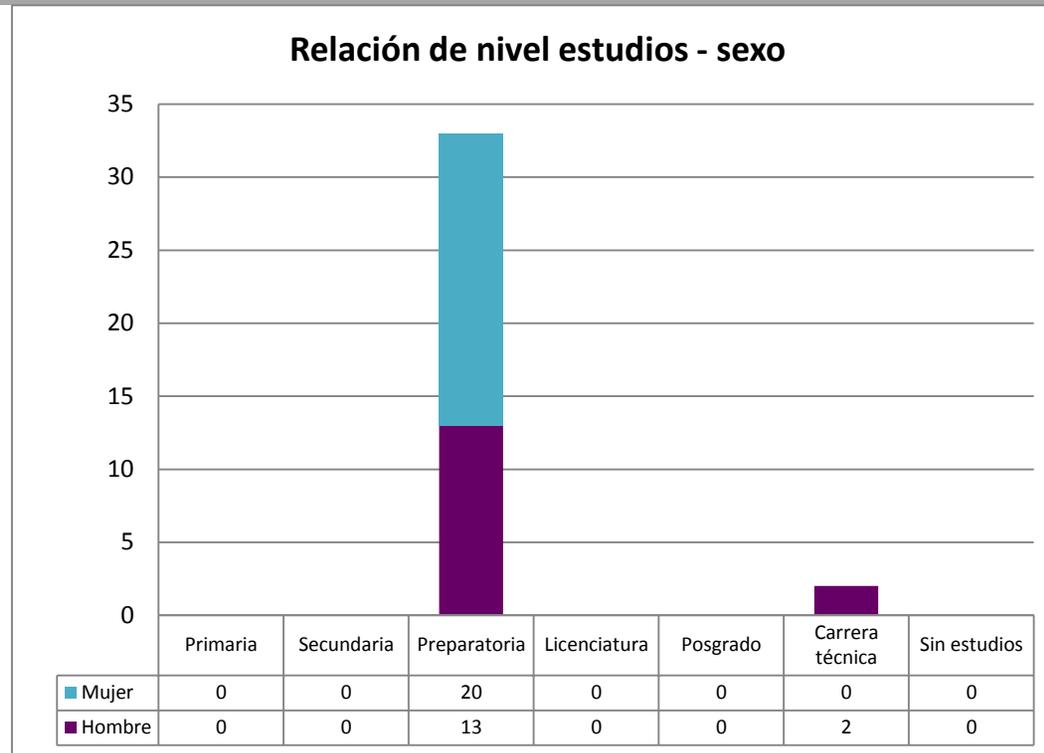


Gráfico 2. Relación nivel de estudios Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Al hacer una correlación entre las variables de sexo y nivel de estudios, no se encontró que exista una relación entre las mismas, ya que resulta similar el nivel de estudios tanto para hombres como mujeres. Destaca que todas las mujeres tienen preparatoria, mientras que del total de hombres que participaron en la investigación, en dos de quince casos tienen carrera técnica. De acuerdo a la reforma en materia de seguridad pública, los requisitos para pertenecer a corporaciones han sido modificados, en el caso del personal de seguridad y custodia el nivel de estudios

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

requerido es de preparatoria o bachillerato conforme a la normatividad aplicable. Durante la implementación de los talleres se comprobó que incluso algunas custodias se encontraban estudiando nivel de licenciatura, aunque en los casos detectados estos estudios se vieron truncados por condiciones laborales que les impiden acudir a las instituciones educativas de manera regular, de ahí que se elija la modalidad semipresencial al menos así fue manifestado por 3 custodias dos de ellas estudiaban psicología y una antropología.

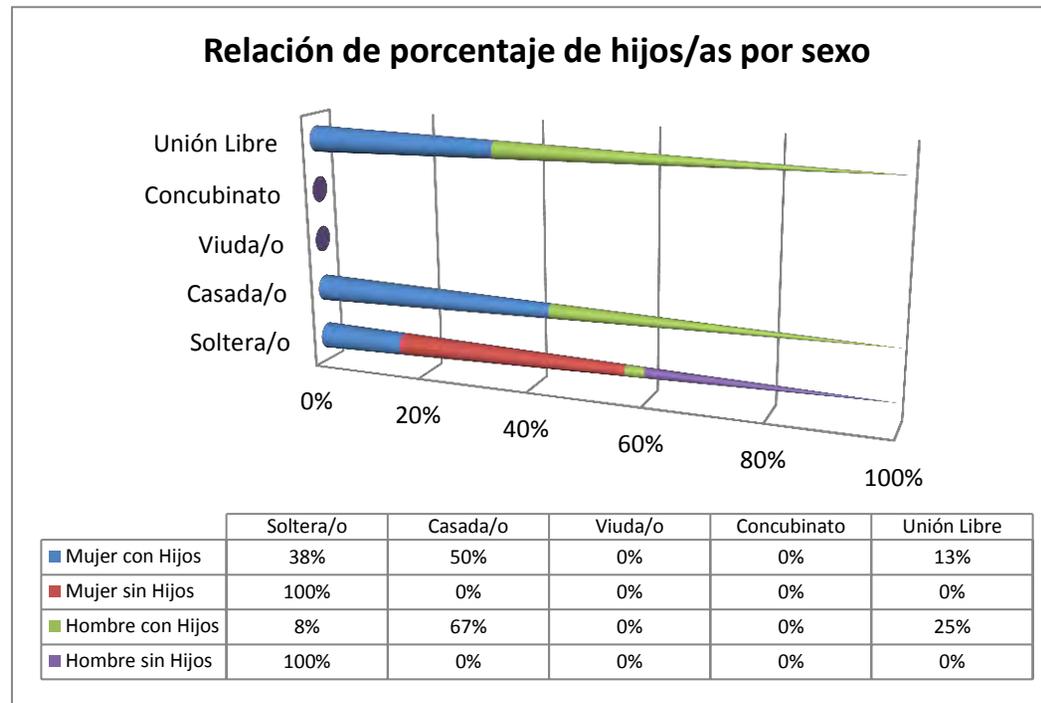


Gráfico 3. Relación de porcentaje de hijas/os por Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Con la intención de determinar si el sexo tiene alguna correlación con tener hijos/as o no, se investigó dichas variables. En los resultados se encontró que tanto hombres como mujeres que no tienen hijos/as son solteras/os. Ahora bien para el caso de las mujeres con hijos/as, el 38% está soltera, el 50% casada y el 13% vive en unión libre. Para el caso de los hombres con hijos el 8% es soltero, 67% casado y el 25% se encuentra en unión libre.

A continuación se analizará con mayor detalle esta correlación, segregando los resultados por sexo.

RELACIÓN ESTADO CIVIL E HIJOS.

A) Mujeres.

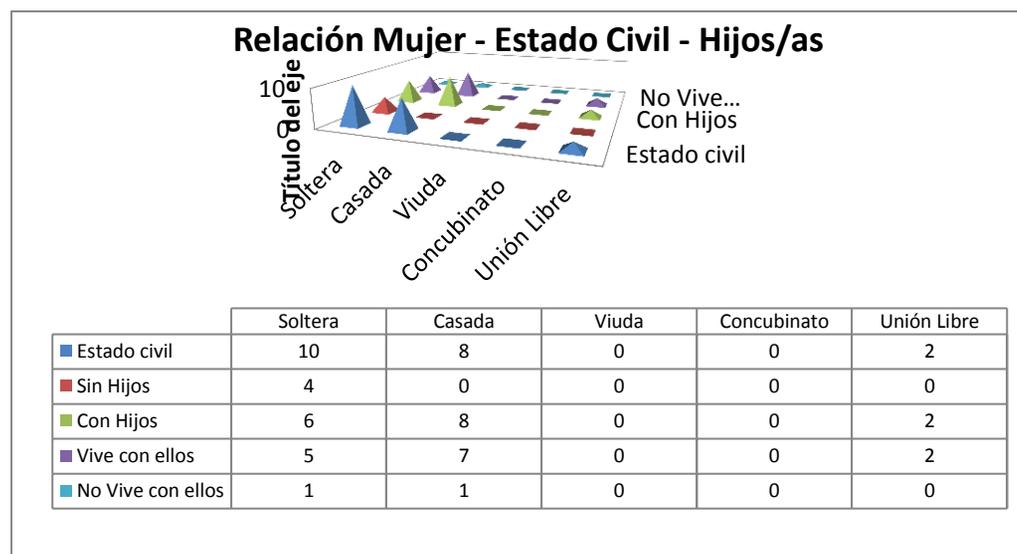


Gráfico 4. Relación mujer-estado civil-hijas/os.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

De acuerdo a la información obtenida en la encuesta, la mitad de las mujeres entrevistadas declararon ser solteras (10), de las cuales cuatro no tienen hijos ni hijas. De las que sí tienen, cinco afirmaron vivir con sus descendientes, mientras que sólo en un caso señaló que no vive con ella/él.

De las mujeres casadas (8), todas tienen hijos o hijas y 7 manifestaron vivir con ellos/ellas. De nuevo en las mujeres casadas se presentó un caso donde no vive con el hijo.

En lo que respecta a la unión libre, dos mujeres se declararon estar en dicho estado y lLas dos tienen hijos y viven con ellos/as.

Cabe señalar que ninguna mujer se declaró viuda o concubina.

B) Hombres.

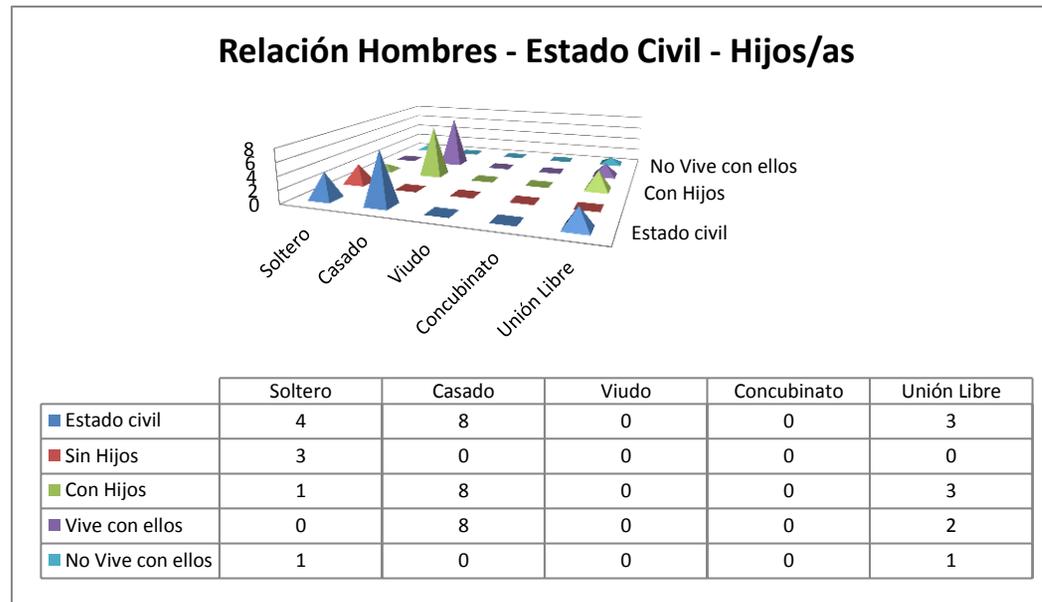


Gráfico 5. Relación hombres, estado civil, hijos/as.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En lo que respecta a los hombres, la mayoría (8 de 15) manifestó estar casado, tiene hijos/as y vive con ellos/as. 4 hombres dijeron ser solteros, de los cuales 3 no tienen hijos/as y solamente uno si tiene, pero no vive con él/ella. En unión libre se dijeron estar 3 los mismos que tienen hijos/as, de los cuales dos viven con ellos/as y uno no.

Como se observa la estadística sobre jefaturas femeninas encuentra eco en las que se encontraron durante la investigación, incluso durante los talleres se constató que sólo el 20% no son madres.

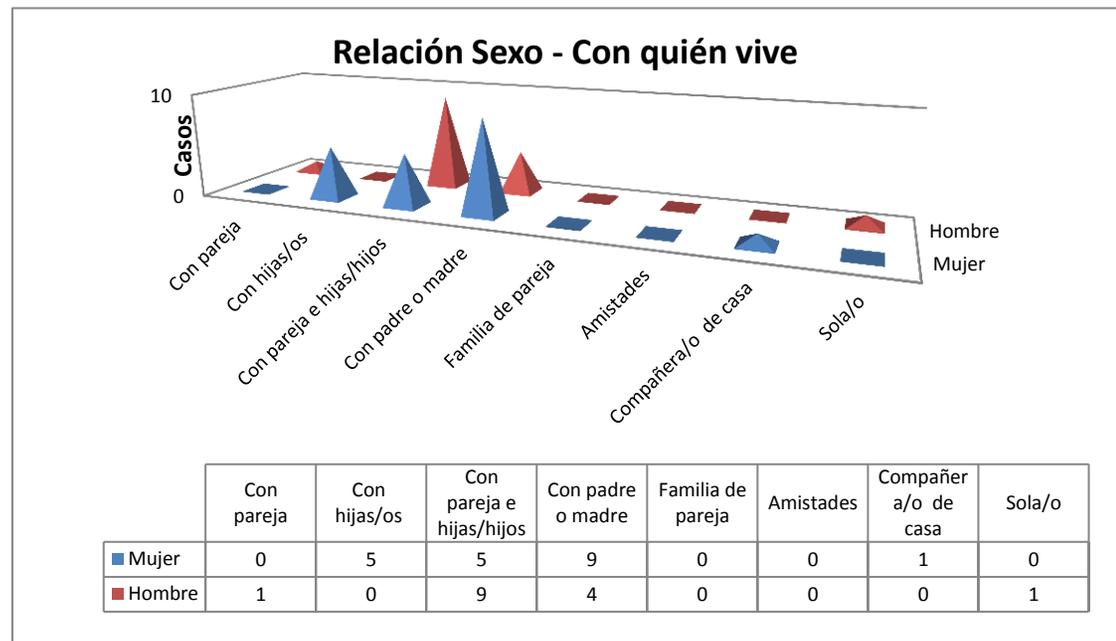


Gráfico 6. Relación sexo-con quién vive..
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Al analizar la convivencia de los y las trabajadoras con quienes viven, se encontró que en el caso de las mujeres: 5 de ellas viven con sus hijas/os; 5 con pareja e hijos/as; 9 con padre o madre y sólo en un caso con compañero de casa.

En lo que respecta a los hombres, de los 15 consultados, 9 viven su pareja e hijos/as; 4 con su padre o madre, uno con su pareja y uno declaró vivir sólo.

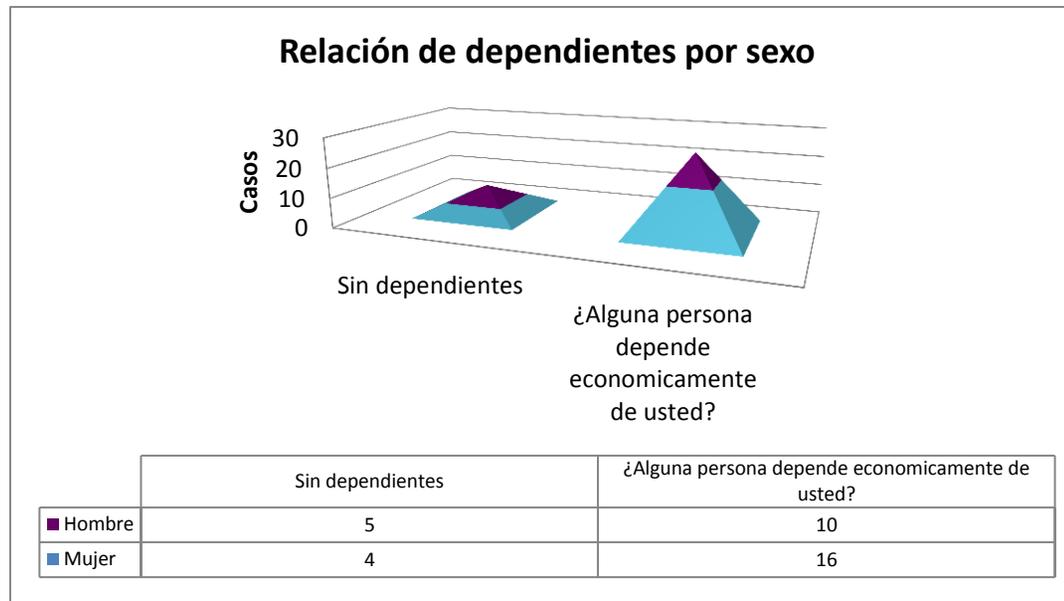


Gráfico 7. Relación dependientes por Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En el caso de los dependientes por la variable sexo, se encontró que mientras en el caso de los hombres solamente una tercera parte de la población total investigada no tiene dependientes, en el caso de las mujeres sólo una quinta parte no los tiene.

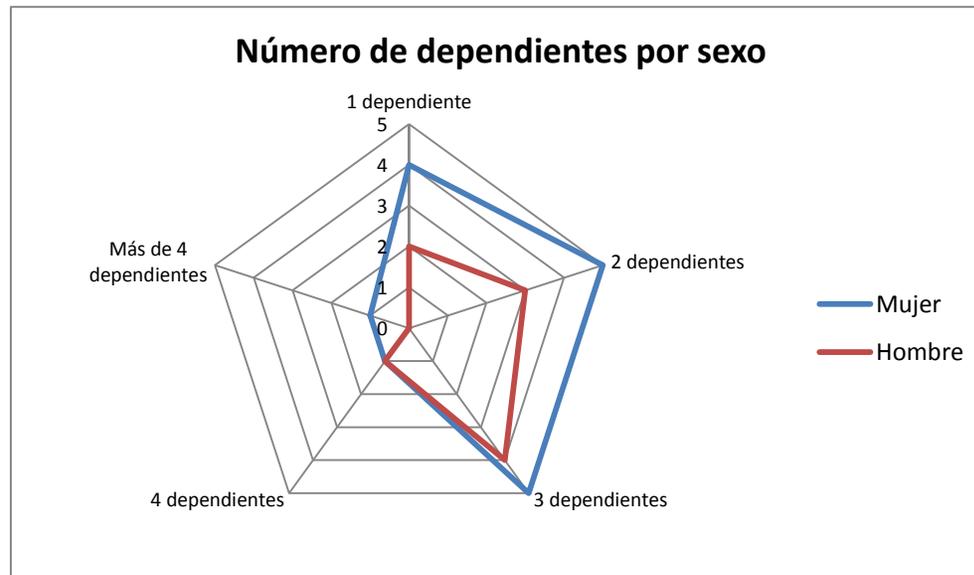


Gráfico 8. Relación número de dependientes por Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En lo que respecta al número de dependientes por sexo, se puede observar en la gráfica que son las mujeres quienes tienen más dependientes a su cargo.

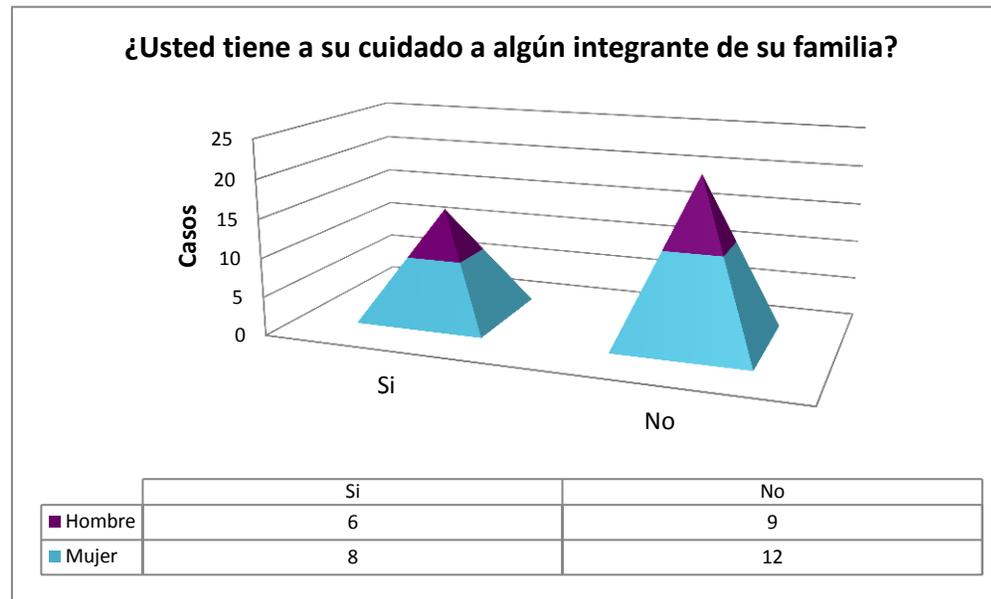


Gráfico 9. Cuidado de algún integrante de la familia.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En lo que respecta al cuidado sobre algún integrante en la población investigada, se encontró que tanto hombres como mujeres son responsables de algún familiar en el mismo porcentaje.



Gráfico 10. Relación personas al cuidado por Sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Al preguntar a quienes tienen a su cuidado, se detectó que en el caso de las mujeres tiende a tener a su cuidado a sus hermanos y luego a los/as hijos/as, mientras que los hombres, si bien el despusnte no es radical, situó que la madre es la principal persona que es cuidada por ellos, y en mismo número de casos, los hombres cuidan a los hijos/as, padre, hermánanos y familia de pareja.

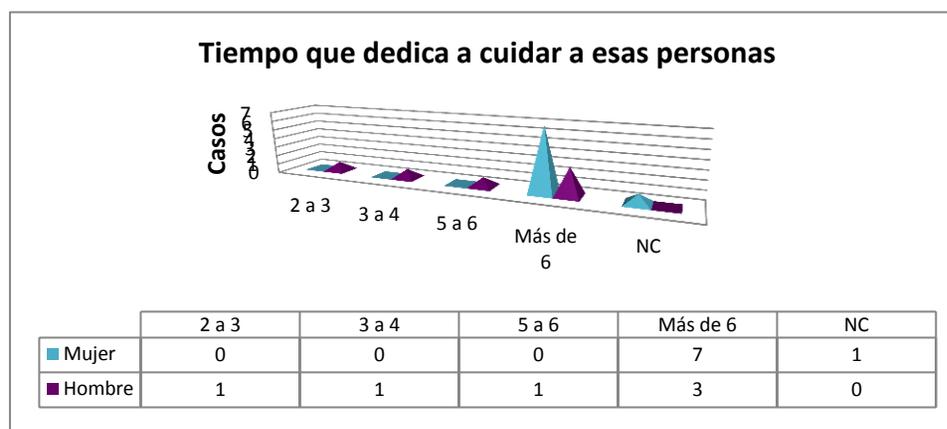


Gráfico 11. Tiempo que dedica al cuidado de otras personas-sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Con la intención de saber el tiempo que invierten en el cuidado de sus familiares, se les preguntó el número de horas que destinan a este fin.. En el caso de las mujeres, 7 de ellas pasan más de 6 horas, mientras que una desconoció el tiempo. En los hombres, sólo la mitad invierte más de seis horas, uno de dos a tres horas, otro de 3 a 4 y uno más de 5 a 5 horas.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Los resultados de la intervención reflejan que el tema del cuidado y las jefaturas femeninas de familia son una constante que trae consigo diversas condiciones que afectan de manera diferenciada a las mujeres, esto debido a que como se ha documentado las cargas de trabajo que se imponen llegan a ser dobles o triples, en el caso particular de las mujeres se pudo constatar que esto es un conflicto permanente entre continuar en la institución pese a las jornadas de trabajo debido a que como veremos más adelante consideran tener un buen sueldo, y buscar otra alternativa laboral que les permita estar principalmente con sus hijas e hijos. Un problema que también se detectó es que las relaciones de pareja se ven afectadas porque como lo dijeron las entrevistadas “es muy difícil que te entiendan, los padres no lo entienden pero lo respetan, las parejas son lo primero que se pierde cuando se ingresa a un trabajo como este”

“No nos aguantan, son muchos problemas, que son muchas horas, que porque ya andas con otro.”
“A veces sí vamos con los compañeros verdad? Nos afecta mucho porque más tardamos en los planes para casarse y al poco tiempo ya nos separamos.”

Testimonios

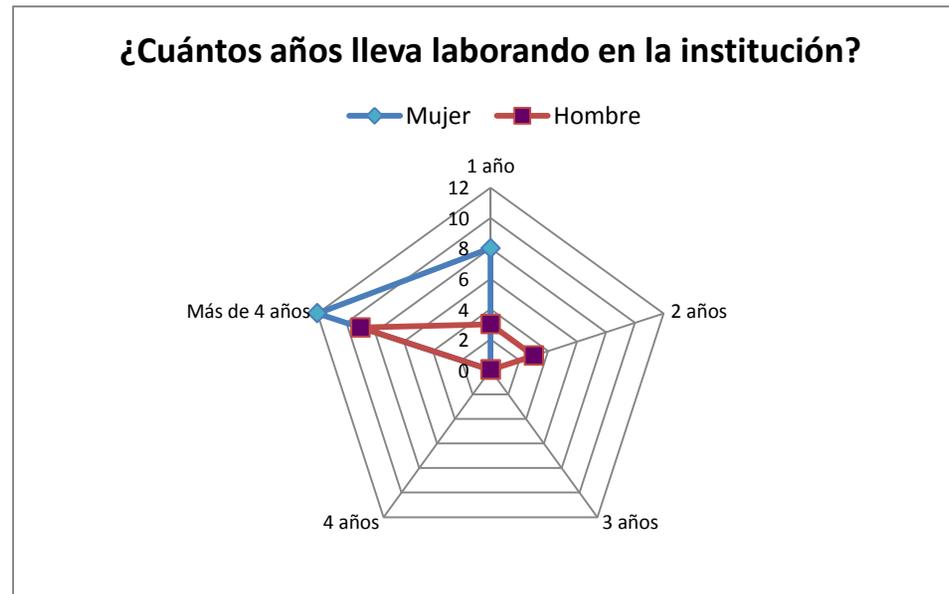


Gráfico 12. Tiempo en la institución.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En lo que respecta al tiempo, podemos observar que en la mayoría de los casos entrevistados, llevan más de cuatro años laborando, prácticamente sólo una tercera tiene un año. De acuerdo a la información aportada durante la entrevista el tiempo de antigüedad es un derecho respetado en la corporación, obteniendo prestaciones mejores por cada quinquenio laborado, conforme a la normatividad aplicable.

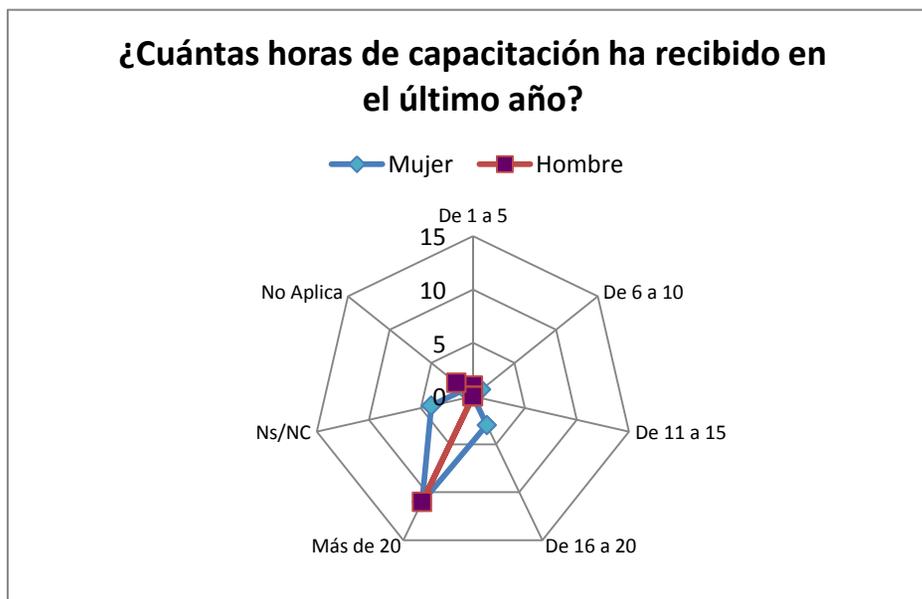


Gráfico 13. Capacitación recibida.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Hablando del tema de la capacitación, la mitad más una de las mujeres señalaron que en el último año han sido capacitadas más de 20 horas. En el caso de los hombres la mayoría respondía en el mismo sentido.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Como se constató durante la intervención, e incluso en la concertación de las actividades con la Subdirección Administrativa capacitar al personal de seguridad y custodia es una prioridad. La oferta varía y corresponde sobre todo a cuestiones de adiestramiento. Esto tiene su origen desde el ámbito nacional, ya que la Dirección General de Planeación, Capacitación y difusión de la Secretaría de Gobernación ha diseñado Programas Especiales para este sector de la policía como el denominado “Programa de Especialización para el personal penitenciario en el sistema de Justicia Penal Acusatorio, Custodia penitenciaria y policía procesal” cuyo perfil de participantes son personal de los Centros de Reinserción social Federal, o de las entidades federativas y cuyo objetivo es: *“Formar al personal penitenciario sobre su actuación en las acciones sustantivas y atención integral que dará a la población penitenciaria nacional, conforme al nuevo Sistema de Justicia Penal, a través del desarrollo de los ejes de Reinserción Social; privilegiando el desarrollo de competencias laborales profesionales en el ejercicio de su labor penitenciaria, con una visión transversal de los derechos humanos consagrados en la Constitución”*. (Programa, 2015:2).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

AMBIENTE LABORAL Y CALIDAD DE VIDA ORGANIZACIONAL

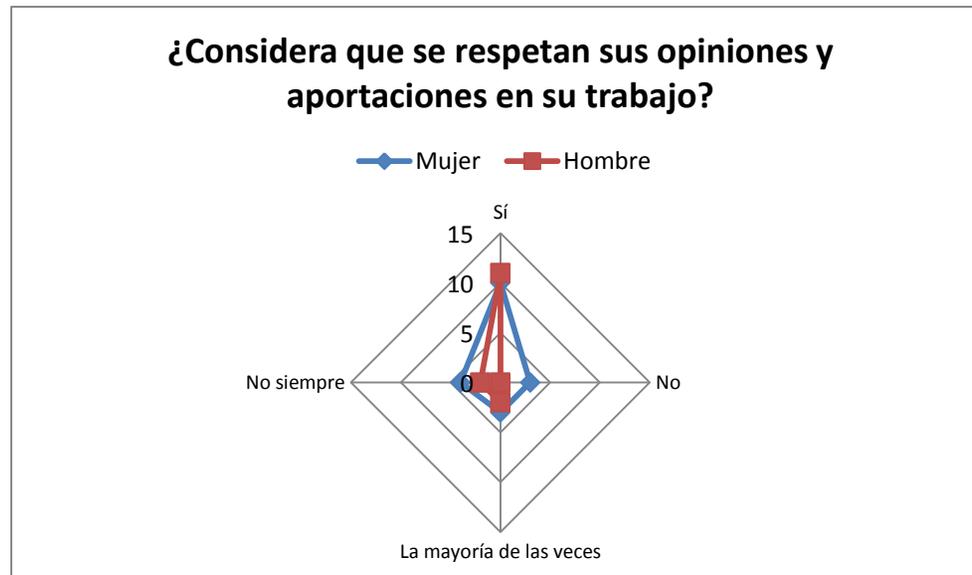


Gráfico 14. Respeto a las opiniones.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En cuanto al respeto de las opiniones, se percibe que en el caso de los hombres ellos consideran que son tomadas en cuentas sus opiniones y aportaciones, sin embargo en el caso de las mujeres sólo la mitad consideró lo mismo.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que se le proporciona la información necesaria para desempeñar su trabajo?

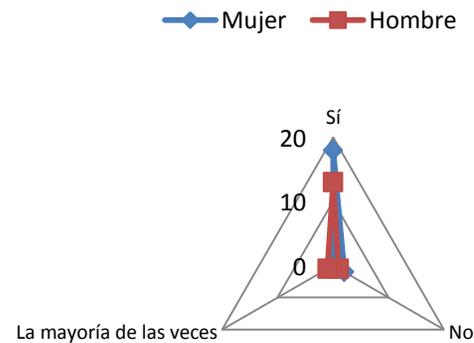


Gráfico 15. Información necesaria para desempeño laboral.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Un punto en el que coinciden mujeres y hombres, tiene que ver con la información que reciben para desempeñar sus labores, ya que prácticamente de manera unánime respondieron afirmativamente.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



Gráfico 16. Comunicación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre los asuntos importantes que ocurren en el CERESO, mientras que dos terceras partes de los hombres señalaron que si reciben esta información, menos de la mitad de las mujeres respondió que sí, cabe señalar que la respuesta “la mayoría de las veces” se situó en segundo lugar.

Respecto a estos temas, la información aportada por las y los participantes fue muy escueta ya que prefirieron no abordar las temáticas puesto que como nos informaron deben ser muy institucionales debido a la seguridad que debe guardarse por el espacio en que desarrollan sus actividades.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que recibe evaluaciones objetivas y equitativas de su desempeño laboral?

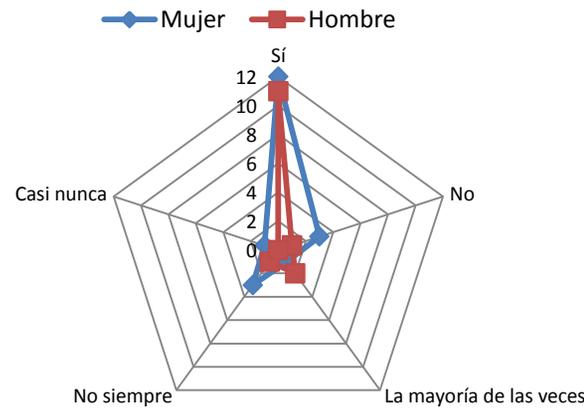


Gráfico 17. Evaluaciones.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre las evaluaciones que reciben el personal, mientras que 11 de 15 hombres respondieron afirmativamente, en el caso de las mujeres sólo 12 de 20.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

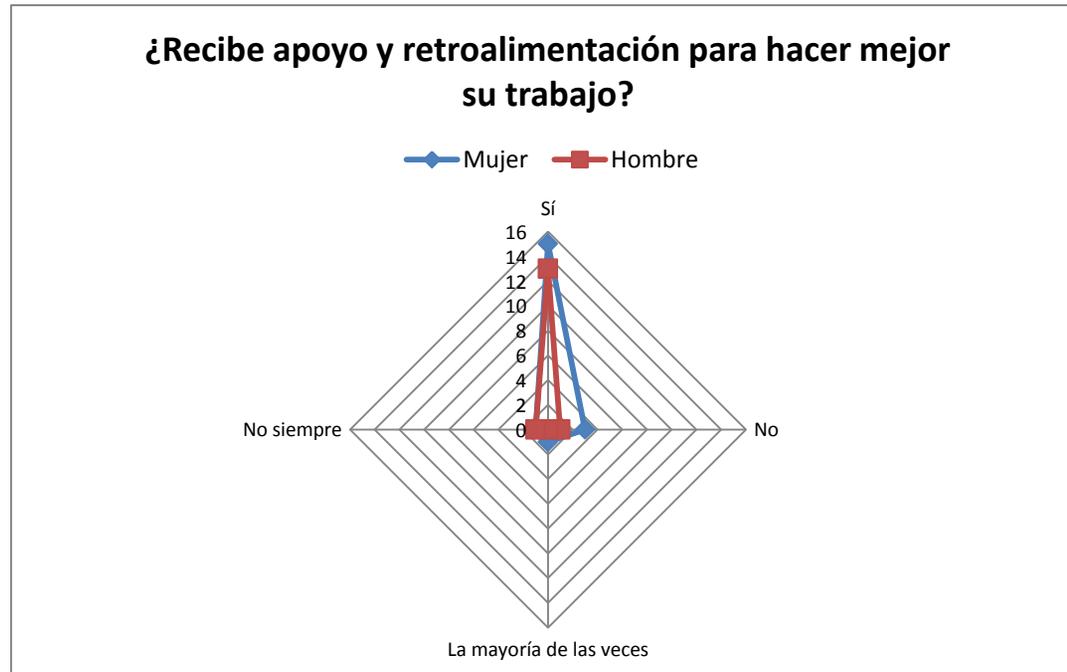


Gráfico 18. Apoyo y retroalimentación
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre el apoyo y retroalimentación que reciben para hacer mejor su trabajo, tanto hombres como mujeres en una amplia mayoría respondieron afirmativamente.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Si recibe un trato injusto, sabe que tendrá oportunidad de manifestarlo sin temor a represalias o sanción?

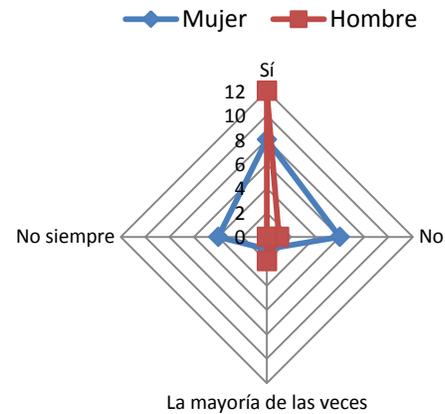


Gráfico 19. Trato libre de violencias.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Donde se muestra una disparidad y las mujeres se sienten más vulnerables, tiene que ver con la oportunidad de manifestar sus posturas una vez que recibieron un trato injusto, ya que mientras 12 de cada 15 hombres señalan que no tendrán represalias, en el caso de las mujeres, menos de la mitad (8) lo afirman, mientras que en 6 claramente responde que si hay temor.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que al interior del CERESO hay un ambiente laboral cordial, solidario, las personas se ayudan entre sí?

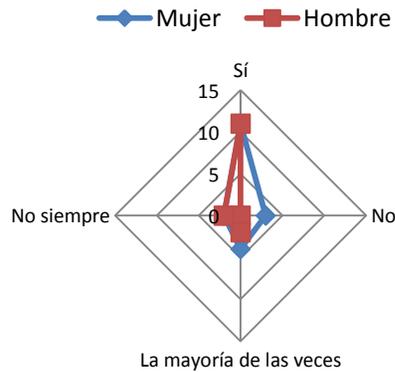


Gráfico 20. Ambiente.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre el ambiente laboral, en mayor medida los hombres consideran que es un ambiente sano, por su parte sólo la mitad de las mujeres respondieron afirmativamente. Resalta que para una cuarta parte de las entrevistadas no y no siempre hay un clima laboral cordial.

Todos los penales somos iguales, y así como amaneciste en el femil mañana puedes estar en el varonil, qué mejor que llevar una buena comunicación. San Juan trabaja casi al mismo tiempo con nosotros, las veces que nos hemos encontrado es más la coordinación, es otro tipo de relación. En los 3 ceresos que hay es lo mismo, tenemos el mismo fuero, exceptuando los jefes. Pero aun así debe de haber una comunicación y más apoyo. A veces nos entorpecen nuestro trabajo porque nos desubican.

Testimonio

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades respecto a sus compañeras/os?

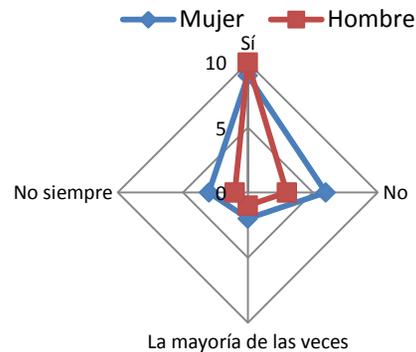


Gráfico 21. Cargas laborales.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades dos terceras parte de los hombres responden que son justas e igualitarias, sin embargo, las mujeres no perciben esto, ya que sólo menos de la mitad manifestaron esta postura.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

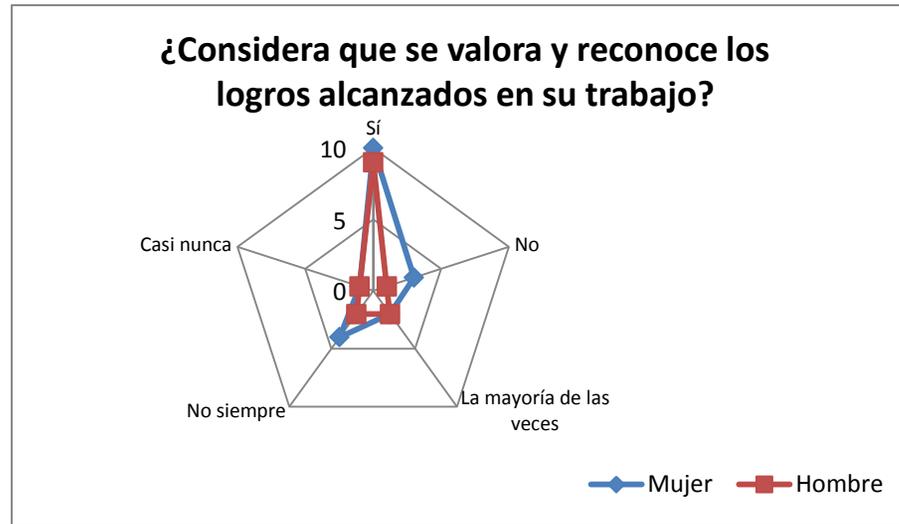


Gráfico 22. Reconocimiento al logro profesional.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En lo que se refiere al reconocimiento de los logros, sólo la mitad de las mujeres respondió que si son valorados. En contraparte, prácticamente dos terceras partes de los hombres respondió afirmativamente.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿Sus superiores son accesibles, es fácil hablar con ellos sobre los problemas que se presentan durante su actividad laboral?

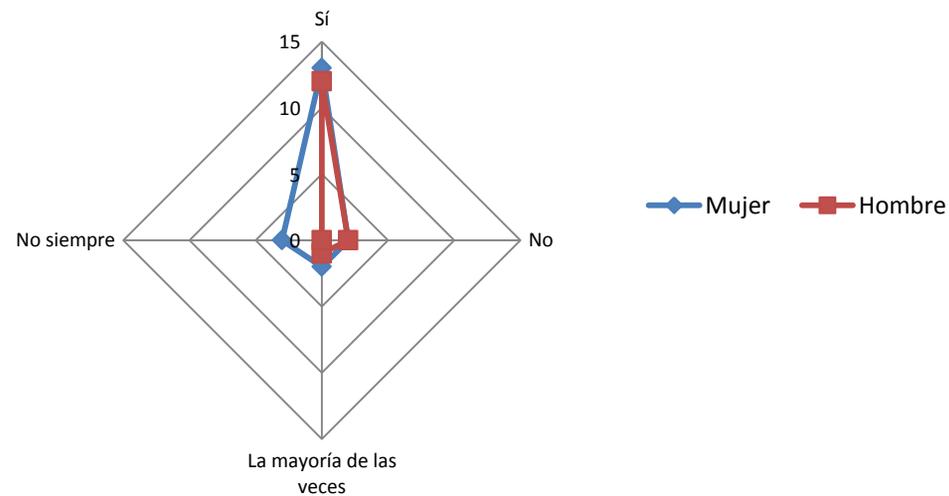


Gráfico 21. Acceso a superiores/as jerárquicos/as.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En cuanto a la relación con los superiores, si bien tanto hombre como mujeres manifestaron que si hay facilidad para hablar acerca de los problemas, el 75% de los casos respondió que sí o la mayoría de las veces, mientras que los hombres este aumentó al 80%. Si bien las y los custodios compartieron que en general el trato es bueno, cada Centro tiene sus peculiaridades mismas que no son compartidas con el personal decisión que ha sido respetada para efectos de esta investigación.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que existe un interés o preocupación por su bienestar personal y emocional y no solo como empleada/o?

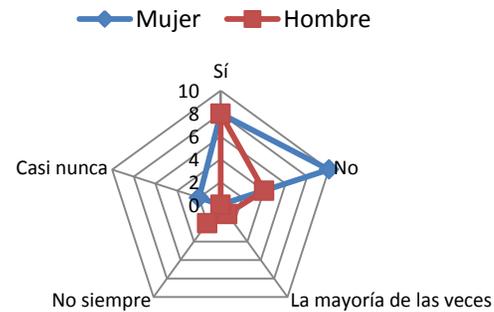


Gráfico 22. Interés o preocupación sobre bienestar
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre la percepción que tienen los y las trabajadores del Centro de Readaptación acerca del interés o preocupación por su bienestar personal y emocional y no sólo como empleada/o, tanto hombres como mujeres contestaron en su mayoría que no.

Respecto a esta pregunta, el personal que participó consideró que este aspecto no es considerado por la institución, ya que no se cuenta con acciones que atiendan estos aspectos.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En la agrupación de seguridad y custodia, ¿los ascensos se otorgan a quienes más los merecen?

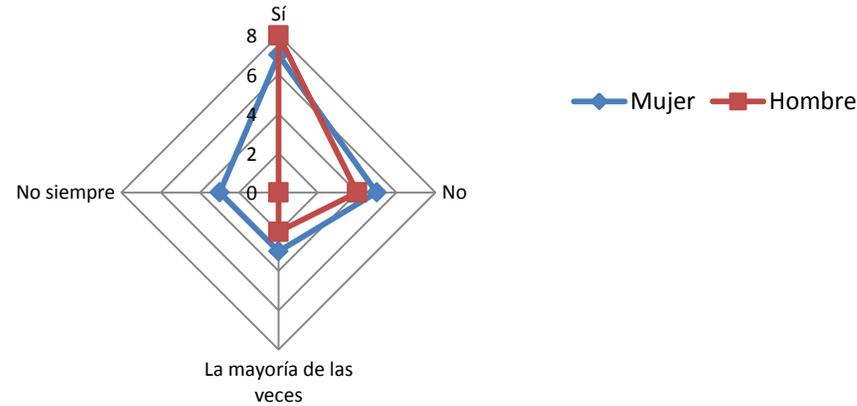
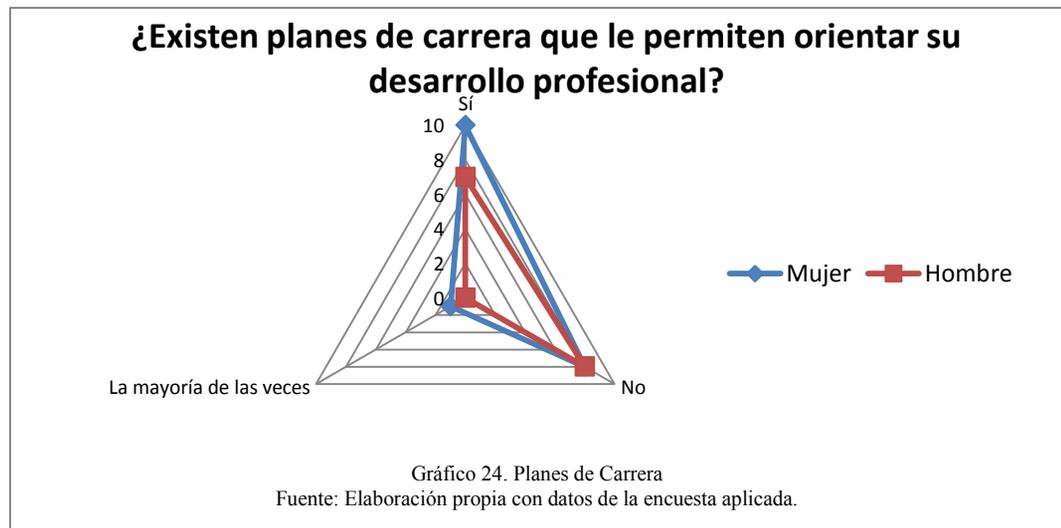


Gráfico 23. Ascensos
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre las promociones y méritos para obtenerlos, las mujeres perciben que esto no es así ya que solamente 7 respondieron afirmativamente y al sumarlo con la opción de “la mayoría de las veces” se alcanza un 50%. En el caso de los hombres, dos terceras partes señalan que si es así.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



Sobre planes de carrera para el desarrollo profesional, en igual medida mujeres y hombres consideran que si existen, cabe señalar que esto sólo lo afirmó la mitad de los/as entrevistados/as. A este respecto, las personas al contestar la encuesta refirieron que si bien la política de seguridad contempla la capacitación permanente y actualización tanto en adiestramiento como en el buen trato, no existe una carrera policial que les permita obtener algún grado académico, un necesidad que recurrentemente fue planteada por las personas encuestadas al término de la aplicación del instrumento.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que el personal tiene oportunidades de recibir incentivos por sus logros laborales?

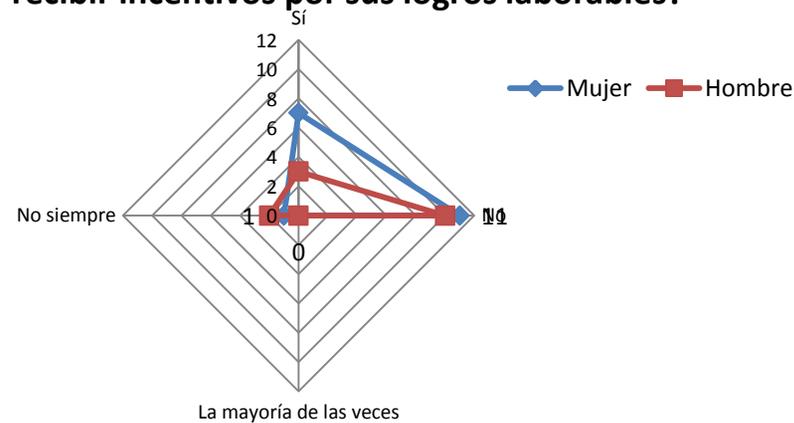
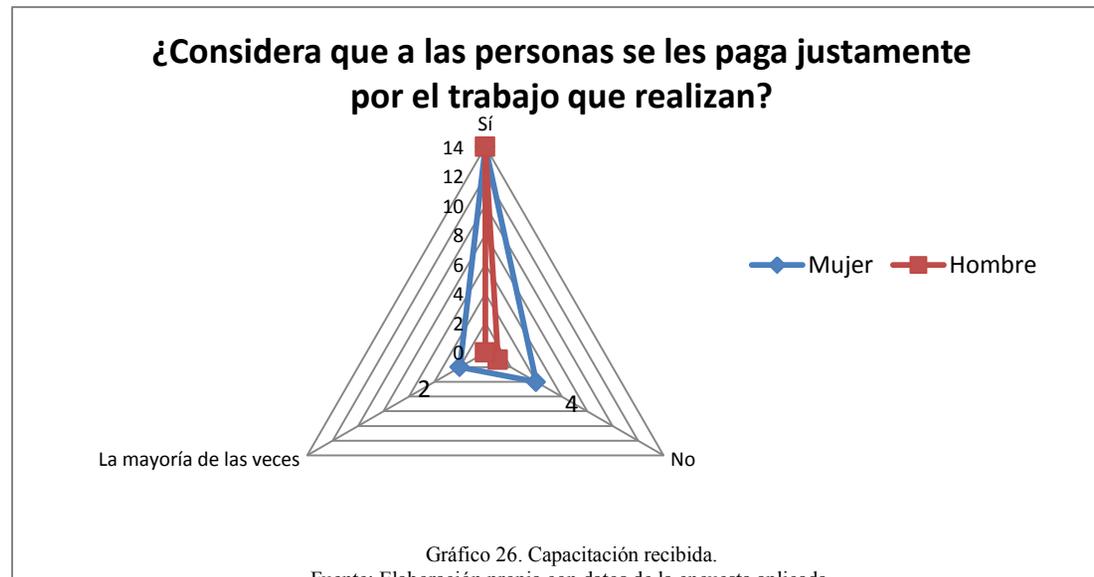


Gráfico 25. Incentivos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Otro punto donde coinciden negativamente hombres y mujeres tienen que ver con las oportunidades para recibir incentivos por los logros laborales, sin embargo, son los hombres donde se presenta un porcentaje negativo más alto (dos terceras partes). Según la información que proporcionaron las personas que participaron dijeron desconocer si se pueden o no recibir incentivos ya que esto no se les informa como personal.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



Sobre la percepción acerca de que si los sueldos son justos, tres cuartas partes de las mujeres respondieron que si, mientras que los hombres, únicamente uno se manifestó en contra. De acuerdo a la información aportada en la fase cualitativa, las mujeres custodias consideraron que el pago que reciben por sus servicios les permiten llevar una vida decorosa, y en general se mostraron de acuerdo con el monto recibido así como el seguro médico, el principal problema al respecto es que debido a su condición laboral no se otorgan créditos para la vivienda, toda vez que el ser custodia es un ejercicio de alto riesgo y por ende se les niega, en virtud del alto porcentaje de mujeres que son jefas de familia e incluso en el caso de los compañeros varones, esta problemática es un foco rojo para el ejercicio de sus derechos sociales, toda vez que contar con una vivienda propia les resulta altamente complicado.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que las/los superiores tienen empleados/as favoritos/as?

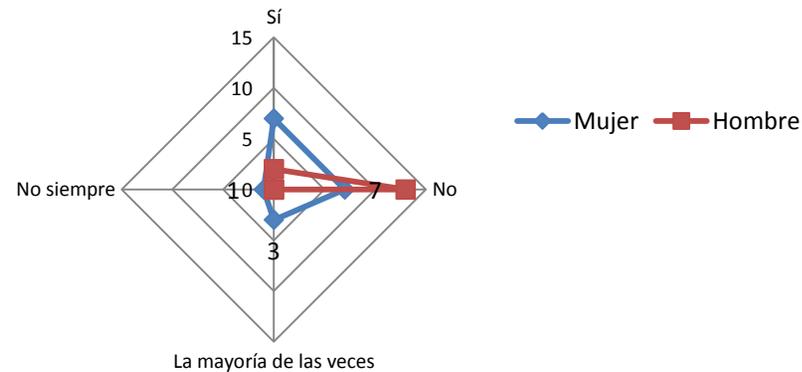


Gráfico 27. Favoritismos con superiores.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

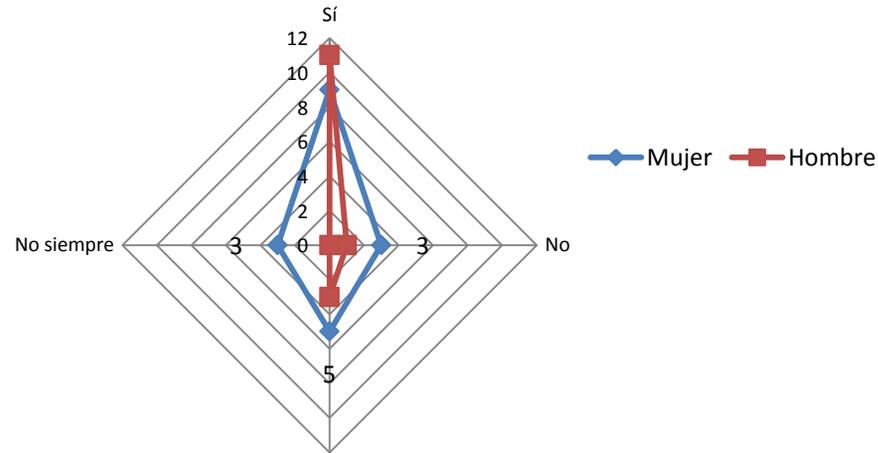
Sobre el favoritismo de los superiores, en el caso de los hombres señalan en su mayoría que no hay tal, pero al menos la mitad de las mujeres respondieron que sí o la mayoría de las veces.

“Es una presión muy pesada pero yo quisiera que las personas que están llegando entendieran que somos seres humanos.”

Testimonio

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Las personas que laboran como personal de seguridad y custodia son tratadas de buena manera y existe un trato justo?



La mayoría de las veces
Gráfico 28. Trato justo.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En lo que respecta al tema de las buenas maneras y trato justo, los hombres perciben en su mayoría que es así, en el caso de las mujeres menos de la mitad lo cree así, y una cuarta parte respondió que la mayoría de las veces.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿El personal de seguridad y custodia femenil y masculino percibe sueldos y prestaciones similares por el desempeño del mismo trabajo?

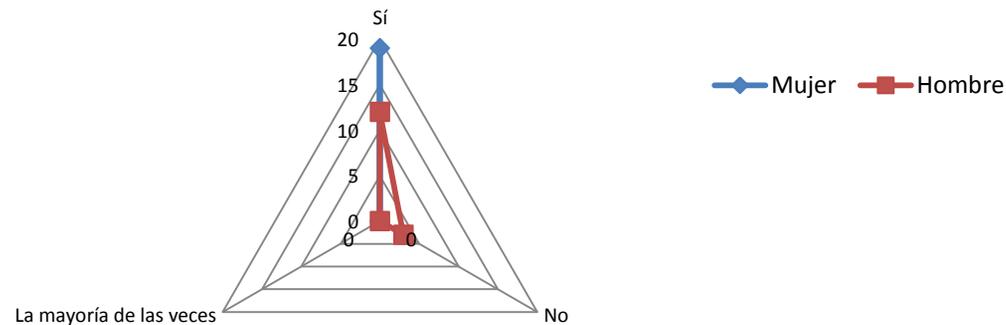
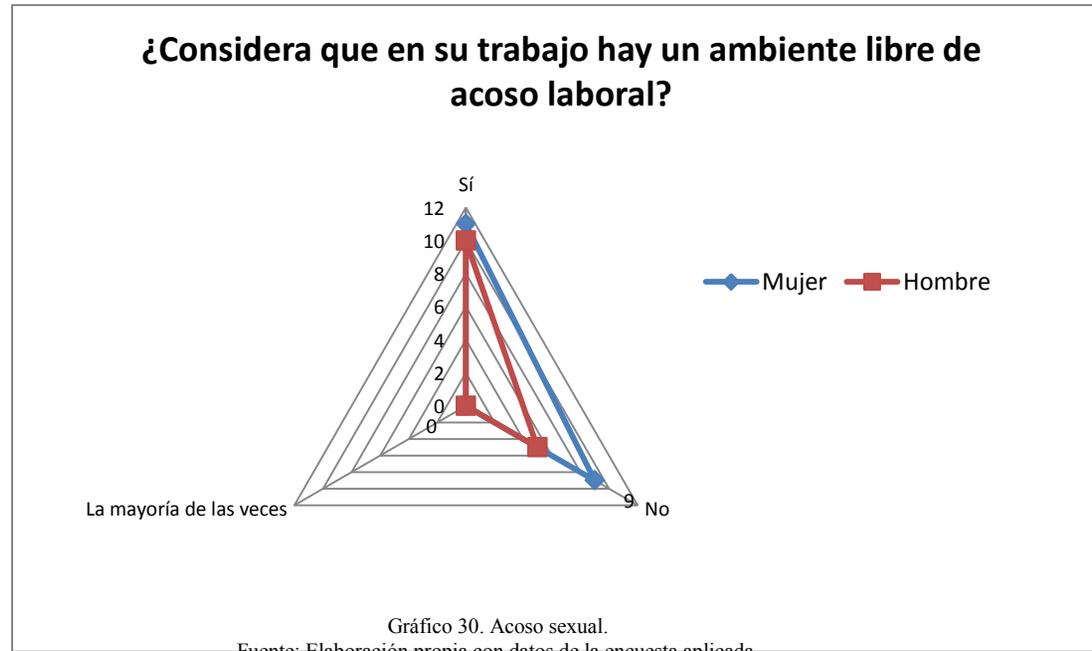


Gráfico 29. Igualdad de sueldos por sexo.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Un punto en el que coincidieron las y los trabajadores son respecto a la similitud en cuanto al sueldo, 19 de 20 mujeres lo manifestaron así, mientras que 12 de 15 hombres se pronunciaron en el mismo sentido.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



En lo que respecta al acoso laboral, las mujeres lo perciben en mayor media, prácticamente la mitad de ellas así se pronunciaron, mientras que en el caso de los hombres la tasa afirmativa fue solamente de una tercera parte.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que en su trabajo hay un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual?

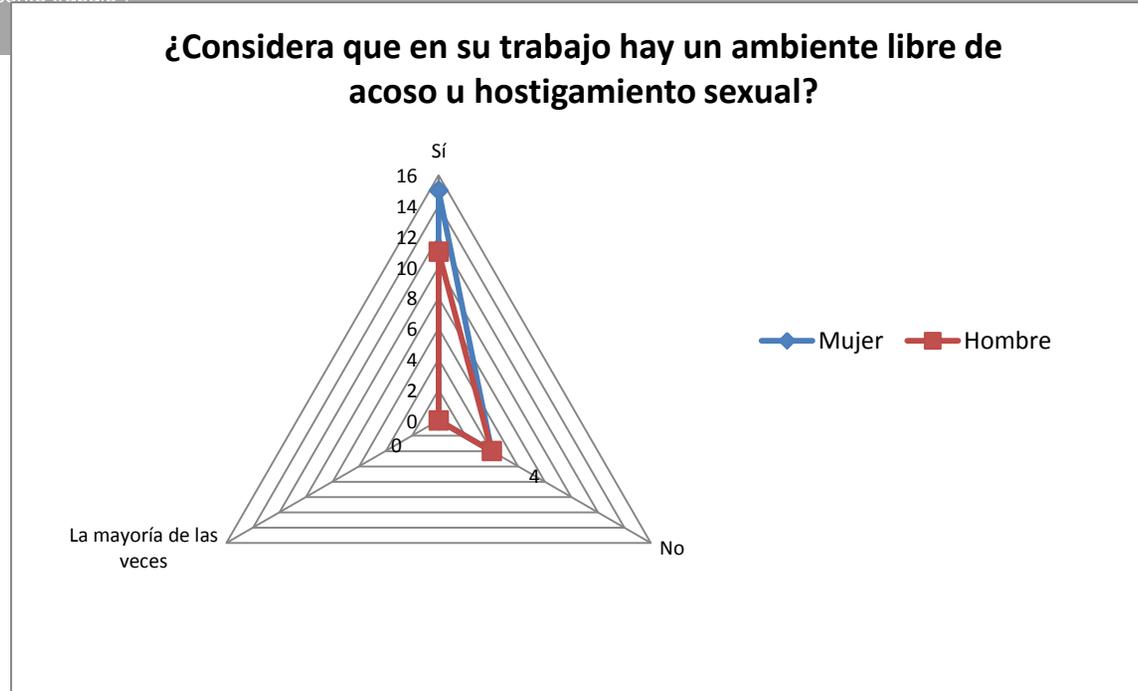


Gráfico 31. Acoso y hostigamiento sexual
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En cuanto al tema del acoso sexual, se presentan tasas de respuestas similares. En el caso de las mujeres una cuarta parte se pronunció de esta forma, mientras que los hombres este fue de prácticamente una tercera parte.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

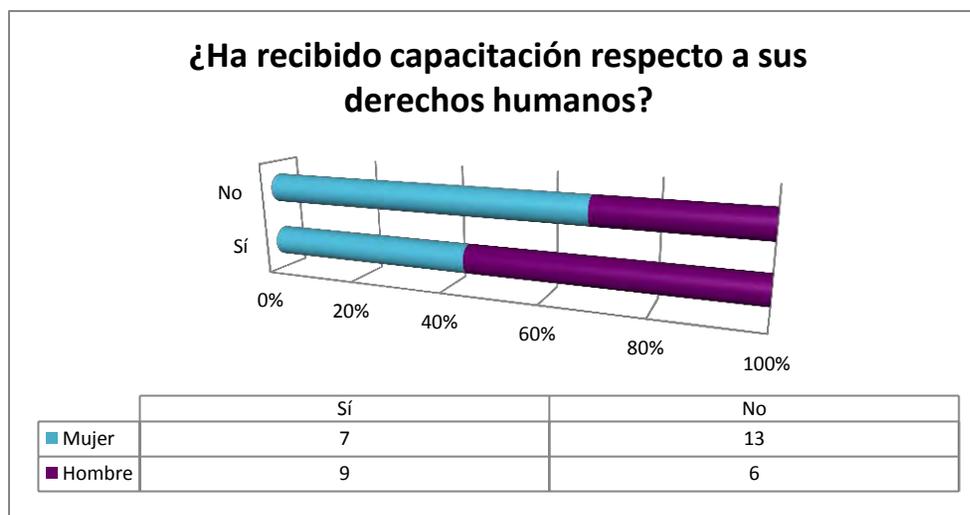


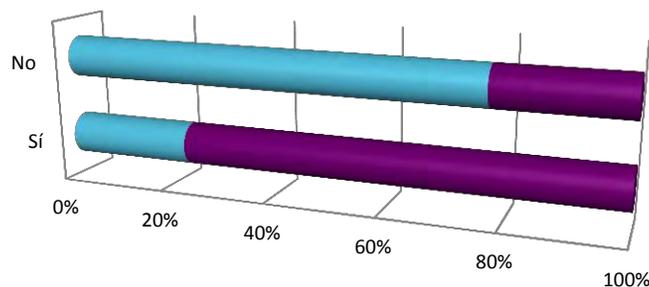
Gráfico 32. Capacitación en Derechos Humanos recibida.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre capacitación en derechos humanos, mientras que dos terceras partes de los hombres afirmaron haber sido capacitados en la materia, en el caso de las mujeres solamente 7 de los 20 casos estudiados respondieron afirmativamente.

Como parte de la investigación respecto a los temas que les interesaba conocer a las custodias se ahondó sobre la capacitación que han recibido en derechos humanos, a este respecto se encontró que si bien han recibido cursos estos son de índole jurídica y sobre los derechos de la población interna, no obstante como se pudo observar en los talleres ellas como personas no se identificaban como sujetas de derechos. A partir de la intervención de capacitación se pudo observar que al mirarse ellas como titulares de derechos se reflejaron hacia la población femenil y reflexionaron en torno a cómo se puede afectar los derechos en el cumplimiento de una instrucción, y el que a ellas les compete desarrollar su función basadas en el principio del buen trato.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Ha recibido capacitación sobre igualdad de género?



	Sí	No
Mujer	3	17
Hombre	10	5

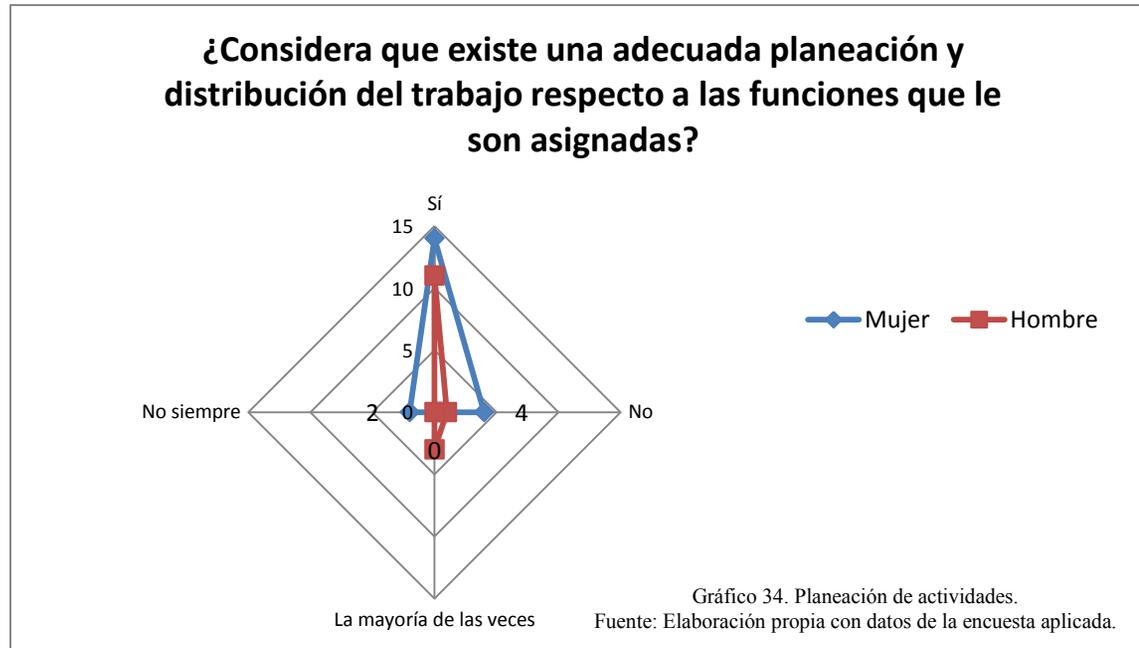
Gráfico 33. Capacitación en Igualdad de género recibida.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre capacitación en igualdad de género, es evidente que las mujeres no han sido capacitadas en la materia, ya que sólo 3 de las 20 respondieron que sí. Por su parte, dos terceras partes de los hombres respondieron que si han sido capacitados. Al respecto se observó que el Instituto Queretano de las Mujeres les era desconocido, respecto a los servicios que proporcionan.

“En el curso están enfocados hacia ellos, hacia lo jurídico, pero todo hacia ellas. Y decimos ¿dónde quedamos nosotros? ¿Dónde está esa atención que deberíamos recibir?”

Testimonio sobre impartición de cursos de derechos humanos

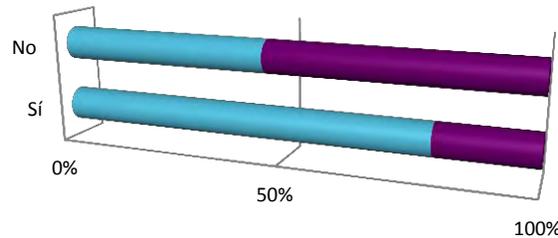
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.



Sobre la planeación y la distribución del trabajo, tanto hombres como mujeres consideraron en similitud de porcentajes que así es.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿Considera que existen ambientes sociales o relaciones interpersonales que reflejen en la falta de apoyo o de ayuda de sus superiores?



	Sí	No
Mujer	8	11
Hombre	2	13

Gráfico 35. Relaciones con superiores.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

“En este caso somos una cadenita.... Su situación (refiriéndose a la supervisora) es difícil porque después de ella sigue otra jefa u otro jefe. Muchas veces la responsabilidad más grande es para ellos, porque ella como jefa inmediata nos está dando la comprensión, el apoyo, pero muchas veces sí le ha tocado cargar con nosotros. Ahí a veces es complicado. Porque el nivel de estrés tiene que cargar con nuestras decisiones, hasta cierto punto apoyarnos pero quien va a dar la cara es ella y en algunas ocasiones no le ha ido muy bien que digamos, porque muchos criterios son cuadrados y no dan muchas opciones, cuando en realidad cuando el trabajo realizamos más fuerte somos nosotros.”

Testimonio

Sobre la posible existencia de ambientes sociales o relaciones interpersonales que reflejen en la falta de apoyo o de ayuda de sus superiores, 13 de 15 hombres señalaron que no es así, sin embargo, en el caso de las mujeres 8 de 20 respondieron que si se presenta esta situación.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Considera que en la Institución se da importancia a los aspectos emocionales y la salud mental por ejemplo: problemas familiares, laborales, económicos y trastornos de personalidad, que puedan afectar su trabajo?

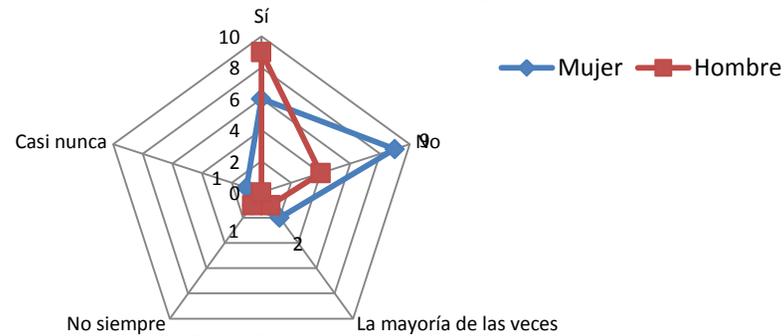
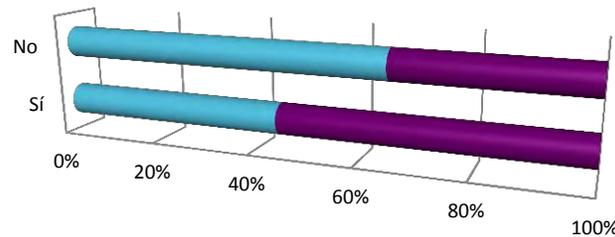


Gráfico 36. Importancia a aspectos personales.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre los aspectos emocionales de los entrevistados, los hombres (dos terceras partes) consideran que la institución para la cual laboran si le da importancia a estos temas. Sin embargo, estos resultados se contraponen para el caso de las mujeres ya que la mitad considera que no es así.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿Existen apoyos psicológicos que le permitan manejar su salud emocional en torno al "carcelazo"?



	Sí	No
Mujer	4	15
Hombre	5	8

Gráfico 37. Contención emocional.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Tanto mujeres como hombres consideraron que no existen mecanismos de contención emocional que les permita atender su salud emocional y psicológica sobre las consecuencias de la labor que desempeñan al interior de los Centros.

Al preguntarseles si conocían el término "carcelazo" se pudo observar que éste les es ajeno, no obstante al referir algunas de las manifestaciones del mismo, las personas que respondieron que no coincidieron en que, si bien este término lo utiliza principalmente la población penitenciaria tanto femenina como masculina, las y los custodias/os si viven situaciones como el encierro, poca tolerancia al estrés y las características ya señaladas en el apartado teórico conceptual.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

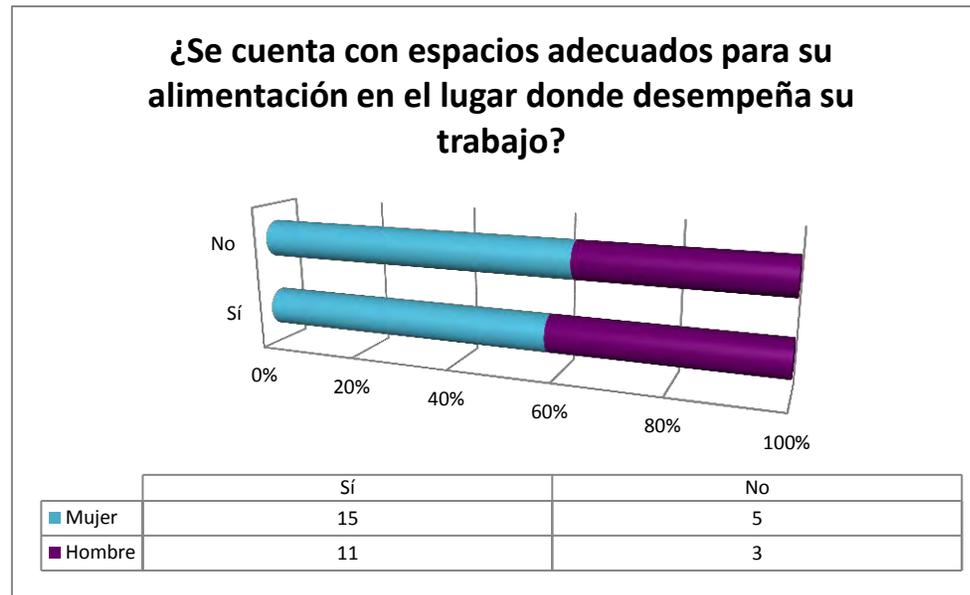


Gráfico 38. Espacios para la alimentación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Referente a los espacios para alimentarse, no se nota discrepancia mayor entre hombres y mujeres, prácticamente sólo una cuarta parte considera que no son adecuados.

No obstante durante la entrevista a las custodias se profundizó en este tema, resultando que aunque en el área femenil si se cuenta con espacios y se cuenta con respaldo institucional para su uso, en el caso de las custodias asignadas al área varonil al permanecer ellas en las aduanas y espacios abiertos, debido a la carga laboral que implica la custodia de más de 1,200 internos, ellas no pueden contar con horarios ni espacios para alimentos, tampoco es posible la compra de comida en la tienda del interior del penal ya que esto les puede traer como consecuencia una sanción.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿Cuenta con la posibilidad de solicitar permisos para ausentarse dentro del horario laboral para atender situaciones particulares, familiares o escolares de carácter extraordinario?

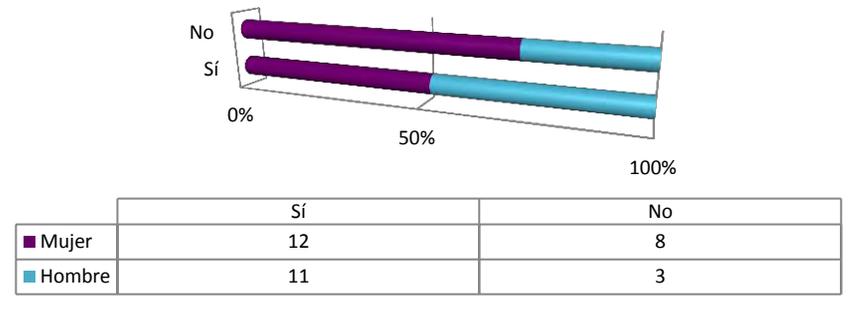


Gráfico 39. Permisos
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Al tocar el tema de los permisos para ausentarse de las labores por asuntos familiares, los hombres son los que en mayor porcentaje consideran que es así, mientras que si bien es mayoría esta respuesta, no alcanza los niveles de su contraparte.

Esta gráfica la interpretamos correlacionandola con la siguiente. El factor de los permisos para atender problemas familiares o de salud, es un problema que surge constantemente y que al no ser atendido por la institución desde la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos del personal, genera múltiples problemas familiares y deterioro en la salud de las mujeres. Ya que como señalaron, en el caso de las visitas a servicios médicos es complejo asistir puesto que con los horarios que manejamos nosotras no se empatan mucho con los servicios del IMSS (esta es la institución de seguridad social a la que pertenecen), de ahí que, aunado al desconocimiento sobre sus derechos reproductivos (como ejemplo) no hayan visualizado la importancia de practicarse mastografías o papanicolao, pero al intentar hacerlo, (después de los talleres) algunas encontraron que las citas no coincidían con sus días de descanso y dada la poca información y en esta institución de salud, no lograron el cambio de fechas y por ende no se los practicaron.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

¿Cuando es el momento clave a nosotras como mujeres para saber si esto está valiendo la pena? ¿creo que este trabajo me está dando económicamente, pero físicamente me está fallando, qué hago?

Testimonio

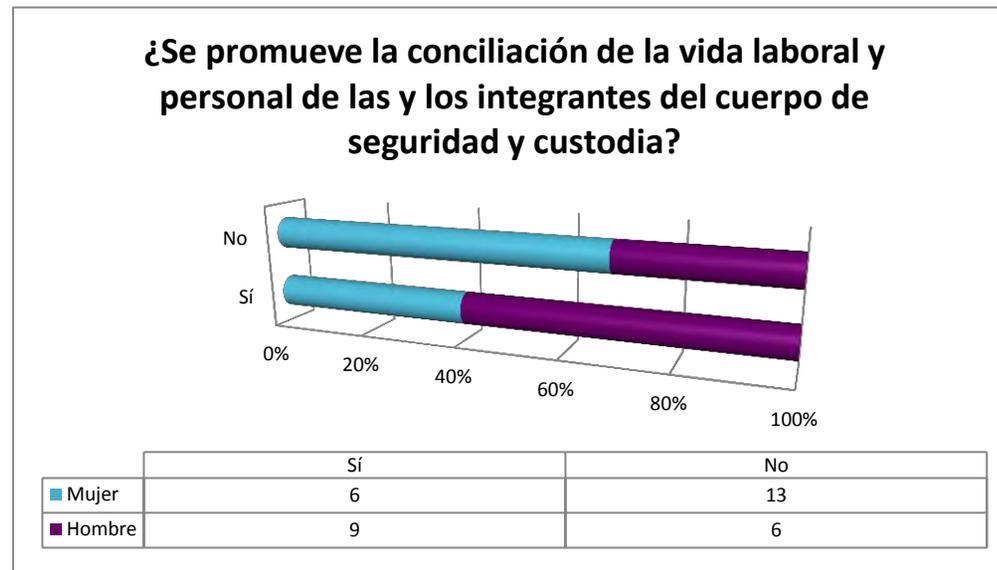


Gráfico 40. Espacios para la alimentación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Un tema en el que las percepciones son contrarias, es acerca de la conciliación de la vida laboral y personal, ya que mientras la mayoría de los hombres considera que si se promueve, la mayoría de las mujeres contestó en sentido contrario.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Esta es quizás una de las principales complicaciones que encuentra el personal femenino de seguridad y custodia y que en el caso de los hombres no lo consideran un problema, por supuesto esto tiene correlación con los roles de género donde la maternidad les impone a las mujeres una serie de cargas de trabajo prioritariamente en el caso de aquellas que son jefas de familia. Al ahondar más sobre el tema tanto en la fase cualitativa como en la impartición de los talleres, las custodias afirmaron que los principales problemas familiares obedecen a las largas ausencias y a que no pueden permanecer con sus hijas e hijos, y en el caso de las mujeres que viven con su familia ascendente, el que no pueden hacerse cargo de su cuidado, por ende esto tiene como consecuencia diversos problemas en el ámbito laboral. Las dos principales causas que pueden generar la solicitud de permisos en el caso de las mujeres son la presencia que deben tener en las escuelas de sus hijas e hijos y en casos de atención médica.

Al no existir una política de conciliación laboral en la institución, los hombres mantienen los roles de proveedores, dado que no se ha intervenido mediante trabajo en masculinidades las consecuencias de su ausencia en el ámbito familiar no han sido visibilizadas, no obstante, en el caso de las mujeres si genera un estado emocional que condiciona su ánimo, ya que incluso se generan problemas porque en las escuelas de sus hijas e hijos no comprenden la naturaleza de su función y constantemente tienen llamadas de atención por no estar presente.

De ahí que este fuera un tema de suma importancia para trabajar durante los talleres proponiendo alternativas que mejoraran la calidad del tiempo de que disponen para dedicárselo a su familia. Al implementar esta estrategia, durante el proceso se pudo observar que el ánimo de las custodias fue mejorando, además de que ellas así lo compartieron.

Una vez detectado que este era un aspecto prioritario a trabajar, y abordarlo, en la etapa de capacitación sobre ellas como servidoras públicas, consideraron que una problemática común en el femenino es el abandono y pudieron reflexionar sobre las consecuencias en el ánimo de las internas al no recibir visita, o bien al restringirse ésta. Si bien el personal de seguridad y custodia no tiene ninguna atribución para determinar lo que corresponde a las visitas, en tanto esto obedece a las atribuciones del Consejo Técnico Interdisciplinario, en su rol de cuidado coincidieron que esto puede ser un motivo de conflicto al interior y pese a la "distancia" que deben guardar con ellas, la falta de contacto familiar o las relaciones maternas deben ser consideradas en el trato que ellas como custodias otorgan a las mujeres.

"Yo estoy acá en este centro, llevo poquito pero desde que estoy en el curso para entrar, me he perdido de muchos eventos con mis hijos, he tenido que sacrificar esa parte, no me dicen, pero sí he perdido muchas vivencias con mis niños en lo que va en un año".

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

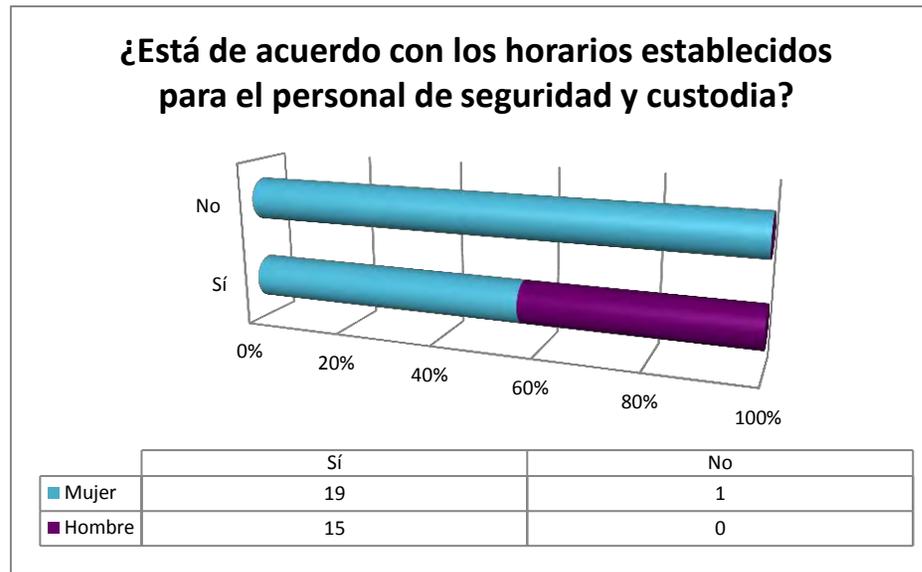


Gráfico 41. Horarios laborales.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Un punto coincidente es respecto al horario, tanto hombres como mujeres consideran que está de acuerdo con ellos. Si bien en general las custodias reconocen que pertenecer al cuerpo de seguridad y custodia de un Centro implica la aceptación de los horarios, y están de acuerdo con ellos, el problema que se genera cuando deben cumplir con dobles jornadas, o bien con periodos de más horas al interior de los Centros si les afecta, ya que incluso hicieron la reflexión de que esto también afecta el desempeño laboral, en el caso de las custodias que están asignadas al área varonil concidieron que esto las pone a ellas y a la institución en riesgo porque en tanto la población interna tiene tiempo de sobra para ejercitarse y con ello desarrollar fuerza física, el que ellas y sus compañeros trabajen más tiempo de su jornada laboral genera cansancio y evidentemente su capacidad de respuesta se ve disminuida.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

¿Considera que en el CERESO existe discriminación de algún tipo sobre el personal de seguridad y custodia? En caso negativo cierre la encuesta.

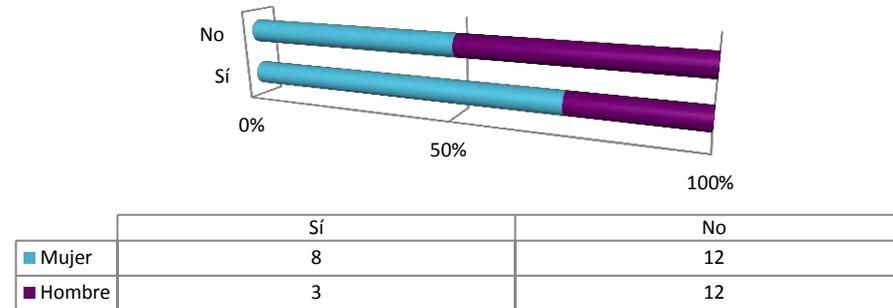


Gráfico 42. Discriminación.

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Sobre el tema de la discriminación, las mujeres perciben en mayor medida que si se da, cabe señalar que no es la mayoría la que opina esto (8 de 20), mientras que en el caso de los hombres solamente una quinta parte lo considera así.

El tema de la discriminación, ha sido abordado en diversos cursos de capacitación que se les ha otorgado al personal de seguridad y custodia por parte de la institución de ahí que la discriminación sea una constante en su discurso, ya que uno de los principales motivos de reporte son por parte de la población e internas son sobre ello, de ahí que sea mayor el número de casos que consideran que no se vive puesto que es un aspecto que constantemente cuidan para no ser objeto de sanciones por este motivo.

No obstante es relevante que sean las mujeres quienes si consideran que existe discriminación hacia el personal de seguridad y custodia, siendo principalmente quienes la infligen las y los superiores, de ahí que este gráfico pueda leerse en correlación con los siguientes.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

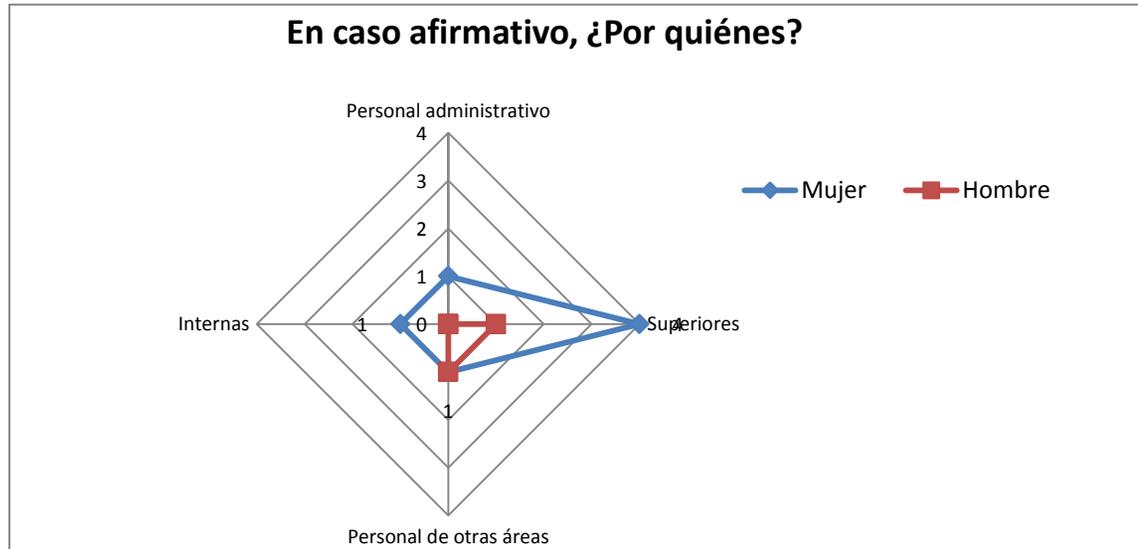


Gráfico 43. Quien ejerce discriminación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

De quienes respondieron que existe discriminación, las mujeres señalaron que esta viene principalmente por parte de los superiores, aunque también al menos se detectó que la reciben por parte del personal administrativo, de otras áreas y las internas. En el caso de los hombres, que en su mayoría no percibió sentirse discriminado, esta vendría por parte de los superiores y por el personal de otras áreas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En caso que en la pregunta anterior la respuesta sea "Por superiores", preguntar: ¿Cómo se manifiesta esa discriminación?

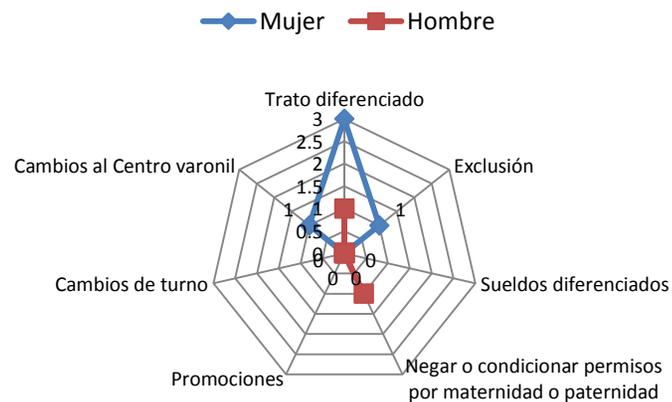


Gráfico 44. Manifestaciones de la discriminación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Al tratar de detectar las causas de la discriminación que sufren por parte de los superiores, las mujeres destacaron principalmente que se da un trato diferenciado, también surgieron como respuestas la exclusión y los cambios al centro varonil. En el caso de los hombres la trato diferenciado y el condicionar permisos por maternidad o paternidad fueron las causas de discriminación de las que fueron objeto.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

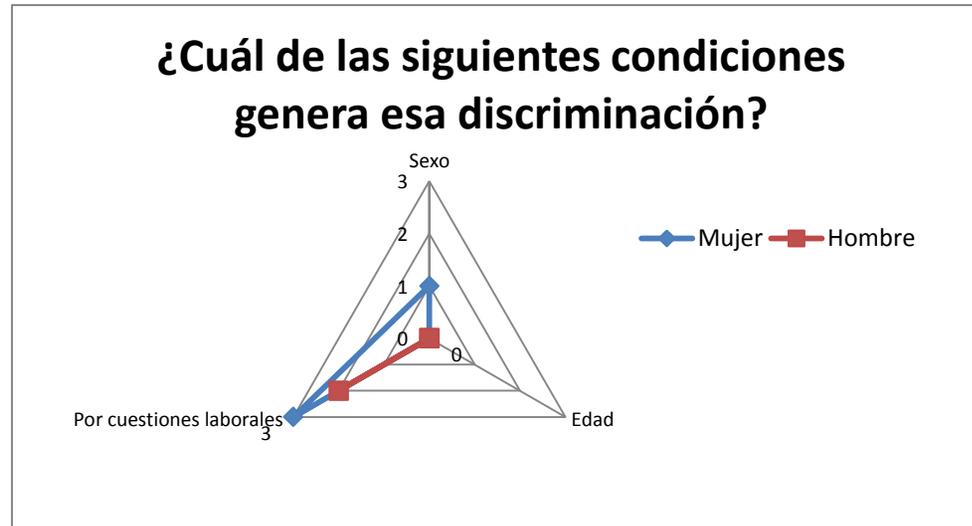


Gráfico 45. Condición que genera discriminación.
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

Cabe señalar que al averiguar las posibles condiciones que generan esta discriminación, resulta que tanto hombres como mujeres señalar que se deben a cuestiones laborales y solamente una mujer señaló que es por el sexo, por la edad ninguno se manifestó.

“El problema es que también los compañeros entiendan que no pueden pasar encima de tí, que superiores entiendan que tenemos una vida allá afuera”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Respecto a la discriminación como se observa existen diferencias entre mujeres y hombres ya que los segundos no se ven discriminados en su función de custodios ni al interior ni fuera de el, sino que identifican que el ejercicio de sus funciones puede generar conflictos principalmente con la población y con las familias, no así con el personal penitenciario tal como se observa en el siguiente testimonio:

“Cuando la gente va de visita, me ha tocado que van personas adultas con aliento alcohólico y a nosotros nos dan un reglamento para seguirlo y les indicamos a ellos. Cuando me toca estar en revisiones, le pregunto a la persona si tomo una cerveza un día antes y tenemos que hacer plática para percibir eso y a veces me ha tocado, no me agreden, pero sí se molestan. Hay personas que hablan mal de nosotros.”

Por el contrario las mujeres que participaron en la fase de capacitación si identifican actos discriminatorios en tanto los identifican como influye el género en los comentarios de los compañeros, de ahí que durante la entrevista refirieran algunos comentarios que les hicieron los hombres respecto al curso impartido:

Somos objeto de chascarrillo, de burla

Vas a tu curso de mujeres

Me lo dice uno dos tres dices ya párale

Llego y me preguntan y ¿de qué se trató?

No están acostumbrados a que vean a la mujer, al principio me preguntaban vas a tu clase de cocina? Te enseñan a hacer clases de galletitas?

Es la manera en que te preguntan, ¡ay que lindas hacen manualidades!, es la forma en que ellos se acercan a decirte las cosas, y entonces tu debes aprender a defenderte de ellos si no luego es peor.

Respecto a la discriminación hacia el exterior, las custodias refirieron que más bien existen situaciones que rebasan la discriminación poniéndolas en estados de riesgo, tal como relataron algunas de ellas:

“Si pasa algo en la calle, si tiene tantas capacitaciones sabe esto o aquello, entonces se ve como un exceso, pasas de ser víctima a ser agresora. Por ejemplo si yo me hubiera defendido cuando me asaltaron, me habrían

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

demandado por trabajar en el servicio público. Por eso he optado por no salir de mi casa, porque los vecinos si me dicen custodia”

“Si afecta la comunidad, a mi los compañeros de mis hijos si me dicen eres policía, ya no les hablan, ya no te acercas, y por eso yo le pido a mis hijos que no digan nada sobre mi trabajo. Sobre todo porque luego nos hemos encontrado aquí y ¿qué haces?”

“Afuera somos gente normal y nos puede pasar cualquier cosa. Yo no tengo contacto con vecinos, si sales evitas, sabes con quien si y con quien no, ese es el problema que somos personas que vivimos en lugares medios, y nadie nos cuida.”

“El ejercicio de nuestra profesión si nos trasciende. Ahorita es mejor no decir a que me dedico.”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

CONCLUSIONES

Respecto a nuestras preguntas de investigación podemos referir que debido a lo complejo de llevar a cabo una investigación respecto a las condiciones cotidianas que ocurren al interior de los Centros de Reclusión podemos responder parcialmente sin que esto sea necesariamente concluyente aunque si permite develar situaciones básicas. Dicha complejidad obedece desde nuestra interpretación a dos factores prioritarios en tanto la secrecía y el régimen disciplinario que impiden la expresión de las necesidades de las personas puesto que deben subordinar ésta al bien común de la institución: la seguridad de las personas.

Sobre las condiciones diferenciadas entre el personal femenino y varonil de seguridad y custodia según lo revelado no existen brechas por género que perjudiquen a unas u otros, sino más bien las condiciones les afectan como grupo ya que están expuestas/os a las mismas situaciones de estrés, de jornadas extenuantes de trabajo, no reciben contención ni se promueven políticas de conciliación familiar. Por estas comprendemos aquella que señala la Ley de Igualdad Estatal: *“Conciliación vida laboral y familiar, conjunto de políticas públicas y acciones afirmativas para lograr que las mujeres no enfrenten la disyuntiva entre la vida laboral y la vida familiar, a través de la flexibilización de la estructura social y el impulso de programas para desarrollar el trabajo desde sus hogares y trabajos por proyectos.(Art. 5)”*

Respecto a las discriminaciones que enfrenta el personal femenino de seguridad y custodia, podemos observar que esta es una violencia simbólica que pasa inadvertida por las y los compañeros, se observó que una vez impartido el taller en el caso de quienes asistieron pudieron hablar de ella y reconocerla. La violencias y discriminaciones que identificaron las mujeres no se refieren a acoso ni hostigamiento sexual, ya que tanto en la encuesta como durante los talleres las participantes expresaron que no ocurre porque en una corporación debes partir de la confianza ya que en muchas ocasiones la vida, seguridad e integridad se pueden salvaguardar gracias al trabajo en equipo. No obstante respecto a los actos de discriminación por cuestiones laborales que les impide el ejercicio de otros derechos se identifica con las conductas de acoso laboral y las cargas excesivas de trabajo.

Respecto a las reglas no formales al interior de los Ceresos de Querétaro, este aspecto ha sido uno de los que se guarda silencio con mayor recelo, más allá de que las reglas formales tengan una carga de género simbólica, obedecen a regímenes disciplinarios en que ellas no tienen márgenes de opinión y libre albedrío ya que todo funciona de acuerdo a las estructuras jerárquicas en turno, de ahí que como se observó al momento de finalizar la intervención en campo las cargas de trabajo fueran más extensas y la presión de los exámenes que deben ser aprobados para la permanencia en el puesto eleva los niveles de ansiedad y estrés, como señalaron las participantes trabajar en un Centro de Reclusión implica estar alerta porque cuando más paz hay es que algo está ocurriendo y esas reglas informales son imperceptibles para una persona externa, no así para el personal de seguridad y custodia que acepta las reglas cualquiera que estas sean debido a ese régimen disciplinario que impone el ejercicio de sus funciones.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Respecto a las dificultades que enfrenta el personal femenino de seguridad y custodia frente a sus compañeros para desempeñar su trabajo al interior de los CERESOS, las prioritarias son las que tienen que ver con la conciliación con la vida familiar ya que la poca convivencia combinada con el estrés y el cansancio generan en ellas condiciones de dolor y ansiedad e incluso culpabilidad por no estar presente en la vida de sus hijas e hijos, en el caso de los hombres se observó que esto al ser un mandato de género no se lo cuestionan, las respuestas institucionales que proporcionaron los compañeros poco espacio dejaron para desentrañar esta pregunta, no obstante su preocupación es la falta de equipos y recursos materiales para el mejor desempeño de sus funciones.

Sobre la influencia que tiene en el personal de seguridad y custodia respecto a su vida laboral y personal la opinión negativa (estigmatización) que la ciudadanía tiene de éste, según se observó esta es negativa por cuanto hace a las condiciones de riesgo o peligro de su profesión ya que como señalaron incluso pueden encontrarse con vecinas/os que son internas/os y con familiares durante la visita, ello genera situaciones estresantes por lo que las mujeres según refirieron durante los talleres prefieren evitar el contacto con la comunidad y evitan que se socialice la información respecto a su situación laboral. Aunque consideraron que la discriminación se ha reducido en el sentido de estigmatizarlas como un trabajo poco decente o vergonzoso.

Al responder la pregunta sobre si existe vinculación entre el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres internas en los CERESOS y los del personal de seguridad y custodia, esta fue reflexionada durante los Talleres, si bien las participantes se mostraban muy reacias a participar en un principio, al proponer una metodología que las llevara a verse como titulares de derechos les permitió descubrir en qué medida ellas como servidoras públicas obstaculizan o incumplen con las obligaciones constitucionales en materias de derechos humanos. En el tercer apartado sobre el desarrollo de las sesiones, esto se podrá observar más claramente.

Sobre si se cuenta con los mecanismos institucionales para mejorar las condiciones en que el personal femenino de seguridad y custodia desempeña su trabajo se pudo observar que no es así y que como señalamos esta es un área de oportunidad muy importante para la concertación de acuerdos para la implementación de políticas que consideren incorporar un enfoque de derechos humanos más aterrizado y desde la perspectiva de género. Situaciones muy básicas como el tema de los uniformes que han sido pensados para hombres y no para mujeres generan problemas cotidianos que solo para quienes están dentro de la corporación pueden comprender, para tener una idea de esta afectación tanto el uniforme como los chalecos y la indumentaria que deben utilizar pesa alrededor de 7 kilos, además del peso, en el caso de las custodias que están asignadas al área varonil permaneces durante horas expuestas al sol, ello en si mismo permite la reflexión de las afectaciones que a largo plazo trae consigo a su salud, durante los talleres se pudo detectar que los problemas óseos y musculares son además de permanentes compartidos por las mujeres custodias.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Si bien en términos generales, las diferencias de opinión entre mujeres y hombres no son marcadas si indican que las primeras proporcionaron información más adecuada a sus realidades que los hombres.

Se ha podido observar durante la intervención que el número de mujeres custodias ha aumentado de manera considerable, incluso es así en los y las cadetes, quienes se encuentran en plena formación para ocupar cargos de custodia, sin embargo debido a la problemática que implica salvaguardar la información de los espacios de reclusión, la información relativa a la población que nos permitiera determinar las brechas existentes respecto al número de mujeres y hombres que pertenecen al cuerpo de seguridad y custodia no fue revelada por la Dirección General, salvo números aproximados que proporcionaron durante reuniones de trabajo con el Instituto Queretano de las Mujeres. De ahí que se determinara que laboran un aproximado de 70 mujeres custodias en el área femenil.

Respecto a la edad de las personas que laboran en el cuerpo de seguridad y custodia, se observa que es joven, lo que empata con sus ciclos de vida reproductiva, generando mayores inconvenientes a las mujeres dados los mandatos de la maternidad. Como se observó quienes de manera prioritaria se encuentran al cuidado de ellas son sus hijas e hijos, y hermanas/os el alto porcentaje de mujeres jefas de familia y las cargas doble y triple que les significan a las mujeres genera un cansancio y desgaste físico y emocional que en la intervención ha sido notorio. En el caso de los hombres como se observó la principal persona a su cuidado son las madres que en diversos casos son mayores de edad. Como se observó son las mujeres quienes dedican mayor parte de su tiempo fuera del trabajo remunerado al cuidado de otras personas.

Como se observó durante la intervención las condiciones laborales cotidianas a que se enfrenta el personal femenil de seguridad y custodia en Querétaro varía considerablemente, esto obedece a diversas causas, principalmente a la distribución del personal femenino que por ley debe ser quien custodie los espacios asignados a la población femenil, de ahí que el número de custodios hombres sea menor. A contrario sensu, las situaciones que enfrentan las custodias en el Mixto y en el varonil resultan más complicadas, pese a que se encuentran en áreas de poco contacto con población varonil, o con la población femenil que es mucho menor en San Juan, la carga obedece a que la población varonil es mucho más alta y por ende la carga laboral se incrementa.

Un área de oportunidad detectada para el Instituto Queretano de las Mujeres en coordinación con la Dirección General de Reinserción Social es diseñar e implementar acciones para la conciliación familiar y laboral, ya que como se pudo observar este es un problema común y constante que genera problemas familiares a las custodias en tanto los permisos de salidas son restringidos. Si bien se comprende que las dinámicas laborales en la función primordial que ejercen los cuerpos de seguridad y custodia deben asegurar que no se incumpla con el objetivo de las mismas, el no considerar las necesidades de ausencia en razón al cuidado de sus familias si vulnera considerablemente la dignidad de las custodias.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

El tema de los permisos restringidos que pudieran ser objeto de acciones específicas o bien mediante campañas de atención a la salud física y reproductiva que se podrían implementar para el autocuidado del personal femenino (y también varonil) de seguridad y custodia según se observó son una asignatura pendiente para la institución y en la cual el Instituto Queretano de las Mujeres tiene una oportunidad de colaborar.

En términos generales según la información recabada existe un ambiente de trabajo aceptable entre las y los compañeros, incluso se reconoce que en el desempeño de sus labores el trabajo en equipo es indispensable ya que durante los turnos deben encontrar coordinación y comunicación que facilite las tareas de seguridad y custodia de las personas internas.

Respecto al clima laboral no se obtuvo información que permita conocer condiciones muy específicas, ya que como señalamos el personal debe cumplir con la obligación de decrecía, lo cual implica también develar información respecto a las relaciones laborales y clima organizacional, no obstante si se pudo identificar que en el caso del CERESO Femenil se cuenta con condiciones más accesibles para las compañeras custodias, además de que las largas horas de convivencia crean entornos de trabajo en equipo más sólidos.

Un tema que constantemente fue retomado por las participantes en el grupo focal, entrevista y los talleres es que se debería comprender que la labor que desempeñan genera mucho estrés y por ello contar con espacios para el cuidado de la salud mental y emocional son indispensables.

Durante la intervención de los talleres se pudo detectar que no existe claridad en las actividades que deben desarrollar como personal de seguridad y custodia, esto se comprueba con el Informe de CNDH sobre las mujeres internas en los Centros de Reclusión de la República Mexicana que refiere la inexistencia de manuales de procedimientos “*para regular cada uno de los aspectos que tienen que ver con la vida diaria de la administración de esos lugares, o la falta de alguno de ellos*” en diversos Centros Femeniles entre los que se encuentra el CERESO Femenil de San José el Alto. (Informe CNDH:18)

De acuerdo a la información que se obtuvo, el tema del acoso y hostigamiento sexual es algo que no se observa como problema que vivan las custodias, no obstante no podemos determinar si es un espacio libre de acoso y hostigamiento sexual en tanto la información con que se cuenta no es concluyente.

Respecto al acoso laboral este se identificó sobre todo con las cargas excesivas de trabajo, con favoritismos de algunas personas en niveles jerárquicos superiores. De acuerdo a la información obtenida el principal problema es la falta de personal (tal como se señala en el Diagnóstico de la CNDH) ya que ello les implica realizar más actividades, permanecer más tiempo en el CERESO y trae acarreado un cansancio físico y desgaste emocional, así como la poca convivencia con sus familias.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Debido a la concepción de un sistema penitenciario con enfoque de derechos humanos, las custodias han recibido capacitación respecto a aquellos que les son reconocidos a las personas en situación de reclusión, no obstante se pudo observar que ellas no se reconocían como titulares de derechos y sobre los derechos de las mujeres en particular el tema les fue desconocido tanto como el de género, una vez implementada la estrategia de capacitación, se observó un cambio en la percepción tanto de ellas como de las internas como sujetas de derechos.

Respecto a la discriminación, las custodias pudieron identificarla más como aquellos actos que las vulneran por su condición ya de ser mujer como en el caso de los compañeros de quienes afirmaron tener un respaldo como compañeros y no vive situaciones de violencia que las afecten, pero si discriminaciones mismas que pudieron detectar una vez cursado el taller.

El tema de la discriminación en relación a su condición laboral, si presentó diferentes posturas, ya que en tanto los hombres no se ven discriminados porque consideran que es un asunto de percepción de cualquier persona que se dedica a la seguridad pública, en el caso de las mujeres si les "trasciende" a su trabajo porque recae en sus familias principalmente en sus hijas e hijos, esa discriminación se traduce en un riesgo que ellas perciben por lo que no en pocos casos prefieren evitar la convivencia en la comunidad o bien no dar a conocer a qué se dedican para salvaguardar su seguridad y las de sus familiares.

Se pudo observar que existe un cambio en la percepción del personal como seguridad y custodia, situación que con los años ha ido perdiendo el estigma que acarreaba ser "carceleros o celadores", por lo que ahora se identifican como servidores y servidoras públicas cuya función es salvaguardar la seguridad e integridad de las personas que se encuentran en los Centros de reclusión, tanto población como familiares, visitas y funcionariado.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

RECOMENDACIONES

A manera de recomendaciones consideramos que son cuatro las prioridades detectadas:

Implementar políticas para la conciliación con la vida familiar y personal, para el personal de seguridad y custodia. Esta recomendación es de carácter estratégico, y de mediano plazo.

Incrementar la presencia del Instituto Queretano de las Mujeres ya que como se pudo observar existe desconocimiento sobre su existencia y sobre los servicios que presta.

Proponer como parte de las estrategias de vinculación para generar condiciones que propicien la incorporación de la perspectiva de género en la oferta de capacitación, esta proponemos considerar dimensiones distintas que se correlacionan:

En tanto no se aborde el trabajo con el personal con toma de decisiones las dinámicas que perpetúan los mandatos de género continuarán. De ahí que en principio es con este personal que debe llevarse a cabo intervenciones de capacitación y posterior vinculación para el trabajo institucional que permita implementar políticas de igualdad.

En segundo sentido, como se pudo observar durante la intervención sensibilizar a los hombres del cuerpo de seguridad y custodia respecto a masculinidades diversas a la hegemónica, facilitarían la inclusión de esta perspectiva en la convivencia cotidiana al interior de los CERESOS.

En tercer sentido, como se pudo observar pese a que las custodias han recibido múltiples capacitaciones sobre derechos humanos de las personas internas, estas tienden a ser abordadas desde perspectivas jurídicas que les impiden verse a si mismas como sujetas de derechos de ahí que la sensibilización desde el “yo” es necesaria, como se observó durante la impartición de los talleres, verse a si mismas y reflexionar sobre sus derechos abrió la puerta a manera de “espejo” sobre como ellas son un obstáculo o facilitador para que las mujeres internas puedan ejercer sus derechos y sobre todo atender a las cuestiones que les compete por mandato de las funciones que desempeñan. De ahí que sensibilizar sobre la cultura del buen trato al personal puede traer beneficios tanto a la población como a los cuerpos de seguridad y custodia.

Generar procesos de contención para el personal de seguridad y custodia desde la perspectiva de género resultó un área de oportunidad muy adecuada detectada por el Instituto Queretano de las Mujeres, de ahí que la capacitación tuviera como ejes prioritarios el proceso de capacitación en derechos humanos, sensibilización en torno al ejercicio efectivo de sus derechos y fuera un proceso de contención para reducir los niveles de estrés que viven cotidianamente las custodias debido al ejercicio de sus funciones.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFICAS

Blazque Graf, Norma, Flores Palacios, Fátima y Ríos Everardo, Maribel (Coord.), *Investigación Feminista Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales*, Universidad Nacional Autónoma de México, CRIM, Primera Edición, 2010.

Bordieu, Pierre, *La dominación masculina*, Ed. Anagrama, España, 2000.

García Cruz, Adriana, *Cultura Institucional, Metodología de Trabajo*, IEGY, INMUJERES; GENDES, AC, México, 2015.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, ENADIS 2010, Resultados sobre mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2010.

Lacramette, Nicole (Editora), Nash, Claudio (Estudio introductorio), *Derechos Humanos y Mujeres: Teoría y Práctica*, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, The Sigrid Rausing Trust, Centro de Derechos Humanos, Chile, 2015.

Modelo de Equidad de Género MEG.2012, INMUJERES, México.

Olivares Ferreto, Edith, *Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública* en Análisis Político, México, Diciembre 2010.

Programa de Especialización para el personal penitenciario en el sistema de Justicia Penal Acusatorio, Custodia penitenciaria y policía procesal, Dirección General de Planeación, Capacitación y Difusión de la Secretaría de Gobernación, México, 2015.

Términos de Referencia para la contratación de los servicios profesionales de un/a proveedor/a para la Estrategia de intervención en los Centros de Reinserción Social con el personal femenino de Seguridad y custodia para el mejoramiento de las condiciones de reclusión de las mujeres en el Estado de Querétaro, a través de un diagnóstico y un taller, Instituto Queretano de las Mujeres, 2015.

Zarembler, Gisela, *el género en las políticas públicas, Reglas, redes y recursos*, Flacso, México, 2013.

LEGALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Constitución Política del Estado de Querétaro

Ley de Derechos Humanos del Estado de Querétaro

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana del Estado de Querétaro

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro

Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el estado de Querétaro

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad Laboral y no discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Apartado 3

Capacitación

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

A efecto de documentar la implementación de la estrategia diseñada por el Instituto Queretano de las Mujeres para realizar una intervención con el personal femenino de Seguridad y Custodia de los CERESOS de Querétaro, presentamos a continuación la ficha Técnica del Proceso de Capacitación así como las relatorías de las sesiones a efecto de mostrar el abordaje de los temas y el trabajo psicoterapéutico y de aprehension de conocimientos que llevaron a cabo las participantes. En el último apartado presentamos las propuestas relevantes que formularon las Custodias a efecto de incorporar el enfoque de derechos humanos en su actuación pública, en el marco de las atribuciones que le son conferidas en los marcos regulatorios.

FICHA TÉCNICA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Actividad de Capacitación **Taller dirigido a personal de seguridad y custodia de los CERESOS de Querétaro.**

Modalidad	Taller
Objetivo General	Generar propuestas de acción para el mejoramiento de las condiciones laborales del personal de guardia y custodia, a través de procesos de evaluación y capacitación.
Objetivos Específicos	Sensibilizar y capacitar al personal de guardia y custodia con base en dos ejes principales: Derechos Humanos y Perspectiva de Género. Generar acuerdos y compromisos en los cuales se enumeren acciones para mejorar las condiciones de reclusión de las mujeres en el Estado de Querétaro.
Enfoques transversales de la capacitación	El programa de capacitación contempla desde su concepción el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Respecto al primero obedece no sólo a los contenidos conceptuales (acorde a los Términos de Referencia) sino a las condiciones en que se diseña, concibe, programan actividades y eligen dinámicas y contenidos. Se pone como el centro de la capacitación a las mujeres custodias partiendo de sus necesidades (información obtenida durante el diagnóstico de referencia) respecto a los temas que les interesa abordar. Se proponen contenidos de accesibilidad mediante el diseño de dinámicas que faciliten el aprehendizaje de los conocimientos que acá intentaremos sean apropiados de modo significativo por las participantes. Han sido diseñado acorde a los perfiles que hemos obtenido en la información diagnóstica, promoviendo que la información que se proporcione sea de comprensible acorde a los conocimientos previos de las participantes. Son de calidad en tanto cada uno de los temas, dinámicas y materiales se han propuesto ex profeso para este taller. Para lograr la aceptabilidad de las participantes tomamos en consideración

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

	<p>los temas que les interesa conocer. Finalmente se pretende con este taller llevar a las participantes a la reflexión colectiva de cómo el ejercicio propio de los derechos humanos se vincula directamente con el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en reclusión y se propone clarificar la calidad de ciudadanas/servidoras públicas y en virtud de esto último su responsabilidad de cumplir con las obligaciones que en materia de derechos humanos les compete desde su función pública.</p> <p>El Programa incorpora una perspectiva de género, en tanto a sus contenidos (acorde a los Términos de Referencia) pero, prioritariamente, a considerar como un factor las condiciones en que las mujeres abordamos las problemáticas, de ahí que no se proponen dinámicas neutras sino ejercicios que aporten a las participantes herramientas que les permitan mejorar sus propias relaciones y reflexionar sobre como las diversas organizaciones de las que forman parte (familia, pareja, servicio público, etc) tienen influencia en su deterioro emocional y físico, y cómo al tomar conciencia de lo que les afecta pueden tomar decisiones adecuadas, es pues una intervención que busca propiciar el empoderamiento de las participantes para motivar cambios positivos en su función pública de manera que sean más asertivas con la población femenina interna en los CERESOS de Querétaro.</p>
Alcances	<p>Proporcionar a las participantes herramientas prácticas de derechos humanos para promover su empoderamiento ciudadano.</p> <p>Dotar de conocimientos a las participantes respecto a las obligaciones que como servidoras públicas deben cumplir para promover el ejercicio de los derechos humanos de la población femenina reclusa en los CERESOS de Querétaro.</p> <p>Promover un espacio para la reflexión colectiva de los mecanismos con que las mujeres cuentan en el estado de Querétaro para el disfrute y defensa de sus derechos humanos.</p> <p>Generar propuestas colectivas para mejorar las condiciones de las mujeres en los espacios de reclusión del estado de Querétaro.</p>
Metas	<p>40 custodias del Centro Femenil de Seguridad y Custodia capacitadas en género y derechos humanos.</p> <p>Propuestas que contribuyen a mejorar las condiciones laborales del personal de seguridad y custodia femenil y de las mujeres en reclusión en Querétaro, respecto a las atribuciones que competen al cuerpo de seguridad y custodia.</p>
Población a quién se dirige la intervención	<p>Personal femenino de Seguridad y Custodia de los Centros de Reinserción Social del Estado de Querétaro.</p>
Fecha de realización	<p>Primer grupo: Lunes del 3 de agosto al 19 de octubre de 2015</p>

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Lugar de realización	Segundo grupo: Viernes del 7 de agosto al 23 de octubre de 2015
Duración	Centro de Capacitación del CERESO Femenil de San José el Alto, Querétaro. 48 horas Lunes y viernes 4 horas. (12 sesiones de 4 horas). Se impartirán dos talleres a grupos conformados por personal femenino de seguridad y custodia de los CERESOS de Querétaro conforme a la programación propuesta por la dependencia.
Integrantes del Equipo capacitador	1. Psicólogo Alberto Mendoza Capetillo 2. Abogada Elena Espinosa Morales (Responsable del proyecto)
Perfil de Participantes	Personal femenino de Seguridad y Custodia de los Centros de Reinserción Social de Querétaro.

PROGRAMA DE LAS SESIONES

Objetivos de aprendizaje	<p>Las participantes obtendrán herramientas prácticas de derechos humanos para promover su empoderamiento ciudadano. Dotar de conocimientos a las participantes respecto a las obligaciones que como servidoras públicas deben cumplir para promover el ejercicio de los derechos humanos de la población femenina reclusa en los CERESOS de Querétaro.</p> <p>Promover un espacio para la reflexión colectiva de los mecanismos con que las mujeres cuentan en el estado de Querétaro para el disfrute y defensa de sus derechos humanos.</p> <p>Generar propuestas colectivas para mejorar las condiciones de las mujeres en los espacios de reclusión del estado de Querétaro.</p>
---------------------------------	---

SESIONES TEMATICAS

Módulo 1 Introducción a la Teoría de Derechos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación y encuadre del Taller 2. ¿Qué son los derechos humanos? 3. Marco teórico de referencia. 4. Derechos humanos y ciudadanía. 5. No discriminación.
Módulo 2 Derechos humanos y Género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría de género, Conceptos básicos. 2. Construcción de la Identidad femenina desde la perspectiva de género. 3. Dimensiones del empoderamiento femenino. 4. Violencia contra las mujeres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

<p>Módulo 3 El cuerpo de las mujeres, espacio de derechos</p>	<p>5. Trabajo artístico: Personas de papel para trabajar en la construcción de espacios de respeto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuerpo y sus derechos. 2. Derechos sexuales. 3. Derechos reproductivos. 4. El autocuidado. 5. Trabajo artístico: Bolsa de luz (primera parte) para trabajo de autoestima y manejo del estrés.
<p>Módulo 4 Ámbitos de ejercicio de Derechos humanos: La familia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos humanos en el ámbito familiar. 2. Concepto de familias. 3. Toma de decisiones en el ámbito familiar. 4. Trabajo artístico: Bolsa de luz (cierre) para trabajo de autoestima e interacción con la familia.
<p>Módulo 5 Ámbitos de ejercicio de Derechos humanos: La comunidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos humanos de las mujeres. 2. Ciudadanía y espacio público. 3. Trabajo artístico: Elaboración de mandalas para visualización de la relación con la comunidad.
<p>Módulo 6 Defensa de los Derechos Humanos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismos institucionales: Instancias, organismos, legislación. 2. Ejercicio del poder. 3. Derechos humanos en los espacios en reclusión y Acceso a la Justicia.
<p>Módulo 7 El personal de seguridad y custodia como garantes del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en reclusión.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclusorio como espacio de convivencia de los derechos de todas las personas. 2. Derechos humanos de las mujeres internas. 3. Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, herramientas de trabajo. 4. Documento de propuestas para mejorar las condiciones de las mujeres en los centros de reinserción social para internas y personal femenino de custodia. 5. Evaluación. 6. Cierre.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

REPORTE DE SESIONES

Módulo: 1-Introducción a los Derechos Humanos

Grupo: ☒ Lunes

Relatoria:

La lic. Diana Cuevas, en representación del Instituto Queretano de la Mujer, apertura el taller dando la bienvenida a las custodias participantes y presentando a los facilitadores y su trayectoria.

Se muestra una asistencia puntual y acorde al número de participantes esperado. Al momento de presentar el material de trabajo (conformado por un cuaderno, hoja con objetivos y temario y el pretest), todas las integrantes del grupo muestran interés y presentan una especial preocupación por que no existan personas que carezcan de alguno de ellos (1). En el caso de detectar que falta alguno de los elementos lo piden de viva voz a alguno de los facilitadores, proveyendo el elemento faltante a la otra persona y esperando que se les reponga.

Se inicia la introducción al taller planteándoles el objetivo, alcances y temario a cubrir, enfatizando que está específicamente diseñado para ellas y es resultante de las actividades de encuesta y grupos focales en los cuales participaron varias de las asistentes. También se menciona que se utilizarán una variedad de técnicas de trabajo, no quedándose solamente en la mera teoría, lo cual genera actitudes de curiosidad y apertura manifestada a partir de bromas y risas.

Se procede a ejecutar la dinámica de apertura (rompehielos) para establecer el ambiente de diálogo colaborativo y que las custodias identifiquen el tipo de comportamiento y participación esperado de ellas. Las custodias proceden a presentarse, generándose un ambiente cordial con muchas risas (2). Durante la dinámica se observa que existió una mayor tendencia a nombrar a la "responsabilidad" como la cualidad predominante en todas las participantes. Al hablar de defectos, existe mayor diversidad de conceptos, sin embargo se mantiene la tendencia a asociar ambos, defecto y cualidad, con el uniforme (3).

Durante la dinámica, llegan tarde un par de custodias. Las compañeras cercanas les indican de primera instancia que material requieren o lo piden directamente al facilitador, inclusive antes de saludar a la compañera que se integra.

Se procede a revisar los resultados del pretest. En este caso, el liderazgo de la actividad lo lleva un facilitador hombre. La reacción inmediata es que disminuyen las risas y las participantes se tornan mas serias cuando son cuestionadas respecto sus respuestas. En general, sus respuestas de primera instancia pudiesen reflejar que de parte de ellas hay conocimiento de los conceptos preguntados.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Se continúa en establecer los acuerdos de convivencia durante el taller. Durante esta actividad comienza a manifestarse el liderazgo de algunas de las participantes pues son quienes toman la palabra en primera instancia y el resto las escucha y acepta con movimientos afirmativos de cabeza lo que plantean.

Se muestra un interés por la confianza y el respeto, el no utilizar lo que se diga en el taller fuera del mismo (lo que se dice en el taller, en el taller se queda) y los facilitadores adicionalmente proponen evitar calificar o juzgar las experiencias compartidas por cada una de ellas, a lo cual se muestran de acuerdo de forma unánime. Una de las asistentes propone como regla de oro el no utilizar las gorras, la cual es aceptada por el colectivo. Una de ellas se preocupa por que el salir fuera del salón sin gorra se califica con arresto pero al asegurarles que en esta ocasión no les afectará, se relajan (4).

Durante la ejecución de la segunda dinámica, se requiere de elegir un dulce que sea del agrado para cada una de las participantes. Nuevamente se repite el comportamiento en el que se preocupan de que todas cuenten con un dulce, llegando inclusive a preocuparse por el cofacilitador, el cual está jugando un rol de observación y apoyo, manteniéndose distante del grupo. Siguiendo con la dinámica se les pide cerrar los ojos y empezar a pasar su dulce a la persona que tienen del lado derecho, lo cual genera manifestaciones de decepción por desprenderse del dulce elegido. Se resisten de inicio a cerrar los ojos pero ante la reiteración de la indicación terminan por colaborar.

Al terminar de rotar los dulces, una compañera se queda con varios de ellos (la dinámica está diseñada para que esto ocurra) y al observar esto, algunas de las participantes, entre risas le califica de abusiva. En respuesta, se justifica e indica que no fue su culpa ni tenía la intención de acapararlos. Otra participante indica que también le sobra un dulce y pregunta en voz alta quien es la dueña para regresarlo (5)

Al preguntar abiertamente al grupo respecto a la dinámica y como equiparaban lo sucedido con los derechos humanos, las respuestas en general reflejaban miedo a hablar, desconfianza y la creencia de que hablar pudiese perjudicar a las personas, más que ayudarlas (reforzándose con expresiones tales como: "calladita te ves mas bonita", "En boca cerrada no entran moscas", "cuesta trabajo reclamar tu dulce. Lo que es tuyo. Por miedo a represalias, castigos, inseguridad o falta de apoyo"). Se menciona que ya ha pasado anteriormente ("Pides ayuda pero hay puertas cerradas").

Se procedió a que la persona que se quedó con más dulces compartiera su experiencia. ella mencionó que sintió un ataque, una presión por parte del grupo y no fue bonito. Otra compañera también comentó que nadie les recibía los dulces que pasaban cuando manifestó que ya tenía el suyo.

Otra conducta observada y verbalizada por una de las participantes es que se percibió que cuando alguien encontró su dulce, se emocionó y ya no lo siguió pasando.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

También verbalizaron que en cuanto el tema de derechos humanos, la unión hace la fuerza (6). Como conclusión, contrastan el comportamiento de las ideas que manifestaron durante la exposición contra el comportamiento exhibido en la dinámica y se dan cuenta que hay una diferencia pues pierden la visión de lo que hay. No conocen la experiencia del otro, lo que les permite asimilar el concepto de alteridad.

Al entrar al tema de Derechos Humanos las expresiones grupales fueron en el sentido de que:

- Dan flojera,
- Las delinquentes son quienes tienen derechos humanos, ellas no y lo asocian a su rol de custodias. Es decir por ser custodias solo piensan que tienen que cuidar los derechos de las internas.
- Son aquellos que tenemos desde que nacemos. Desde que tenemos vida, se mencionan los derechos a la salud, educación y a la vida.
- Una participante enuncia que se tiene derecho a ser libres, a ser libres de expresión, de hacer cosas como ser humano, sin embargo hay reglas y leyes que no debemos de brincarlos.
- Sus derechos siempre van a ser sus derechos, solamente se les están limitando.
- Mencionan que el tema de derechos se asocia a los hombres. Las mujeres los tienen pero no nos los hacen valer.

En lo que respecta al manejo de lenguaje incluyente, mencionan que usualmente utilizan el lenguaje con género masculino (ejemplo: hablar de "nosotros" en vez de "nosotras") pues les cuesta trabajo tratar de hablar en femenino. Tanto se les dificulta como perciben que sus compañeros se ofenden. Identifican que es desde la familia que se genera esta costumbre y se viene transmitiendo a las nuevas generaciones (7).

Finalmente se procede a la realización de la última dinámica, donde se etiqueta a las personas con alguna característica particular y se les indica que, sin hablar y sin establecerles un criterio específico, procedan a agruparse. Se generan tres grupos con liderazgos definidos. Adicionalmente, hubo una marcada diferenciación y separación de las participantes etiquetadas con orientaciones sexuales diferentes a la heterosexual. Durante las conclusiones se les lleva a reflexionar sobre pros y contras de los grupos, se presenta el concepto de ghetto y de cómo el poder influye en la discriminación (8).

Comentarios u observaciones:

1. El que las integrantes del grupo muestren una especial preocupación por apropiarse del material de trabajo y que nadie carezca del mismo pudiera reflejar la carencia de recursos en otros ámbitos de interacción así como una territorialidad velada y conciencia por mantener cohesionado al grupo de compañeras afines de trabajo y ser menos vulnerables.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

2. Las risas manifestadas durante la dinámica de apertura pudiera considerarse una señal de nerviosismo asociada probablemente a la falta de costumbre de hablar de su persona y mostrar apertura con el uniforme puesto.
3. La tendencia a asociar con el uniforme tanto el defecto como la cualidad durante la dinámica de apertura pudiera hablarnos tanto de una fuerte identificación con el rol laboral como con la falta de apertura o confianza a hablar de otros aspectos o áreas de su vida.
4. Las actitudes manifestadas durante el establecimiento de acuerdos así como el énfasis en el respeto, confianza y no usar fuera del taller lo compartido en el pudiera reflejar un miedo a mostrar su vulnerabilidad, una agresividad latente o actitudes pasivo-agresivas entre ellas.
5. Las actitudes generadas durante la segunda dinámica pudiesen mostrar nuevamente su falta de confianza a sus compañeras y la inseguridad que pudiesen experimentar en su entorno. El preocuparse por regresar los dulces a las dueñas originales más que a un compañerismo pudiese estar asociado a temas de poder y respeto así como rasgos de territorialidad y buscan evitar conflictos asociados a ese tema.
6. En este grupo en particular se detecta una tendencia a seguir patrones tradicionales de género, viéndose reflejados en la forma diferenciada con la que interactúan con los facilitadores (mayor apertura a la broma con la facilitadora, al facilitador le solicitan el permiso para salir del salón así como tienden a ser mas serias y formales en el trato). Se percibe también una agresividad velada del grupo ante la persona que acumuló mas dulces (la dinámica está diseñada para que eso suceda).
7. La mayoría empieza a tomar anotaciones de las frases, ideas y conceptos vertidos. Se fue muy flexible respecto al uso del cuaderno, indicándoles que podían inclusive hacer dibujos y anotar ideas o listas de pendientes o productos por comprar al salir del taller. La mayoría está destinando el cuaderno para el trabajo en clase. Mostraron un interés general en anotar la frase de Fernando Birri.

Existe poca disposición en involucrarse en el aspecto lúdico de la dinámica, risas nerviosas y reacciones en cuanto al agrupamiento de las personas. Inclusive una de las participantes menciona que "allá" refiriéndose a un segundo grupo, están los que tienen sexualidad diferente y ese fue el criterio. Pudiera ser que exista una baja cohesión entre las participantes e inclusive fragmentan el espacio de seguridad que tiende a formarse como consecuencia de la dinámica, lo que posiblemente pudiera seguir reflejando la baja confianza existente todavía entre ellas.

Grupo: ☒Viernes

La lic. Elena Espinosa procede a la apertura el taller dando la bienvenida a las custodias participantes y presentando a facilitadores, al Instituto Queretano de las Mujeres y las trayectorias.

Al igual que en el grupo 1, se muestra una asistencia puntual y acorde al número de participantes esperado así como el mismo interés por el material proporcionado (1). Se procede a ejecutar la dinámica de apertura (rompehielos) para establecer el ambiente de diálogo colaborativo y que las custodias identifiquen el tipo de comportamiento y participación esperado de ellas. Las custodias proceden a presentarse y en algunos casos la participación es espontánea y rápida. La mayoría del grupo se ponen nerviosas y se inhiben. Después de que interviene la expositora, presentándose así como mencionando su defecto y su habilidad, el grupo se abre (2).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Después de esta acción, el grupo 2 tiende a mostrarse más propositivo, cooperativo y a responder de mejor grado el cuestionario pretest comparado con el grupo 1.

A lo largo de la primera mitad del taller, donde se plantean los conceptos básicos de los Derechos Humanos, el grupo muestra que cuenta con nociones de derechos humanos de forma conceptual. Al ser interrogadas sobre ellos surgen ideas como:

- Están asociados a la dignidad humana.
- Nacemos todos con ellos
- Los tenemos por el simple hecho de ser personas
- Son cualidades asociadas a las personas
- Son un conjunto de reglas para la convivencia
- Consideran que surgen a partir de 2011, pues lo asocian a la modificación de la constitución mexicana (art. 1)

Al hablar de cuestiones fundamentales para vivir dignamente identifican a los siguientes aspectos (3):

- agua y aire,
- alimentación y vivienda,
- luz,
- trabajo,
- familia e hijos,
- amor.

Ellas mismas mencionan a la vivienda como un derecho y entonces platican desde su experiencia personal. Al parecer, recientemente se les permitió el acceso a préstamos del INFONAVIT que sin embargo no han podido ejercer ya que lo que se les dice es que en algunos casos les falta el ingreso para acceder a los préstamos y en otros exceden el nivel establecido para los productos inmobiliarios que se les ofrecen. En general, existe dudas en cuanto al ejercicio de esta prestación así como requieren mayor información.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Cuando se procede a profundizar en cuanto a las características de los Derechos Humanos, el grupo manifiesta que ya los conocen y una actitud de poco interés por los mismo, aparentemente por considerarlo repetitivo a otros cursos. Sin embargo, al avanzar en el tema ellas mismas descubren que desconocen o confunden el significado de algunas características tales como no entender el concepto de ratificación o tienden a pensar que la Universalidad y la Interdependencia son lo mismo. A partir de este punto empiezan a mostrar curiosidad, sobre todo porque se utilizaron ejemplos prácticos para la asimilación de las características. Este grupo fácilmente identifica diferencias en el uso de lenguaje (la diferencia entre el concepto de Trata de blancas vs. Trata de personas, por mencionar uno).

Cuando se menciona la importancia de considerar el contexto al hablar de la aplicación de los Derechos Humanos, en una de las participantes surge dudas respecto a los derechos que aplican por las personas transgénero y platican de cómo manejar el caso de una interna trans (4). Durante la plática se habla respecto a la diferencia entre violar y violentar los Derechos Humanos y los actores involucrados y en este caso se puede detectar que el grupo completo no se visualizan como ciudadanas, ninguna se reconoce ni se autonombra de esta manera, por lo que solamente hay una identificación con el rol de servidora pública (5). Al mencionar los temas de género y tomar el ejemplo de la violación una de las participantes expresa de forma clara "si pudiéramos también iríamos violando hombres" (6).

Se aplican las mismas dinámicas que el grupo 1: la de los dulces y la de discriminación. En la primera las reacciones son similares en ambos grupos, generándose presión sobre aquella o aquellas mujeres que acumularon más dulces y devolviendo el dulce en caso de que no hubiera llegado a su dueño original (7). En la dinámica de discriminación vale la pena resaltar que se organizaron rápidamente formando un solo grupo entrelazado por los brazos fuertemente. Al cuestionarles sobre el criterio la respuesta fue "porque todas somos mujeres" (8).

Comentarios u observaciones:

1. La apropiación del material es una constante. Aparentemente es una posible forma de mostrar solidaridad entre el grupo, debido a las cuestiones de escasez o limitación de recursos que pudieran vivir en su ambiente.
2. En este caso, se requirió que la expositora interviniera primero para establecer la confianza y apertura. Pudiera ser una prueba de parte del grupo que, antes de abrirse y mostrarse vulnerable, espera que el líder (en este caso los facilitadores) "prediquen con el ejemplo" para poder confiar en ellos. Nuevamente, el cuestionamiento es que tanto de esto se asocia al uniforme y su rol de custodias.
3. Los aspectos listados van acorde al perfil identificado durante el diagnóstico, es decir, probablemente están hablando desde la experiencia y desde los aspectos que particularmente ellas identifican como indispensables en su entorno. Valiera la pena profundizar sobre el aspecto del amor al cual se están refiriendo.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

4. En este momento, la facilitadora les explica una situación vivida en otro reclusorio al respecto y como se dio el manejo de una persona intersexual el cual inicialmente, por su fenotipo masculino, fue enviado al reclusorio varonil y por estar en riesgo continuo de violación tuvo que ser trasladado al femenil. La reacción al tema fue de apertura a la diversidad sexual y una genuina curiosidad desde la esfera profesional, el cual contrasta con el grupo 1 que durante la dinámica de discriminación tendió a mostrar un velado rechazo a los temas de diferencias sexuales.
5. Esta falta de identificación como ciudadanas nos pudiese nuevamente hablar del apego hacia el uniforme y la imagen de autoridad que se detectó en el grupo 1. Sin embargo, aunque tema común, tiende a manifestarse en menor grado y de forma menos explícita. El cuestionamiento que surge es como afecta esto a su autoconcepto, autoestima y empoderamiento una vez que salen de la esfera laboral y que tan consciente es.
6. Este comentario es muy claro en cuanto a la dinámica de género, sino específicamente dentro del penal si del nivel de violencia y agresión a las que se ven expuestas las participantes y el cual mantienen latente. ¿Cómo lo subliman? ¿A partir de qué comportamientos? ¿En qué lugares?
7. Esto nos habla de una cultura imperante en la organización donde aparentemente la propiedad está asociada al respeto y la colaboración como un elemento para sobrevivir como equipo. Pero pudiera también hablar de relaciones de poder y autoridad: ¿Cómo se percibe la diferencia así como la individualidad? ¿Qué comportamientos genera? ¿Pudiera existir comportamientos violentos invisibilizados?

Este resultado, conforme la experiencia de los facilitadores, no es común en gente adulta. Usualmente se observa en talleres con adolescentes y mujeres y hombres jóvenes, el cual se ha identificado como una población con mayor apertura a los temas de diferencia y tabúes por parte de las nuevas generaciones. Al contrastar se puede ver que el grupo 2 maneja de mejor manera la diferencia de opiniones y la diversidad de experiencias personales conforme se va generando el rapport grupal.

Módulo: 2-Derechos Humanos y Género

Grupo: Lunes

Relatoria:

Se inicia la sesión con un ejercicio arteterapéutico que se mantendrá a lo largo de todo el taller y que se denominó como “árbol de ideas” (Viene descrito en la carta descriptiva).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En esta sesión se les dio un papel de color en forma de hoja para que anotaran como se sentían en ese momento y posteriormente la pegaran en cualquier parte del mural que conforma al árbol. Se les proyectó una lámina donde traía una lista de palabras para proveerles vocabulario emocional y con este pudieran generar ideas o subsanar cualquier deficiencia.

En general, la actitud del grupo fue de desgano pero ninguna rechazó la actividad. Escribieron en su hoja y no se animaban a pegarla hasta que se les invitó nuevamente y ya una vez de pie, el grupo completo participó. Se les explicó la dinámica y que cada inicio de sesión lo realizarían con diferentes preguntas. No hubo reacción de su parte.

Cuando se proyecta la cita de inicio de sesión todas tienden a anotarla en su cuaderno de forma espontánea.

Se procede a hablar del concepto de género, las creencias sociales que lo envuelven y los ámbitos de socialización primaria donde se adquieren los principales constructos respecto al tema. Durante la exposición las participantes tienden a compartir sus ideas de forma espontánea aunque siguen siendo las menos. La mayoría tiende a observar el comportamiento de quienes facilitan la sesión y la dinámica de trabajo (1).

Las ideas y creencias que se comparten fueron:

- Al hablar del aumento de enfermeros como nuevo rol en el que están participando los hombres, una de ellas manifiesta que hay la idea de que "se están volviendo gays",
- En el ejemplo de oficios o profesiones, de cuidado a otros, donde solo se involucran hombres se mencionan a mozos, mayordomos.
- Una de las participantes comenta como desde los formatos ya se empieza a tipificar acorde al género ya que a la mujer se le pregunta si es empleada o ama de casa. Mientras que al hombre no se le pregunta sobre labores domésticas.
- Al revisar el tema del ideal romántico, se identifica que en todas las historias siempre hay un príncipe y una princesa que necesita ser rescatada. En las historias actuales se está dando un vuelco en el que la princesa es quien rescata al príncipe. Se les pregunta ¿Cuál es la recompensa de rescatar al hombre? Sigue siendo la misma, ser felices por siempre.
- Las mismas participantes mencionan la película "Brave" de Disney como un ejemplo de película con otro esquema de mujer. La facilitadora les hace ver que así es, sin embargo solo es temporal pues al final de casa la protagonista tiene que enfrentar que a estuvo fuera de casa mucho tiempo y tiene que asumir el rol que se le designa.
- A partir de esto, empieza a incrementarse la participación y el diálogo en el grupo.
- Sus ideas reflejan diversos grados de prejuicio hacia las diferentes manifestaciones de diversidad sexual: "Ví que al niño le gustaban los tacones y pensé ¡oh, alarma!" o el "No llore como vieja".

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Una vez revisando los temas mencionados, de forma espontánea, una participante pregunta directamente que quien decidió que al curso solo asistieran las mujeres del cuerpo de seguridad y custodia. Se le explica que fue decisión del Instituto Queretano de las Mujeres y se le da la palabra a la representante la cual lo confirma y explica la intención de dicha decisión. Otra participante menciona que los temas son interesantes pero que si el curso hubiera sido mixto entonces habría existido mayor impacto, ya que consideran que sus compañeros tienen que estudiar sobre el tema de perspectiva de género. De ahí el grupo comparte que sus compañeros hombres:

- Asocian con que el curso es solo para mujeres por que viene del Instituto Queretano de la Mujer.
- Una participante mencionó que sus amigos le dijeron que las mandan al curso por que están locas. Otros les dijeron que se van a titular como mujeres.

Al compartir estas ideas, el grupo completo solicita que exista un trabajo similar a este taller pero enfocado a hombres (2).

Se procede a realizar la dinámica de las esquinas y para conformar los equipos de trabajo se les da el papel con el nombre de un animal. Tienen que hacer el sonido del animal para localizarse e integrarse con sus otras compañeras. De inicio, ninguna quiere participar, les cuesta trabajo entrar en una actitud lúdica. Además, las participantes dieron una interpretación a los títulos de los equipos que partían de nombres de animales en femenino, principalmente a “perra” y “gata”. Inclusive una participante verbalizó que le gustaba ser una de “las perras” (3).

Una vez que se hizo la dinámica se procede a exponer las ideas generadas de trato diferencial a hombres y mujeres:

- El equipo que revisó a la escuela menciona de la existencia de escuelas para un solo sexo. También se llega a mencionar el “hecho” de que se muestra un mayor coeficiente en los niños. Se remarca más en el niño la actividad, fuerza y capacidad. Se detecta racismo pues en las escuelas se señalan diferencias entre el hombre y la mujer morena al comparar versus gente caucásica.
- El equipo que revisó los medios de comunicación señalaron que los partidos de fútbol para mujeres no son tan festejados. A las mujeres se les asigna programación de telenovelas, como la “rosa de Guadalupe”. A los hombres es una programación deportiva. Los medios se encargan de realizar una asociación entre el rol de mujer, el drama y la victimización. Mencionan como ejemplo a la publicidad del producto Sneakers donde se muestra a una mujer sin control, y se asocia a la suegra. Ejemplifican el tema del uso del cuerpo de la mujer y los atributos físicos para atraer clientes, sobre todo si es un producto para el mercado varonil. Las mujeres que salen promocionando algo muestran la mayor parte de su cuerpo, a lo que una participante riendo adiciona "los hombres no muestran su pene". En las películas pornográficas siempre las mujeres se muestran completas, los hombres no. También identifican al Internet como un medio para la trata de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

mujeres ya que los hombres disfrazan su perfil e imagen para atraer a las mujeres (aquí hay un estereotipo de género, ya que también hay muchas mujeres involucradas en el tema de trata de personas). Consideran que hay mas perfiles para mujeres que para infantes por lo que la mujer es más vulnerable. También ejemplifican que los celulares se utilizan actualmente para “sobajar a la mujer” y mencionan el caso de un hombre que las graba en el antro. De igual forma, si una mujer decide exhibir alguna parte de su cuerpo se le etiqueta de zorra. Mencionan también el estereotipo de diferenciar a hombres de mujeres a partir de la inteligencia. También se comparte como ejemplo de trato diferenciado en el penal varonil cuando a un interno lo va a visitar una mujer y durante la visita practican sexo oral: se castiga a la visita (que además se le identifica como una amante, no como su esposa) prohibiéndole el ingreso al penal y a él no se le hace ningún llamado de atención. Otro ejemplo mencionado es que mientras en el penal varonil existe una mayor cantidad de visitas (“la esposa, amantes, amigas, no hay pierde”) del lado femenino es mucho menor la visita y usualmente se limita a familiares y pocos amigos. Otro estereotipo que mencionan es como se supone que la mujer es más fiel, más entregada y por lo mismo un error de una mujer es visto de peor manera que el que pudiera cometer un hombre: se tiende a señalar más a las mujeres (“Las mujeres somos más vistas como un objeto sexual”).

- El equipo que trabajo con la familia presentó como a las mujeres, al tocar el tema de las emociones, siempre serán presentadas como las sentimentales. Las mujeres se les juzga a partir de la vestimenta, el corte de cabello y el uso de aretes. Cualquier mujer que no se maquille de le considera floja, marimacha, la hippie. En el hombre si usa aretes, es gay. Otro aspecto de trato diferenciado es que muchos hombres no usan anticonceptivos por que argumentan que “no se siente rico”. Las mujeres desde chicas tienen que atender al hermano: plancharle, servirle comida, limpiar o recoger su ropa. “El hombre puede llegar a la hora que guste y como guste, la mujer es juzgada como borracha”. El hombre da indicaciones de como las mujeres tienen que atenderle. Reconocen que la familia se ve influenciada por la época (“en mi casa, cada quien recoge sus cosas y se reparten los roles. Depende de las ideas. Depende mucho de la familia por que determina las ideas” afirma una participante. “Yo soy mamá y papá, tengo un varón y una hija en los veintes. Yo inculqué la religión a mis hijos y ellos ya no creen en nada” complementa otra). Verbalizan que la familia determina, inculca e influencia en el resto de las sociedades.
- El equipo que trabajo a la institución de la religión ejemplifican de inicio el trato diferenciado con el ritual del vestido de novia: “Hay llegar de blanco para reflejar nuestra pureza. Hay que llegar castas al matrimonio”. El equipo considera que aún hoy día la infidelidad se ve normal en el hombre. Mencionan a la pirámide jerárquica en la iglesia católica que considera solo a los hombres. Este equipo aborda la diversidad religiosa al indicar que en otras religiones no permiten la entrada a los templos de mujeres que están pasando por su periodo de menstruación. Se hacen conscientes de la diferencia del lenguaje a partir de los estereotipos de géneros (retoman el nombre de animales

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

que les toco representar: las perras, las gatas, las zorras y las ratas). Una de las participantes solicita usar lenguaje incluyente (“hablar de nosotras, pero ¿cómo lo diferencias?” refiriéndose al facilitador) (4).

Posteriormente se realiza un cierre de la dinámica y se revisan los conceptos de la presentación, haciéndose énfasis en el tema del uso de lenguaje y la carga de significados conforme el género asignado a la palabra (perro vs. perra, gato vs. gata, por mencionar algunos) así como la importancia de empezar a usar lenguaje incluyente.

Se introduce el ejercicio del cuaderno de empoderamiento como una actividad externa al taller y de autoreflexión. Les cuesta trabajo entender el ejercicio a realizar en principio pero una vez comprendido muestran interés.

De ahí se procedió a tocar el tema de la violencia simbólica y a realizar el ejercicio de completar frases “Soy violenta cuando”. Algunas participantes consideraron que el ejercicio era difícil ya que es complejo identificar que ella es violenta y por qué. A otra le costó trabajo identificar los momentos cuando se dejó violentar. Finalmente una de ellas reconoce que violenta a sus hijos e hijas cuando les dice que hagan las cosas “porque yo lo digo”, sin razonamiento alguno.

Se les presenta el video “El orden de las cosas” y reaccionan con enojo y molestia. El grupo prácticamente no expresa ninguna reflexión y se les percibe molestas (5).

Comentarios u observaciones:

1. Esto como parte del proceso de rapport con el grupo. La baja participación inicial pudiera estar relacionada con su historial de capacitación. No logran asimilar la dinámica de trabajo así como de sentirse confiadas con quienes facilitan la sesión.
2. Se logra contener al grupo una vez que se les explica el porqué solamente hay mujeres en el taller pero siguen con descontento. Pudiera ser que se sienten violentadas por sus compañeros o no les gusta que se les diferencie. También pudiera ser un reflejo de su historial de capacitación y cambio el cual los cursos pueden percibirse como “castigos”. Se les pide que tengan confianza y con el paso de las sesiones entenderán por que el curso solo se enfoca al personal femenino y ceden, lo cual es una buena señal pues refleja cierta apertura a conocer y a negociar antes de formarse un juicio.
3. Esto pudiera ser un reflejo de la violencia simbólica en la que se ven inmersas ya que al nombre de animales inmediatamente hubo una reacción de rechazo a la carga simbólica de cada uno de ellos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

4. Existen comportamientos que hablan de la preocupación del grupo por no generar exclusión, por lo menos no una evidente ¿tiene que ver con el “carcelazo”?

La molestia se asocia al tema que las confronta el video. Aparentemente es un grupo que requiere de tiempo para poder reflexionar y no tiende a expresarse o verbalizar abiertamente sus opiniones. Sin embargo, sus actitudes no verbales suelen ser claras en su mensaje. En este caso, su enojo lo proyectaron en el facilitador ya que en el video se muestra el proceso de violencia que ejerce un hombre sobre una mujer con el paso del tiempo.

Grupo: Viernes

Relatoria:

Se inicia la sesión de igual manera que con el grupo anterior, con el ejercicio del árbol de ideas. Lo toman de forma rápida y con curiosidad. Cuestionan respecto al para qué de la actividad y una de las participantes verbaliza que es "para conocernos desde la raíz".

También se empiezan a observar similitudes entre grupos: aquí también gustan de anotar las citas y muestran curiosidad hacia el uso y preguntas del cuaderno de empoderamiento. Les llama también la atención de la flexibilidad en el curso y de que se les da oportunidad de no hacer los ejercicios sino quieren.

En el tema del concepto de género, las creencias sociales que lo envuelven y los ámbitos de socialización primaria ellas mencionan muchos ejemplos, aunque tienden a contextualizarlos fuera de su ambiente laboral. Prefieren hablar de ellas fuera del penal.

Los ejemplos que manejan retoman el tema del ama de casa (“Sirvienta de casa” dice una participante en son de broma). Mencionan la palabra mandilón y varias concuerdan que “les cala mucho” refiriéndose a los hombres en general. Reconocen también que se va criando a los hijos con las mismas costumbres y nada cambia. Para rematar, de todo lo malo del desarrollo de los hijos, se culpa a la madre y de todo lo bueno al padre.

En lo que se refiere al lenguaje, ellas reconocen que hay un lenguaje de desigualdad y mencionan que los comentarios muchas veces los inician ellas (las mujeres) mismas, denigrándose completamente. Como ejemplo mencionan como de cuando alguna mujer logra destacar en su trabajo usualmente se dice que fue “porque hace buenas chambas”. Otro ejemplo es cuando los custodios ven que varias de ellas se reúnen, lo que expresan es “Ya se van a juntar las viejas chismosas” cuando en realidad ellos están más enterados de los problemas internos y suelen ejercer más rumores.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Otra custodia, siguiendo dentro del tema del género y los ámbitos de socialización, comparte “Mi hija se viste de falda y juega a la mama perfecta pero no sé de donde lo aprende”. Y remata diciendo “mi niña me preocupa. Mi niño ahí va”. Y se le indica que ahí ella ya empieza a marcar diferencias. O cuando alguien maneja mal, la primera expresión es “ha de ser vieja” e inclusive la dicen las mismas mujeres.

Posteriormente, otra participante comparte una anécdota donde narra como su esposo va manejando tranquilamente cuando se les cierra un auto. El esposo inmediatamente busca denigrar a quien conduce diciendo que “seguramente es vieja”. Al acercarse al auto en cuestión y voltear a ver quien conducía descubre que es su mamá (la de él).

Otra manifiesta que quisiera que “mi hija esté más segura por eso estoy cambiando mi rol”

En caso contrario, una participante diferente menciona que le gustaría que su hija se comportara mas como niña.

Un trato diferenciado que han observado es cuando un niño le pega a una niña, generalmente lo reportan pero no ven la parte de violencia que ejerce la mujer.

Durante la dinámica de las esquinas, al conformar los grupos, de entrada no hubo la asociación negativa a los términos de animales. Ellas tampoco remarcaron o preguntaron de la necesidad de dar el taller a sus compañeros. Los ejemplos de trato diferenciado que encontraron coincidieron con los del grupo anterior en varios puntos así que solo se presentan aquéllos que fueron diferentes:

- En lo que se refiere a los medios de comunicación, señalaron como se tiende a señalar que la mujer que tiene vello corporal en piernas y axilas es sucia mientras que en el hombre es símbolo de virilidad. El grupo está abierto a compartir experiencias y opiniones así como tienden a bromear y jugar más. Surge la frase de que “No hay mujeres feas, sino maridos jodidos. ¡Que le invierta al changarro!”
- El equipo que reviso la religión una participante indicaba que a su papá le molesta ver que una mujer ayude al sacerdote a dar la comunión ya que lo asocia a la menstruación y considera que puede estar sucia, así que evita recibir la hostia de manos de ella. Otra menciona que los testigos de Jehová te hablan de separación en situaciones de violencia. Y recuerdan la frase que suelen decir los católicos “es la cruz que te toco cargar, hasta la muerte”. Una anécdota más que se comparte es de cuando su mama decía que sea lo que sea, es su marido. Aunque este con otra siempre va a regresar. Comienzan a reflexionar a partir de las ideas y mencionan que aunque a veces se piensa dejar a alguien, “toma mucho trabajo tomar una decisión cuando tienes a la gente en contra” refiriéndose como la gente a su círculo de familia y amigos. Igualmente respecto a la infidelidad, ellos pueden tener varias mujeres y amantes, se ve como tradición. Mientras que en ellas no se permite. Otro aspecto es aquel en que hay una diferencia muy marcada de edad ya que entre mujeres con hombres jóvenes es mal visto,

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

mientras que a la inversa se considera que resalta la virilidad de los hombres. Recuerdan también la costumbre católica de que las mujeres no pueden entrar con vestidos muy escotados o los colores del vestido de novia si van a una boda. Una de ellas recuerda que cuando se iba a casar su suegra le decía que no se casara de blanco por que ya tenía un hijo, aunque fuera del mismo esposo. Ella al final respondió "Es mi boda entonces yo me voy a casar del color que quiera". Al hablar de la virginidad, todas lo consideraron un mito y que ya rompieron con él. La reflexión las lleva a empezar a visualizar la diferencia de las mujeres que solo se quedan en casa con las mujeres que salen a trabajar. No conocen el concepto de empoderamiento pero empiezan a visualizarlo.

- El equipo que trata el núcleo familiar resalta la parte de que si hacen dependientes a las niñas, el problema es que ¿qué hacen si el hombre se va? Una custodia menciona que en su familia su papá dice que ella trae ideas de "su mente de custodia" pues felicita a su hija y le reconoce el esfuerzo que hace por trabajar de ayudante de mecánico. El papá de la niña se lamenta por que su hija no fue hombre. Una más, al oír esto, recuerda que su papá la diferenciaba de su hermana y le decía "Tú eres niño" ya que ella era de carácter más duro que el de su hermana.
- El equipo que revisó el tema de escuela recalcó el caso de que a una niña la obligaron a cortarse su cabello largo con el argumento de que tenía riesgo de piojos pero a los niños no les hicieron nada.

Comentarios u observaciones:

El grupo participa más, están más abiertas a compartir sus experiencias y opiniones pero muestran un total rechazo a hablar de las internas y su rol de servidoras públicas. En cuanto parece que surge el tema lo acallan o desvían. En este momento no es trascendental pues el objetivo es llevarlas a reconectar con ellas en su rol de mujeres pero tiene que mantenerse en cuenta hacia el final del taller.

Módulo: 2-Derechos Humanos y Género

Grupo: ☒ Lunes

Relatoria:

Al arrancar la sesión, una de las custodias solicita la palabra y pide de forma amable que se haga un adecuado cumplimiento de los tiempos de las sesiones ya que la sesión anterior se salió 15 minutos después. Todas manifiestan su acuerdo y el equipo de facilitación reconoce la petición, indicando que evitará pasarse de la hora.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Resuelta la petición se procede a recapitular con respecto al video proyectado la sesión anterior “El orden de las cosas” Según mencionaron algunas, se sintieron frustradas e inclusive decidieron buscar el video e investigar dentro de youtube otros videos. Al profundizar en los significados, varias comentan que el cinturón lo asocian a poder y como lo van pasando entre generaciones.

A la pregunta de quién rompe con el ciclo de violencia, están de acuerdo que es ella al estar escondiendo el cinturón. Se continúa con el tema de la violencia simbólica y se proyecta ahora un video musical del grupo de banda denominado Calibre 50. Después de mirarlo y escucharlo con atención, se pasa a la discusión del mismo. Una de las participantes menciona que la letra habla de que quiere poseerla con brutalidad, no habla de amor. Otra contrapone “pero él fue sincero, ¿no?” Otras más adicionan que la canción es vulgar pues predomina el doble sentido, habla de sexo. En lo que respecta al discurso visual en ningún momento se ve cuerpo de él y ella se presenta de acuerdo con la forma que se explicó en la sesión pasada. En los ejemplos se destaca al baile del perreo como otro baile violento.

Cerrando con el tema de la violencia, enuncian que al final el hombre ve a la mujer como parte de su propiedad y que hay hombres que son cobardes pero que con la gente se sienten machos. Se plantea el tema del rol social.

El grupo a diferencia de las sesiones anteriores, se encuentra participando más, ya se hacen bromas y ríen. Al realizar el ejercicio del árbol para arrancar el día, tomaron más rápido el aspecto lúdico.

Se procede a entrar al tema del Feminismo. Al preguntar al grupo varias desconocen el término y el significado. Las pocas le dan un sentido diferente, considerando el error común de que son mujeres que quisieron ser más que los hombres. Algunas consideran que son especies de grupos que defienden los derechos de otras mujeres. Otra participante indica que le “suena” a una mujer no sumisa, pelea, defender lo que nos corresponde y ser igual que los hombres.

Al revisar el ejercicio del cuaderno de empoderamiento, algunas indicaron que no pudieron hacerlo debido a que no tuvieron el espacio o tiempo, otras iniciaron solas el ejercicio y se termino involucrando diversos familiares que la vieron revisando las fotos. Algunas descubrieron que en realidad sus fotos son muy recientes y no tienen fotos anteriores. Un número importante de las participantes descubrieron que sus momentos felices están asociados al embarazo, nacimiento o logros de sus hijos e hijas, de su propia infancia o adolescencia.

A la pregunta de que les hubiese gustado que fuera distinto, una de ellas no encontró respuesta y varias se manifestaron satisfechas con su vida como es.

Consideraron sin embargo que el ejercicio es difícil y que no tendrían la confianza de enseñar sus fotos a alguien más. Argumentaban que les generó incomodidad el decir “mira como era antes”. Consideran que es difícil expresarlo pero mucho más el compartirlo.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Una compañera verbaliza englobando la opinión de varias del grupo: “nuestra felicidad, a partir de que eres esposa, depende de nuestros hijos”. A lo que alguien complementa “cuando éramos solteras, éramos más felices”.

Una participante expresa: “A mi me pasa. Tengo un hijo de 22 años y me dice ¿por qué echaste a perder tu vida teniendo hijos? Mi hijo dice que si fuera soltera no estaría gastando en ellos, que tendría más dinero. Cuando era soltera solía ser mas solitaria, dedicada a mi madre y mi trabajo”.

Se les provee de un fragmento de un texto de Marcela Lagarde que habla respecto al empoderamiento de la mujer y al terminar manifiestan que los temas o conceptos que más les llamaron la atención de la lectura fueron:

- La procreación y sexualidad
- El género está basado en su autonomía sexual
- El que somos iguales.
- Que les produjo una sensación de frustración y/o impotencia.

Una custodia participa: “Alguna vez, llegué de trabajar y de ahí tenía planeado irme a distraer a una fiesta, cuando estaba por irme, mi sobrina adolescente me cuestionó diciendo ¿tanto tiempo fuera de su casa, apenas llega y ya se va?” Reconoce que de momento la hizo sentir culpable pero al final si asistió a la fiesta.

Otra reconoce la influencia de la cuestión económica: “Cuando yo no trabajaba solía preguntar a mi familia que quieren comer. Hoy yo decido que quiero comer o desayunar”.

La facilitadora, al abordar el tema del reconocimiento, recibe expresiones donde se menciona como se juzga a la mujer que trabaja: que es la mala, es soberbia o va dando las nalgas. Algunos familiares inclusive asumen que la mujer al trabajar va a cambiar. Es entonces que otra participante expreso “Es cierto. Cuando empecé a ganar dinero, en mi familia me dijeron que ya me creía mucho. Que había cambiado. Y si me siento mucho por que ahora puedo hacer lo que quiero”.

Comentarios u observaciones:

1. El grupo se muestra más abierto a participar y a expresar sus ideas. Entran más fácilmente a las actividades lúdicas aunque hay que seguir las motivando en un inicio y sobre todo requieren de ver ejemplos de cómo ejecutar la actividad que se les solicita.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

2. Existe también más apertura a expresar sus opiniones frente al facilitador, que al inicio se cohibían y tendían o a hablarle de manera formal o a ignorarlo.

Grupo: Viernes

Relatoria:

Se inicia con la dinámica del árbol y en esta ocasión ellas comienzan a elegir los colores de las hojas. Lo toman de forma ligera y aunque todavía no se ve una apropiación de la actividad, si hay una actitud lúdica y dispuesta a trabajar.

Al recapitular respecto al video del “orden de las cosas”, varias participantes señalaron que no entendieron claramente el objetivo del video. Inclusive llegan a preguntar sobre lo que representaba el agua de la bañera donde se encuentra sumergida la protagonista. Aparentemente, a este grupo el video les impacto menos si lo comparamos con el otro grupo. Aunque en realidad tienden a abordar con bromas los temas de violencia para poder asimilarlos y distanciarse de ellos.

Respecto al cuaderno de empoderamiento, la mayoría externo que les costó trabajo encontrar cuál fue su momento difícil así como manifestaron olvido por la actividad. Inclusive una de las participantes manifestó abiertamente que no encontró una foto que dijera esto lo quiero cambiar. En términos generales, comentan que no quieren cambiar su vida porque:

- Somos lo que somos.
- Cada quien se complica a su manera.
- Esos momentos nos han hecho más fuertes.
- Fue más fácil escribir las cosas felices.
- Sabes dónde está el daño o el problema pero no quieres recordarlo, no quieres revivir la experiencia.
- Es un momento de tu vida que te costó mucho trabajo olvidar algo de eso.
- Se supera pero no se olvida. Aprendes a vivir con ello.

Cuando se les cuestiona sobre el lugar donde realizaron el ejercicio, mencionan su propio cuarto como el lugar más recurrente y le siguieron la computadora del cuarto de los niños y niñas así como el comedor. La mayoría en este caso realizó el ejercicio a solas, unas pocas de forma conjunta con su esposo y las menos en compañía de los hijos. Los problemas o lo doloroso afirman que no pueden cambiarlo, lo único por hacer es no repetirlos en la vida actual.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Al presentarles modelos de rol del feminismo, no logran ubicar a ninguna, ni siquiera a sor Juana Inés de la Cruz ni su trabajo literario. A la Corregidora Josefa Ortíz de Domínguez la contextualizan en la época de la Revolución y con Morelos. Mencionan que estuvo involucrada en la política y tuvo muchos amantes. A Leonora Carrington tampoco la conocen, solamente una de ellas comenta que “Oí que está bien loquita”. Sin embargo, escuchan las historias de vida con atención e interés de cada una de ellas e inclusive hacen anotaciones en su cuaderno.

A quien si ubican rápidamente es a Frida Kahlo. Y recuerdan también el apodo del Panzón o el sapo que le daba a Diego Rivera. También expresan que a ella le gustaba el cuerpo de la mujer.

Respecto al siguiente ejercicio del cuaderno de empoderamiento, una de las custodias manifiesta que le es difícil pues no le gusta hablar de ella misma. También verbalizan que les costó trabajo responder si hay congruencia de su imagen de custodia con las fortalezas que consideran tener de forma interna. Los comentarios durante el ejercicio son:

- Siempre he tenido más debilidades que fortalezas. Me cuesta trabajo encontrar mis fortalezas.
- Es complicado, no me conozco a mí misma.
- Mi fortaleza son mis hijos. ¿Qué va a pasar el día de mañana si les pasa algo. Hay que tener o construir una fortaleza para sustituirla.
- La familia y los hijos también son considerados fuente de fortaleza.
- Mi carácter y forma de ser es mi fortaleza.
- A veces no proyecta uno lo que cree que es.

Un par menciona que su carácter es su fortaleza pero a la vez su debilidad pues las lleva a estar a la defensiva. Descubren que el carácter cambia con el paso del tiempo y que lo que les ayudó a identificar sus fortalezas fue escucharse a ellas mismas y ver el contexto. Mencionan que los retos y los momentos de dolor las llevan a hacer cosas que pensamos que no podíamos hacer. Nos hicieron ver que podíamos ser fuertes. Dentro del tema del empoderamiento, en el momento que las participantes mencionan sus ideas en voz alta se reconocen su fuerza y sus logros, comienzan a abrirse y participar. Identifican su propia autonomía. Reconocen que es medio difícil hacer el ejercicio pero muy bonito.

También redescubren que la recámara es un espacio propio. Hay otras que mencionan que el parque o su sillón, lo identifican como propio.

La facilitadora menciona que un ejercicio del taller es que tienen hasta el final del mismo para buscar y comprar un regalo que se va a hacer cada quien a sí misma. Una participante reconoce que le cuesta mucho trabajo gastar en ella misma y que la actividad le representa un estrés muy fuerte. Lo ha intentado y no puede.

Comentarios u observaciones:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

La introspección es algo que les cuesta trabajo realizar, sin embargo con este grupo funcionan muy bien las herramientas que fomentan el diálogo y el intercambio de experiencias ya que la mayor parte del grupo quiere hablar y presentar sus vivencias.

Módulo: 2-Derechos Humanos y Género

Grupo: Lunes

Relatoria:

La sesión está enfocada a realizar un ejercicio arteterapéutico vinculado con el tema del empoderamiento y la autoconciencia. Su nombre es la bolsa de luz.

De inicio se les pregunta a las participantes si conocen lo que es su animal de poder. Se procede a explicarles el concepto entre los shamanes y se les pide que elijan cual pudiera ser el animal con el que más se identifican. Una vez elegido, se pide lo anoten en una hoja para el árbol y se les lleva al jardín.

En el jardín se ejecuta una dinámica de imaginación y creatividad a partir de estimular los sentidos y vinculándola con su animal de poder. Inicialmente el grupo le cuesta trabajo involucrarse pero conforme tres custodias se atreven a jugar, el resto se integra. También mantienen distancia con el facilitador y aun a pesar del calentamiento no hay todavía un rapport. Posteriormente, se procede a sentarlas en el pasto en un semicírculo y se les cuenta una historia referente a que los shamanes consideran que todos y todas nacemos con un recipiente o bolsa de luz, de donde emana nuestra energía vital. Y este recipiente se llena de piedras que representan todos los asuntos dolorosos, tristes, complejos de nuestra vida y solamente es necesario vaciarlo para que vuelva a brillar. Se pide al grupo que comenten que representa la bolsa de luz y la historia. Muchas la asocian a la autoestima, algunas otras a la expresión emocional e inclusive plantean el concepto de enfermedad psicosomática (sin usar la palabra técnica) y el del manejo del estrés para deshacerse de las piedras.

Se regresa al aula y entonces se les comenta que cada una va a generar su propia bolsa de luz, lo cual genera risas y reacciones de nerviosismo como comentarios de que ellas no son nada creativas, comportamiento común a cuando se realizan por primera vez este tipo de ejercicios.

Se les proporciona el material el cual, entre otras cosas, contiene yute, hilo y aguja. No se les indica que la hagan de una forma específica. Cada quien puede hacer su bolsa del tamaño y forma que desee. Se realiza un breve ejercicio de atención consciente para que se compenetren con el material y logren soltar su imaginación.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Posteriormente se les muestra el material decorativo que está en una mesa al frente. Se les hace la indicación que pueden utilizar todo el que deseen para generar su trabajo pero no se permite el desperdicio.

Esta actividad hiperestimula a las participantes las cuales toman materiales sin realmente haber hecho una reflexión de que tipo de trabajo hacer o como combinarlos pero tratando de tomar el mayor posible. Llega a ser eufórico el ambiente pero nunca llega a ser violento aún a pesar de que algunas participantes acaparan bastante material(1).

Una vez en las mesas, empiezan a experimentar con el material y van descubriendo que no lo van a ocupar todo, lo cual fomenta que empiecen a regresarlo o compartirlo. De momento hay bromas respecto a la actividad de coser, asociadas a estereotipos de género. Sin embargo, en poco tiempo se encuentran concentradas en su actividad y compartiendo ideas.

Una participante de inicio rechaza hacer la actividad. No se le forzó pero se le pide entonces que ayude a alguna compañera a avanzar. Media hora después, ya está trabajando en su propio proyecto.

Durante un momento del taller, el facilitador descubre que han tomado su bolsa personal de material y ubica a quien la tiene. Descubre que la tomaron para sacar unas tijeras pero en ningún momento le notificaron o solicitaron permiso (2).

La mayoría comenta que la actividad las está relajando. Al llegar el momento del break, se les indica la hora de regreso pero varias participantes deciden no tomar su tiempo de almuerzo y mejor siguen en su labor.

Se les pide que a quienes terminaron ya con su labor, pongan su trabajo en una mesa especialmente dispuesta para exhibirlos. Tienen que acompañar a su trabajo de una hoja de su cuaderno donde le pongan un título o nombre a su hoja. Algunas inclusive anotan pensamientos o frases. Al regreso del coffee break se les pide que pasen a la exhibición de trabajos y los vean a detalle.

Una vez ahí se les preguntan que puntos ven en común y que perciben. Todas quedan sorprendidas con los trabajos. Se les pregunta si esperaban ese resultado a lo que la mayoría niega. No responden cuando se les pregunta que experimentaron al momento de estar cosiendo y armando su bolsa (3).

Finalmente, se les indica que tienen que cuidar su bolsa y durante los próximos 15 días estarla llenando con pequeñas notas donde escriban las piedras que les vienen estorbando o molestando durante la semana. Algunas emiten expresiones de sorpresa y comentan que les hubiera dicho desde el inicio para hacer las bolsas de mayor tamaño.

Comentarios u observaciones:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

1. Este tipo de respuesta es común en internas de ambientes carcelarios, debido tanto a la carencia de recursos como la represión bajo la que viven. A veces inclusive derivando en ambientes violentos o de abierta lucha por algún objeto. En este caso, se realizó la presentación de material para poder observar el comportamiento del grupo, el cual en cierto grado reflejó el mismo esperado de las internas. Esto pudiera hablarnos de que se esté experimentando el fenómeno de “carcelazo” donde las custodias replican, en un menor grado, el estrés asociado al encierro y represión común en este tipo de ambientes.
2. Este infantilismo nos habla de la calidad regresiva de la actividad y nos da una pista más para entender el comportamiento grupal. Finalmente empiezan a entrar al juego a partir de una actividad donde tienen libertad de crear y expresarse, cosas las cuales usualmente les son negadas por el sistema carcelario.
3. El grupo no está acostumbrado a expresar emociones de forma abierta, considero que eso pudiera explicar sus silencios. Adicionalmente, considero que este grupo tiende a trabajar interiorizando sus pensamientos y reflexiones. Es evidente, al irse, la satisfacción y gusto con su trabajo pues todas se lo llevan con mucho cuidado, comentando que los mostrarán a su familia.

Son recurrentes los temas del amor a una misma, la libertad y la abundancia. Pudiera ser una forma de afirmar su identidad ante el sistema carcelario que tiende a ser violento, jerarquizado, limitante y enajenante.

Grupo: Viernes

Relatoria:

La sesión también está enfocada a realizar un ejercicio arteterapéutico vinculado con el tema del empoderamiento y la autoconciencia. Su nombre es la bolsa de luz y lleva la misma estructura narrada en la relatoria del día lunes para la misma sesión.

En este caso las participantes también desconocen el concepto de animal de poder aunque lo asimilan y eligen más rápidamente. En el jardín se ejecuta nuevamente la dinámica de imaginación y creatividad a partir de estimular los sentidos y vinculándola con su animal de poder. En contraste, este grupo entra más rápidamente al juego y su participación es más activa y propositiva, trayendo nuevos elementos al juego y expresándose corporalmente de forma mas fluida. Posteriormente, se procede a sentarlas en el pasto en un semicírculo y se les cuenta la historia referente a que los shamanes consideran que todos y todas nacemos con un recipiente o bolsa de luz, de donde emana nuestra energía vital. Al igual que el otro grupo, asocian la historia con la autoestima, algunas otras a la expresión emocional e nuevamente plantean el concepto de enfermedad psicosomática (sin usar la palabra técnica) y el del manejo del estrés para deshacerse de las piedras.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Se regresa al aula y entonces se les comenta que cada una va a generar su propia bolsa de luz, en este caso también hay risa y nerviosismo pero abordan la actividad con entereza, sin dudar.

Se realiza el breve ejercicio de atención consciente para que se compenentren con el material y logren soltar su imaginación.

Posteriormente se les muestra el material decorativo que está en una mesa al frente. Se les hace la indicación que pueden utilizar todo el que deseen para generar su trabajo pero no se permite el desperdicio. Aunque aquí también hay un hiperestímulo, la reacción es más moderada e inclusive algunas participantes están cuidando las texturas y combinaciones para elegir el material más adecuado.

Aquí el material es mejor administrado por lo que sobra bastante en la mesa central. El bullicio es fuerte al igual que la convivencia e inclusive algunas intercambian puntadas; al final el resultado y cierre es el mismo que en la sesión anterior.

Módulo: 3- El cuerpo de las mujeres, espacio de derechos

Grupo: ☒ Lunes

Relatoria:

La sesión se enfoca en trabajar los derechos sexuales y particularmente en el tema del placer.

Al iniciar la sesión se les indica a las custodias que este día solamente trabajarán con el facilitador y al ver el tema hay una carcajada general. Aparentemente, hay nerviosismo entre las participantes. Se inicia revisando cual es el concepto que se tienen de sexualidad, que es lo que entienden por el término. La participación es breve y puntual, pudiendo ser el nerviosismo de abordar el tema ante alguien del sexo opuesto como el desconocimiento del mismo.

Se procede a explicar respecto a los derechos sexuales, de donde surgen, su alcance y la importancia de apropiarse del cuerpo.

Se procede a ejecutar una dinámica de atención consciente la cual va enfocada a reconectar con todas las partes del cuerpo a través de la respiración. Se les explica lo que es la meditación y se les enseña la postura básica así como se les lleva a revisar el punto donde experimentan el primer contacto del aire con su cuerpo. Posterior mente se les solicita que cierren sus ojos y todas las participantes del taller lo hacen inmediatamente. El proceso de meditación transcurre sin problema alguno. No se perciben expresiones de incomodidad, dolor o molestia. Al dejar el estado meditativo comparten su experiencia, lo que sintieron de reconectar con sus cuerpos. Algunas manifiestan experimentar frío, lo cual es natural para el trabajo que realizaron y otras manifiestan dolores corporales. Se les explica los orígenes de los malestares y se les indica cómo

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

realizar la actividad en su hogar, las veces que quieran. Se les cuestiona el cómo esta actividad pudiera estar ligada a su sexualidad y a la experiencia del placer. No saben responderlo (1).

Se procede a ejecutar el sensorama. Para este ejercicio se trabaja en parejas y se le pide a una de las participantes que cierre los ojos mientras que la otra se dedica a utilizar diversos objetos para estimular sus sentidos y luego cambian lugares. El facilitador es quien indica los sentidos a experimentar. Durante la dinámica, las participantes empiezan a tomar una actitud lúdica y debido a la estimulación sensorial suele haber risas nerviosas y pequeños gritos. Llega un momento en que el barullo sube de tono (2).

Se termina la actividad y se les cuestiona respecto a la experiencia. Muchas reconocen que tuvieron que usar más de dos sentidos para adivinar que era lo que les estaban pasando ya que con uno solo no tenían la información suficiente. Todas reconocieron que fue divertido y algunas verbalizaron que tenía tiempo que no habían experimentado algún aroma o sensación. Respecto al contacto y cercanía corporal de la otra que les pasaba los objetos, no hubo comentario de incomodidad y simplemente escucharon el cuestionamiento. La mayoría se sentía cómoda.(3)

Regresando del coffee break se abordan los temas de diversidad sexual y las participantes al ser cuestionadas, se descubre que no tienen conocimientos claros respecto a los temas. Una de ellas pregunta la diferencia entre la práctica de swingers y las y los poliamorosos. También manifiestan interés por el tema de la transexualidad. Se les presenta el esquema de sexualidad y género. Posteriormente se ejecuta la dinámica “si yo fuera hombre” donde se dibujan como serían si fueran del sexo opuesto, así como sus características. Todas toman los colores de madera y se dedican a dibujar con detalle. Al terminar de dibujarse se les cuestiona respecto a las características que eligieron, cuales empatan con su hombre ideal y cuales con su pareja actual. ¿Por qué eligieron esos atributos en particular? Al momento de estar dibujando unas tres participantes verbalizaron con sus compañeras de mesa el porqué de sus atributos: “yo así con músculos para verme bien cabrón” al final se reflexiona que tanto replicamos los atributos que la sociedad nos enseña y que tanto era por elección así de cómo esos atributos apoyan u obstaculizan construir un ambiente de respeto a lo diverso.

Para cerrar, se ejecuta la dinámica “este es un abrazo”. En ella se observa tanto la incomodidad que tienen con su cuerpo algunas custodias como los problemas personales que pudiesen existir entre ellas. Conforme avanza la dinámica se ponen nerviosas pero al final se relajan y participan de forma alegre. Al llegar al momento de compartir un beso, ellas mismas van viendo quienes no pueden expresarse emocionalmente y se motivan a hacerlo mientras que otras son afectuosas de forma abierta. Una de ellas menciona que si no pueden hacerlo con alguna compañera de su mismo sexo y que ven diario, pues nos podemos imaginar que pasa cuando contactan gente nueva.

Comentarios u observaciones:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

1. Durante la dinámica se puede observar el cansancio de las custodias. Apenas iniciando el ejercicio de respiración y todas están ya relajadas, un par inclusive se durmieron por un momento. También se observa la desconexión que existe con su cuerpo, la cual se corrobora a lo largo de toda la sesión. Identifican sensaciones y dolores que comúnmente no prestan atención así como lo experimentan de forma ansiosa o nerviosa (risas, incomodidad, miedo a experimentar las sensaciones).
2. Es la segunda vez que el grupo se comporta de esta manera. La anterior fue en la sesión arteterapéutica, lo que nos pudiera hablar de un control y represión continua. Cuando se involucra a las custodias en actividades de poca estructura, muy lúdicas y de imaginación o experiencias sensoriales, tienden a soltarse y a reírse de forma estridente, canalizando su energía de forma que pudiera parecer descontrolada.

Se ha detectado por comentarios de las mismas participantes, que están repitiendo los ejercicios en casa, con ellas mismas o su familia, por lo que desde esta sesión se les indica como pueden replicarlos de forma sencilla e igual de efectiva. Esto nos muestra el interés, el impacto y que se están apropiando del taller.

Grupo: Viernes

Relatoria:

La sesión inicia y mantiene la estructura del grupo anterior. Durante el arranque se repiten las risas cuando se comenta que es el facilitador hombre quien llevará la sesión completa. Hay mayor participación al preguntar respecto la definición de sexualidad y el grupo anota los elementos que se integran para conformar los derechos sexuales.

Al momento de ejecutar el ejercicio de respiración y meditación, las participantes inicialmente evitan cerrar los ojos, mediante bromas y pláticas. Una vez con los ojos cerrados, 6 de ellas tienen estornudos. Se mantiene el ejercicio de entrada hasta que todas están tranquilas y se continúa con el desarrollo del ejercicio. A partir de este momento transcurre sin problema alguno. En este caso, no entran en una meditación tan profunda ni se duermen. Están dispuestas a compartir la experiencia y a preguntar respecto sus sensaciones.

Posteriormente se ejecuta el sensorama y se vive con risas y nerviosismo como en el grupo anterior, sin embargo están más dispuestas a jugar, ríen menos fuerte y disfrutan de las sensaciones más tiempo (algunas de ellas se acarician el rostro o huelen más tiempo del indicado el material que se les entrega). Varias de ellas se decoran el cabello con las plumas o se lo colocan en las solapas. El ambiente es abierto, lúdico, pero siempre en control.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Las preguntas se orientan más hacia el disfrute personal y algunas de las participantes inclusive comparten experiencias personales de cómo disfrutaron su sensualidad en pareja, juegos eróticos y también experiencias desagradables. Ellas asimilan de forma intuitiva la importancia de conectarse con el cuerpo con el hecho de sentir placer. El facilitador redondea la idea adicionando la importancia de la comunicación a través de los sentidos y la atención consciente para escuchar la intuición.

Se procede a realizar el ejercicio “si yo fuera hombre” y mientras se realizan los dibujos, las participantes dialogan mas entre ellas, haciéndose bromas respecto a sus características para masculinizarse. Sin embargo, se repiten el tipo de comentarios en el que buscan rasgos de fuerza que les de poder “para ser más cabronas”. Al final se les cuestiona al respecto y cuantas de las características que desean ver en esos hombres ideales apoyan a crear un entorno de respeto y cuantas están reforzando en la familia.

Se realiza la dinámica de cierre “este es un abrazo” y se aprovecha la presencia de los 2 hombres encargados del coffee break para involucrarlos en el ejercicio. Las participantes no los rechazan y pueden ver la diferencia de actitud cuando hay un hombre involucrado en expresar sus afectos. A diferencia del otro grupo, ellas son más expresivas y se cohíben menos, aunque al momento de llegar a la expresión del beso si se percibe ansiedad en el grupo. Al final, entre risas, se termina el ejercicio y en la reflexión la mayoría reconoce que no están acostumbradas a expresarse afecto con el beso y para algunas si fue un reto. Sin embargo, en todas ellas produce una sensación placentera, la cual manifiestan con aplausos, expresiones de alegría y espontáneamente solicitan hacer un abrazo grupal (1).

Comentarios u observaciones:

1. En esta sesión aplican los mismos comentarios que al grupo anterior. Vale la pena adicionar que es aquí donde se diferencia el estilo de aprendizaje que tienen los dos grupos: las participantes del lunes suelen ser menos expresivas, más calladas y menos afectuosas pero les cuesta menos hacer reflexión e introspección y hablar de su rol laboral. Las de los viernes son más expresivas y demostrativas, comentan menos de su trabajo y no les gusta los ejercicios que confrontan o que las inducen a la introspección.
2. El cierre experimentado con el abrazo grupal probablemente refleja la satisfacción y sensación placentera que les produjo el contacto físico en el ejercicio “esto es un abrazo”. Fue evidente que les produjo diversas reacciones emocionales y las llevo a manifestarlo en el abrazo el cual se puede interpretar como una expresión de apoyo, cohesión y del disfrute del contacto físico con el otro.

Módulo: 3- El cuerpo de las mujeres, espacio de derechos

Grupo: Lunes

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Relatoria:

En esta sesión se abordan los derechos reproductivos de las mujeres. Se da la apertura validando con el grupo si existen dudas o comentarios con respecto a la sesión anterior. Se procede a trabajar con el cuaderno de empoderamiento revisando dudas respecto a sus respuestas y anotando las nuevas preguntas.

Posteriormente se les entrega sus hojas para continuar con el trabajo de su árbol. Por cuestiones de logística, la llegada del papel con el árbol se retrasa y todas preguntan en donde se encuentra, se les responde que anda viajando, para continuar con el abordaje lúdico de la actividad, y varias preguntan que en donde andará y empiezan a especular con su imaginación.

Mientras tanto, la facilitadora les comparte un poco de aceite esencial de Ylang Ylang para ayudarlas a relajarse y concentrarse mientras responden a su cuaderno de empoderamiento. Se percibe una actitud diferente en el grupo. Están más abiertas a preguntar e interactuar entre ellas y el facilitador. También se observa por primera vez que una de ellas trae sus plumones de colores para trabajar.

Respecto a las preguntas que se les plantea para el cuaderno, manifiestan que les cuesta trabajo entender el sentido de las preguntas respecto a que partes de su cuerpo se dan cuenta y cuáles no. Se decide cambiar el término a aquellas que más les gustan, aquellas a las que están más atentas. Reconocen que es una parte difícil de responder y una de ellas manifiesta que "se siente como un examen". Mencionan algunas que se dan cuenta generalmente de cuello, cabeza y extremidades. Solo dos de ellas menciona órganos internos. Les costó más trabajo identificar lo que no ven. La mayoría expresa que la incomodidad física que experimentan frecuentemente es en los pies, llegando a sentir un ardor intenso.

Se procede a trabajar en círculo con la dinámica "aquí me pica". Nuevamente está el tema del contacto físico que las pone nerviosas aunque esta vez es menor la ansiedad manifiesta. Las partes del cuerpo que tienden a señalar que es "donde les pica" son las extremidades inferiores y superiores, así como cuello y cabeza. Terminando el ejercicio vuelven a preguntar sobre el tema del aceite esencial y quieren profundizar sobre la aromaterapia.

Se aprovecha el momento para reflexionar sobre el ejercicio del cuaderno de empoderamiento que tiene que ver con revisar voz propia. Una de ellas dice que le preguntó a su familia y le manifestaron que tiene voz fuerte y regañona. Otra comparte que siente que su voz es dulce y firme. Varias de ellas se dieron cuenta que poseen una voz muy suave. Una de ellas añade que se estuvo escuchando varios días y pudo observar que "A veces subo la voz en mi casa y la bajo en mi trabajo". Las menos manifestaron que tienen la voz bajita "muy de niña" adicionó una.

Otra expresa que en su casa y con amigos suele ser una voz fuerte pero en lugares con mucha gente no le gusta.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

A la pregunta de a quien le gustó su voz, pocas levantaron la mano y se les notaba poco convencimiento. Comparte una de ellas que cuando les habla, sus hijos sienten que los está regañando. Una con orgullo comparte que a raíz del ejercicio “me atreví a cantar una canción ranchera”. En este grupo se presenta el avance de compartir entre ellas sus experiencias y hallazgos personales más allá de lo laboral.

La facilitadora les indica que la voz tiene que ver con la visibilización. Retoma el ejercicio de la hoja del árbol, donde tenían que completar la frase “Yo soy importante porque” y lo vincula con el de la voz las respuestas que ofrecen en general son:

- soy mujer,
- soy humana,
- soy luchadora,
- grandes amistades,
- fuerte y capaz,
- alegre,
- soy sonriente,
- se escuchar,
- soy feliz,
- soy como quiero ser,
- soy única,
- madre y mujer,
- soy muy trabajadora.

Ante la pregunta de por qué ser madre, la respuesta es variada: es un deseo, por derecho, por no estar sola, por formar familia, por un tabú, por recibir afecto.

Adicionalmente, muestran alto interés en los datos que tienen que ver con mitos y realidades del cuerpo y la reproducción. De igual manera, dialogan sobre la tendencia a generalizar que muestran los hombres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Cuando se les cuestiona el por qué no ser madre, las respuestas obtenidas son: Por el trabajo, economía, estética, tiempo, salud y responsabilidad. Esta vez se hace evidente que están participando las mujeres que usualmente no hablan.

Una de las participantes menciona que al fin de cuentas es la decisión de los dos y tienen que reflexionar si te conviene o no. Otra más menciona que le es difícil para ella hablar con su nuera, reconoce que necesitan más información.

Cuando se toca el tema del cáncer de mama y la autoexploración, se les pregunta quienes la realizan y quienes les enseñaron. Solo un tercio del grupo la practica y les enseñó la ginecóloga, otra doctora o a partir de la información disponible en los empaques de toallas femeninas.

A la pregunta de cómo tiene que ser un buen padre, las participantes señalaron las siguientes características: proveedor, responsable, cariñoso, atento, dedicarle tiempo a convivir y cuidar de los hijos, valiente, fuerte y caballeroso. Mientras que para ser una buena madre, se enumeró lo siguiente: responsable, amorosa, enérgica, atenta, confiable, tierna e incondicional. Se dialoga más respecto al tema de porque ser o no ser madre que respecto al tema de cómo ser un buen padre o madre.

Se procede a generar un círculo de diálogo donde la plática se centra en el uso de los métodos anticonceptivos presentándoles algunos de ellos, incluyendo la anticoncepción de emergencia. Los facilitadores les presentan información relativa al condón femenino y como es un medio para apropiarse de su cuerpo, se les comenta que no pudo conseguirse en ninguna farmacia de Querétaro e inclusive las dependientas no lo conocían. Una de las participantes menciona que lo tiene y que lo consiguió en una sex shop de Av. Universidad. Todas lo ven y se les explica su colocación. Se aborda el impacto de los anticonceptivos orales en la salud y el uso de inyecciones. Posteriormente se habla de enfermedades por transmisión sexual y se les comenta de la disponibilidad de un tratamiento que existe para atender a una persona que está en riesgo por exposición a VIH. Se les comenta que está disponible de forma gratuita en la clínica Condesa del DF. En Querétaro aparentemente no la proporcionan. Se les indica que es necesario hacerla en las próximas 72 después de la exposición, sino ya no surte efecto.

Se habla de la menstruación y los tabúes asociados, principalmente religiosos. Se les presenta la copa menstrual y la esponja como medios alternativos a las tradicionales toallas femeninas.

Finalmente se habla de los juguetes sexuales para desmitificar tanto su uso como los tabúes alrededor, mostrándoles algunos de ejemplo. Aunque al inicio de los temas existió nerviosismo, las participantes mostraron amplio interés, sobre todo si se abordaba desde las perspectivas de salud y empoderamiento.

Al estar realizando el cierre, tocando el tema del empoderamiento, una de las participantes menciona que algo que ha servido el taller ha sido para darles una voz, menciona que es perceptible el cambio en su actitud (sin entrar en detalles de los cambios) y que algunos compañeros y jefes se los han hecho notar con bromas y burlas.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Ellas mencionan que ahora les afectan menos las bromas y saben cómo manejarlas.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Grupo: Viernes

Relatoria:

La sesión transcurre el inicio prácticamente igual que el del grupo anterior. Al ejecutar la dinámica “Aquí me pica” se puede observar que abordan el tema del contacto físico sin muchas barreras y existe una tendencia del grupo completo a volverse a mostrar afecto unas a otras. Las partes señaladas donde más les “pica” son las extremidades inferiores, cuello y cabeza.

La dinámica para reflexionar sobre los roles de madre y padre genera resultados congruentes con el grupo anterior, planteándose características similares.

Se procede a realizar el círculo de diálogo y es donde las participantes muestran los cambios en su actitud e interés del tema. Al formarse el círculo, muchas de ellas se aflojan la chaqueta del uniforme (una de ellas se dirige a la supervisora: “disculpe pero aquí nos dan chance”) o se sueltan el cabello, inclusive una opta por sentarse en el suelo ya que dice que ahí está más cómoda.

La dinámica inicia hablando de métodos anticonceptivos y es aquí donde las custodias empiezan a compartir entre ellas las experiencias que han tenido de efectividad, comodidad y de impactos a la salud. La facilitadora se dedica solamente a corregir y encuadrar así como ceder la palabra. Se aborda tanto el tema de anticoncepción de emergencia como el aborto. Ellas comentan la experiencia de mujeres presas por el tema de aborto.

Durante el tema de menstruación la mayoría de las preguntas van relacionadas hacia el uso de la copa menstrual y las experiencias de quienes la usan.

Se les proyecta el video para prevención del cáncer de mama y les llama la atención así como la cuestión de que los hombres también tienen que autoexplorarse.

Se continúa con el tema de enfermedades de transmisión sexual y juguetes sexuales. Al finalizar el diálogo, el cual llevo predominantemente la facilitadora y se enfoco en el sexo femenino, las mujeres solicitan poderle preguntar al facilitador sobre los temas de

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

sexualidad masculina. Una pregunta importante es respecto al mito del dolor testicular supuestamente experimentado por el hombre en caso de que no pueda llegar al orgasmo. Varias de ellas mencionan que han tenido novios que lo usan como argumento para pedirles llegar a una relación sexual.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Módulo: 4- Ámbitos de ejercicio de Derechos humanos: La comunidad

Grupo: Lunes

Relatoria:

Se inicia sesión entregando a cada participante su cartilla de derechos sexuales. Se procede a trabajar con el árbol planteando que escriban que es lo que las hace diferentes. Varias dicen no entender lo que se les pide y una de ellas comenta que se refiere a que escriban lo que las distingue o hace únicas (1). Estos términos si les son accesibles y proceden a continuar con el trabajo.

Se les comenta que para la siguiente sesión se requiere traer su bolsa de luz. Dos custodias comentan que perdieron su bolsa y otra menciona que la regaló.

Se procede a proyectar un video donde se muestra a hombres viviendo violencia por parte de mujeres, invirtiendo los roles de género tradicionales. Después del video el primer comentario que surge es que el director de penales anuncio que el penal femenino iba a ser manejado por puras mujeres y así se ha cumplido a la fecha de impartir este taller. Una participante menciona el hecho de que incomodaba a los hombres al inicio que como una mujer le iba a mandar. Otro ejemplo es el manejo y uso de armas: Cuando al inicio salieron de la academia los hombres se ponían nerviosos con el uso de armas por parte de mujeres por miedo a que la manejaran mal o se les saliera un tiro. Ahora ya ha cambiado. Inclusive han demostrado que son ellas quienes tienen un adecuado manejo del arma.

Este video es el pie para revisar el por que de los derechos humanos de las mujeres y su impacto en la comunidad. Se plantean muchos casos actuales de mujeres alrededor del mundo y la trascendencia de ser mujeres en diferentes partes del mundo. Las participantes se encuentran muy interesadas en conocer las historias, sobre todo en aquéllas que se centran en temas de violencia por género. Identifican claramente el caso de las mujeres indígenas en Querétaro que fueron acusadas de presuntamente secuestrar a tres oficiales armados. También tienen claridad del concepto de "reparación del daño", el cual sale a relucir y al pedir que lo expliquen lo hacen con puntualidad (2).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Se les habla también de la convención de Belem do Para y la CEDAW y a partir de ahí como es el esquema para escalar las leyes desde un ámbito y convenios internacionales hasta las esferas federales, estatales y municipales.

La segunda mitad de la sesión se dedica a la elaboración de un mandala. El mandala es un trabajo creativo basado en la filosofía hindú y budista el cual consiste en realizar un dibujo dentro de un círculo, manteniendo una simetría concéntrica. Se les presenta una breve introducción de los mandalas a las custodias. Se les pide posteriormente que cierren los ojos pues se va a hacer un trabajo de meditación. Durante la meditación se les lleva a visualizar su comunidad: sonidos, colores, personas, texturas, aromas, sensaciones, emociones que les produce. Terminando el ejercicio, abren los ojos y ya cada una tiene un formato con un círculo previamente dibujado. Se les entregan lápices de colores y de forma inmediata empiezan a trabajar. El trabajo se lleva en su mayor parte en silencio y la mayoría trabaja de forma rápida y hasta frenética en algunos casos. Los dibujos generados, más allá del tema técnico, en prácticamente todos los casos reflejan complejidad por la cantidad de elementos representados (3). También la mayoría demostró una habilidad importante para improvisar con los recursos disponibles ya que varias de ellas utilizaron los vasos para el agua para dibujar más círculos o figuras geométricas así como utilizar sus credenciales como regletas. Todo esto sin consultar al facilitador, lo cual también refleja mayor iniciativa que en las primeras sesiones en las que prácticamente consultaban todo lo que podían o no hacer.

Terminan la actividad en el tiempo estipulado y se procede a la reflexión. El tema del mandala era como fomentar un ambiente de armonía entre la comunidad y su diversidad. Las participaciones iniciales iban en el tenor de que la ayuda al otro y la convivencia con la gente es lo que fomenta relaciones positivas en la comunidad, de forma que las respuestas parecían cliché. Al momento de cuestionarles la influencia de su uniforme en la comunidad es donde el discurso cambio completamente. Las participaciones expresaban rechazo por el rol laboral, las tildan de agresivas, discriminación a sus hijos e hijas, sentirse en riesgo constante pues algunas viven en comunidades donde también habitan familiares de internas y hasta enfrentar contradicciones (una de ellas menciona el caso donde veía acercarse por la acera a una exreclusa y ella –la custodia- optó por cambiarse de acera para evitar confrontaciones, también surge la pregunta de cómo defenderse en esos casos pues resulta que si una exinterna las llega a agredir o a su familia en la calle y ellas se defienden pueden ser acusadas de agresión por usar sus conocimientos de defensa personal). Esto hace que tengan que experimentar un estrés continuo aún fuera del ámbito laboral.

Como nota al margen, durante el tiempo destinado a hacer la actividad de dibujo, varias de las custodias comenzaron a cuestionar al facilitador respecto a la forma de operar de los test psicométricos, al momento de ahondar en el tema se descubrió que había una ansiedad generalizada por que se acercaban las pruebas de confianza al personal. Dentro del procedimiento comentan que les aplican las pruebas y quienes no las pasan se les rescinde su contrato laboral. Lo que si se platicaba eran experiencias irregulares en el procedimiento (cada quien platicaba vivencias distintas de etapas del proceso: algunas mencionaban que había entrevistas personales para complementar las pruebas, mientras otras no)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

lo cual no les permitía tener certidumbre de cual era el proceso oficial y cuáles eran los criterios que determinaban su rescisión laboral. Esto resultaba en ansiedad generalizada que fue parte de la que se percibió desde el inicio del proceso (4).

Para cerrar la actividad, varias mencionaron que el trabajo las relajó mientras otras les estresó el pensar que dibujar. El grupo se percibía mucho más tranquilo que al inicio. Una de las participantes preguntó respecto que podían hacer para ser percibidas de forma más positiva en su comunidad. Se les comentó que involucrándose en actividades que fomenten el contacto colaborativo con sus vecinos puede ayudar pero al final también tendrán que enfrentar el rechazo de algunos miembros. Y se trabajó entonces el tema de identidad y empoderamiento como herramientas para enfrentar el rechazo, así como buscarse otros espacios o ámbitos donde se sintieran cómodas y aceptadas.

Comentarios u observaciones:

1. Esto, asociado con los resultados en otras dinámicas, nos muestra una tendencia de rechazo a a diferencia. La palabra “diferente” no la aceptan y suelen decir que no entienden de lo que se les habla o a mostrar rechazo a las dinámicas que trabajan la diferencia o diversidad.
2. De primera impresión, el interés en historias de violencia de género pudiera deberse a que las custodias vive en un ambiente laboral difícil donde tienen que ver y algunas veces vivenciar situaciones violentas, entonces pudiera haber una identificación o proyección. Adicionalmente muestran alto interés en aquellas historias o anécdotas que hablan de actitudes de lucha o de mujeres que confrontaron situaciones de opresión, lo que pudiera mostrar la búsqueda de modelos de rol con quienes identificarse y las motiven positivamente.
3. Los mandalas tienen una acción terapéutica probada y documentada de ser elementos que apoyan a disminuir el estrés y una actividad de descarga y contención emocional, por lo que la complejidad de los dibujos así como la ansiedad percibida al iniciar el trabajo pudiera estar asociada al ambiente de represión que viven, también dicha ansiedad percibida tiene que considerarse como una señal de alerta de que varias custodias estén experimentando “carcelazo”.
4. Es recomendable que el área administrativa del CERESO pudiera darles una plática explicando el proceso de evaluación a seguir por las pruebas de confianza así como los criterios generales de valoración, esto para dar certidumbre respecto el proceso y ayudar a darle una percepción positiva al evento.

Grupo: Viernes

Relatoria:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Se inicia sesión entregando a cada participante su cartilla de derechos sexuales. Se procede a trabajar con el árbol planteando que escriban que es lo que las hace diferentes. En este caso no hay conflicto con el término.

El siguiente paso es revisar la frase de la sesión que en este caso tiene que ver con Marie Curie y se menciona el evento reciente donde un científico inglés, ganador reciente del nobel, declaró que las mujeres suelen distraer en el trabajo, lo cual les produce comentarios y risas.

Se procede a proyectar un video donde se muestra a hombres viviendo violencia por parte de mujeres, invirtiendo los roles de género tradicionales. Se nota que ambos grupos (el del día lunes y este) se ríen en el mismo punto de la película: en la escena donde acosan en la calle al hombre protagonista, que va en bicicleta con un short y camisa de manga corta. No hacen comentarios a la película aunque es evidente que hubo identificación con la misma.

Se les explica de forma práctica el concepto de “brechas de género” utilizando ejemplos tales como el INE, algunos programas de desarrollo y el de prevención de cáncer de mama en hombres y mujeres. Esto ayuda mucho a asimilar el concepto a la vez que visualizan que no solo las mujeres se pueden ver afectadas por estas brechas.

Al realizar la revisión de los casos actuales de violencia sobre mujeres alrededor del mundo y la trascendencia de ser mujeres en diferentes partes del mundo, demuestran el mismo interés del grupo de los lunes, aunque en este caso solo algunas custodias ubican el caso de mujeres de Amealco que supuestamente secuestraron y golpearon a unos agentes de la AFI. Lo que si comentan entre todas ellas son a los feminicidios queretanos y recientemente a la mujer que apareció embolsada y con cinta gris en una comunidad cercana al penal. Comentan también del alza general de homicidios sobre mujeres y el caso de desapariciones de las estudiantes de la UAQ.

Como otro ejemplo mostrando la falla del sistema ante la violencia de género, la facilitadora comenta un caso donde una mujer denunció 4 veces la violencia que ejercía su marido sobre ella y como las autoridades no la atendieron. Al final, el marido, un carnicero, la mató.

Esta historia el grupo la relaciona con algunas escuchadas dentro del penal: muchas matan por que se les ignora cuando son víctimas de violencia. Aguantan años y después las mismas internas dicen que se quitaron “una carga”.

Posteriormente, el grupo saca a tema el caso local de una niña que desaparece y por la cual se activa la alerta amber, para que después el cuerpo policiaco la encontrara y descubriera que huyo con el novio. Ahí hacen énfasis en la aparición de la niña y el trabajo policial realizado niña que se fue con el novio. (tiene que ver con reconocer el trabajo del equipo policial?)

Continuando con los temas programados se descubre que aunque tienen claro cuando es el día internacional de la mujer, todas desconocen su origen y el significado real.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Al realizar la revisión de los estratos en que se escalan las leyes de derechos humanos, manifiestan su desconocimiento de las leyes estatales para la mujer acceso a una vida libre de violencia.

Se procede a realizar el ejercicio con mandalas. En este caso la dinámica del grupo es muy similar aunque los niveles de ansiedad mostrados son mucho menores y la actividad transcurre con mayor interacción entre las participantes. Se nota la extroversión usual. Los dibujos muestran también complejidad por el gran número de elementos representados.

Durante el cierre, inician planteando los clichés de armonía y respeto al otro asociados a un respeto comunitario, sin embargo de forma más espontánea hablan de los retos que enfrentan por usar uniforme y ser custodias. Comparten entre ellas sus herramientas o prácticas que tienen para poder manejarse positivamente en la comunidad. Ellas también hablan de un rechazo hacia ellas y sus familias por el mero hecho de desempeñar su su trabajo en el CERESO.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Módulo: 5- Ámbitos de ejercicio de Derechos humanos: La familia

Grupo: Lunes

Relatoria:

Se continúa con el trabajo del cuaderno de empoderamiento y se inicia la sesión proyectando un video de Martha Lamas titulado "El machismo es un asunto de hombres y mujeres". Al terminar el video se procede a levantar opiniones y reflexiones. La mayoría expresa ideas de estar de acuerdo con lo expuesto por Martha Lamas y sobre todo parece impactarles en el tema de elegir a la pareja adecuada, como negociar las tareas domesticas y la forma de vida en pareja. De aquí expresan sus situaciones y hay varias custodias en proceso de separación o iniciando una nueva relación por lo que les ayuda a darse cuenta de cómo manejarse.

Se procede a hablar de la diversidad de familias existentes, de cuales se reconocen legalmente, cuáles de hecho y la definición del CONAPO.

Al plantearles esta información, una custodia comparte su experiencia de que al revisar un libro de texto de primer año de su hijo viene una familia pero jamás reconoce a la familia formada con los abuelos.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Aparentemente, el tema de diversidad en la familia es el que menos les ha incomodado, aún cuando se hablan de diferencias como las de las familias homoparentales.

Se procede a proyectarles otro video. Esta vez que habla de la inclusión de las personas con alguna discapacidad. Este video les mueve mucho pues desde el diagnóstico se detectó que hay una marcada tendencia hacia que cada custodia apoye o tenga a su cargo directo el cuidado de algún familiar enfermo. Una de ellas comenta sobre un familiar con discapacidad motriz que no tiene acceso a programas de apoyo y ha tenido que levantar su propio negocio de tamales para poder subsistir. Al abordar el tema de lo difícil y traumática que es la violencia hacia personas con discapacidad, varias custodias asienten con la cabeza. Aparentemente hay una identificación. Una de ellas menciona haber visto la película “la teoría del todo” (que narra la vida del científico Stephen Hawking) y le interesa a varias de ellas por lo que se anotan los datos y a partir de eso empiezan a relacionar con ejemplos de la vida diaria. El grupo en general tiene opiniones o anécdotas que aportar. Se habla del rechazo familiar al discapacitado y varias de las custodias ejemplifican mencionando la experiencia de familiares de cómo no fueron aceptados por los padres o familiares así de como sus hijos se interesan por el tema. Reconocen que algunos hombres se involucran en el cuidado de los familiares con discapacidad aunque son los menos. Se les expone el cuestionamiento de cuando por roles de género mientras a las mujeres el cuidado del otro o la otra es una actitud de esperarse, en el hombre es una actitud a reconocerse.

Una de las participantes narra que tiene un hermano que desde muy chico se le enseñó a lavar su ropa y a ordenar su casa. Recuerda que él tuvo una pareja con la que duró poco porque ella le lavaba ropa y le planchaba y a él no le gustaba como lo hacía pero ella insistía en hacerlo. Otra custodia luego comparte que a su hijo lo pone a lavar los platos y su marido le dice que no lo haga porque le va a pasar lo mismo que con el hermano, que se casó y su esposa no quiere hacer el trabajo de casa. Varias de ellas aportan ejemplos de cómo a sus hijos y como se involucran en las actividades del cuidado del hogar.

Pero también sale el tema de que a veces las mujeres son bien cabronas y los hombres bien pendejos, hablando en relación de los hombres que hacen actividades domésticas y mujeres que abusan de ellos.

En general, consideran que en sus ámbitos familiares si hay balance en cuanto a la asignación de tareas domésticas. Otra de ellas menciona que cada uno de sus hijos e hijas se preparan su leche, y cada quien come lo que desea para cenar pero si se acompañan durante la cena.

Al final descubren que hay un patrón común y es que aún hoy día es la mujer quien lleva la atención del hogar. Una de ellas lo verbaliza: “Nosotras llevamos la responsabilidad. Aunque no me toque cuidar ese día a los niños, traigo esa responsabilidad. Quisiera llegar a dormir un día y no sentir remordimiento de no verificar a los niños.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

La segunda parte de la sesión se retoma un trabajo arteterapéutico en el que las piedras que metieron en la bolsa de luz se utiliza para crear una caja que se le llama "Kit para sentir bonito".

El proceso consiste en tomar las hojas donde escribieron sus piedras (emociones o situaciones particularmente difíciles, dolorosas, tristes o complejas) y pintarlas con los pinceles, dando los diseños que gusten. Después se les entrega una caja de cartón y algunos elementos de decoración (muy pocos, esta vez se orienta a ver como utilizan la pintura) y se les pide que la decoren e integren las "piedras" (hojas pintadas con diseños) al decorado. Finalmente se les da una lista de las cosas que pueden incluir en el kit "para sentir bonito" y se les regalan 5 de ellas (una libretita, un lápiz, dulces, chocolates, bolsa de thé) y se les dice que es un regalo hecho por ellas para ellas mismas y se les sugiere que lo tengan a la mano para cuando requieran reconfortarse o sentirse mejor.

La actividad les produce mucha concentración y descubren como con pocos materiales logran hacer trabajos con mucho diseño y atractivos. Una de ellas verbaliza: "no pensé que con las cosas que traía cargando en mis piedras pudiera convertirla en algo bonito y que me hiciera sentir bien".

Este grupo particularmente sufría de mucha ansiedad y es en esta actividad donde se nota ya el cambio de actitud, realizando el trabajo de una manera más relajada, administrando mejor sus recursos y ejercitando más libremente su imaginación y creatividad.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Grupo: Viernes

Relatoria:

Se continúa con el trabajo del cuaderno de empoderamiento y se inicia la sesión proyectando un video de Martha Lamas titulado "El machismo es un asunto de hombres y mujeres". Al terminar el video se procede a levantar opiniones y reflexiones. En esta ocasión los comentarios son breves, prácticamente expresan estar de acuerdo pero no comparten ninguna experiencia personal.

Se procede a hablar de la diversidad de familias existentes, de cuales se reconocen legalmente, cuáles de hecho y la definición del CONAPO. En este caso tampoco hay muchos comentarios o reacciones.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Se procede a proyectarles el segundo video que tiene que ver con la inclusión de las personas con alguna discapacidad. Nuevamente es el video que más les significa y donde comienzan a manifestar opiniones y ejemplos. La tercer participación la toma una custodia que ha estado callada, atenta y al mismo tiempo ansiosa en las anteriores sesiones. Ella comparte su historia de vida en la que habla de cómo ella se casó y fue ama de casa por un tiempo hasta que su marido sufrió un accidente y quedó paralítico. Menciona que se identificó con el video porque ella lo quiere y lo cuida pero a veces reconoce que es muy difícil y cansado. El marido todavía se encuentra en el proceso de transición y aceptación de su nuevo estado y ha tenido reacciones depresivas, retrayéndose de la familia y teniendo episodios de mal humor. La custodia ha sido muy criticada por la familia del marido ya que ellos piensan que es ella quien lo esconde y no que sea él quien no los quiere recibir. Inclusive llega a sufrir violencia psicológica por esta situación por parte de los familiares políticos. Debido a este accidente, ella tiene que buscar trabajo e ingresa al cuerpo de seguridad y custodia del CERESO. Aparentemente el esposo ya empieza a dejar la silla de ruedas y caminar con apoyo de muletas. Él es músico y ya empieza a tomar actividades laborales. Ella agrega “a veces un día de trabajo de él significa 4 días de dolores fuertes pero le ha ayudado con su ánimo”. Al final reconoce que lo ama pero es muy difícil cuidarlo y ser el principal soporte económico del hogar.

Se le da contención a la custodia y varias de las compañeras se quedan en silencio. Se percibe que la historia las ha conmovido.

La segunda parte de la sesión se retoma de igual forma con el trabajo arteterapéutico para crear su “Kit para sentir bonito”.

El proceso es el mismo que para el grupo de los lunes. En este caso se socializa mucho entre ellas y empiezan a interactuar más con el facilitador de la sesión. Inclusive llegan a comentarle problemas con los hijos y como pueden manejarlo así como algunas custodias mencionan que han replicado algunos de los ejercicios realizados en el taller con su familia: una de ellas llegó una tarde y le pidió a su familia que no les interrumpiera y realizó el ejercicio del sensorama con su hijo, el niño le comentó que le gustó y que quería repetirlo, otra custodia mostró su bolsa de luz y una tarde ella, su esposo y su hija realizaron su bolsa personal, otras replicaron el ejercicio de los mandalas.

Una de las participantes menciona casi al final que como con solo pinturas lograron generar cajas “tan bonitas y tan diferentes”. Les reta e involucra tanto la actividad que solicitan extenderse media hora más allá del horario normal para terminar con calma su trabajo.

El facilitador cierra la sesión con los regalos para arrancar su kit.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Módulo: 5- Ámbitos de ejercicio de Derechos humanos: La persona

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Grupo: ☒Lunes

Relatoria:

La sesión consiste en un ejercicio arteterapéutico que permite hacer una transición entre los temas impartidos donde se presenta a las custodias como personas sujetas de derechos y los que seguirán a impartirse donde se presenta a las custodias como servidoras públicas garantes de los derechos humanos de los demás en el reclusorio.

En este ejercicio se basa en la Rueda de la Vida, herramienta popular en la mayoría de las modalidades de coaching, consejería y desarrollo humano. Se les explica lo que es la Rueda de la Vida, los elementos que la conforman, y su objetivo como mapa que guía la creación y seguimiento de nuestras metas personales de desarrollo.

Posteriormente se les lleva a crear una pequeña libreta con cartoncillo y hojas de colores la cual fungirá como su "pasaporte de vida". Este "pasaporte" contiene una caratula y después se les pide que a cada hoja se le ponga como encabezado cada una de las dimensiones de la Rueda de la Vida, así como decorar las páginas como consideren más adecuado.

Una vez terminado esto se les entrega una goma de migajón y tachuela y se les enseña como hacer un sello de goma con esos elementos. La actividad las absorbe y quedan sorprendidas de lo que pueden hacer. Aparentemente no conocían la técnica.

La mayoría menciona que la actividad las relaja mucho.

Al terminar sus sellos de goma se procede a realizar una meditación que las contacta con su corazón y les permite reflexionar a que áreas de su vida quieren dedicarle atención, que metas les gustaría conseguir y el tiempo en que planean lograrlo.

Una vez que salen de la meditación se les indica que escriban la meta en la hoja con el encabezado del área que les corresponde: si quieren mejorar su alimentación la anotan en la hoja de salud y bienestar, por ejemplo.

Se les indica que el sello que hicieron es para marcar la meta cuando la hayan cubierto.

El trabajo transcurre de forma particularmente tranquila y callada en ambos grupos, con reacciones muy similares. Al final de la sesión en ambos grupos surge la pregunta de que si ya son las últimas sesiones de trabajo a lo que se responde afirmativamente.

El ejercicio sirve para iniciar la transición temática pero también para ir preparando al grupo para inducir el desapego preparatorio del cierre del taller.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

En ambos grupos se retiran con menos euforia y sin despedirse de los facilitadores. Aunque también se percibe mucha tranquilidad e introspección en las participantes.

Comentarios u observaciones:

1. Para esta sesión se realiza una sola relatoría que contiene a los dos grupos debido a que las sesiones transcurrieron de forma similar, las preguntas y comentarios fueron más relacionados hacia el uso de técnicas creativas y transcurrieron de forma sensiblemente introspectiva en ambos casos. Prácticamente no hubieron preguntas y solamente convivían entre ellas.

El comportamiento de ambos grupos era el esperado y deseado de esta actividad pues les lleva a reflexionar sobre todo lo experimentado en los módulos anteriores así en cómo aterrizar y vivir los conocimientos adquiridos. Fomenta la autonomía, la responsabilidad y el empoderamiento.

Módulo: 6- Defensa de los Derechos Humanos

Grupo: ☒Lunes

Relatoria:

La sesión inicia con el cuaderno de empoderamiento y registrando nuevas preguntas. Se observa que la mayoría de las participantes lo sigue trayendo e inclusive varias las han intervenido, decorándolos y agregándoles diseños, lo cual nos habla de una apropiación del cuaderno.

Posteriormente, asiste una representante del Instituto Queretano de las Mujeres la cual da una plática respecto al instituto, su misión y los servicios ofrecidos, así como la ubicación y el horario. Adicionalmente, se les entrega una bolsa que contiene folletería sobre cómo prevenir e identificar la violencia laboral, en el noviazgo y en la pareja, información sobre derechos sexuales para adolescentes y cuentos para narrar o iluminar sobre los derechos humanos para niños y niñas.

Se procede a preguntarles a las custodias asistentes sobre cómo enfrentan y se recuperan de los eventos difíciles o dolorosos, así como si han apoyado a alguien más en situaciones de crisis y que han aprendido al respecto. El diálogo lleva a que varias compartan anécdotas de cómo enfrentan este tipo de situaciones. De inicio es breve pues en general a ambos grupos no les agrada hablar sobre temas o emociones que usualmente se consideran negativas como la tristeza, el dolor o el enojo, pero conforme inicia la participación empiezan a compartir más información.

Donde profundizan más es en revisar que aprendieron de sus propias experiencias o de apoyar a las demás personas.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Se procede a hablar de la resiliencia y cómo ejercitarla así como su función para las personas. También se les recalca que conforme observaciones de diversos organismos se ha percibido que la gente que conoce respecto a sus derechos humanos, se puede reponer más fácil de una situación de catástrofe natural o una crisis social.

De igual forma se les platica respecto a Victor Frankl y su enfoque de cómo el encontrar un sentido a nuestra vida, en cualquier circunstancia, ayuda a elegir nuestra postura y enfrentar las complejidades de la vida misma.

Finalmente se procede a ejecutar la dinámica “lo más valioso de mi vida”. Durante el trabajo preparatorio podemos observar como las custodias escriben su lista con lo más valioso y varias de ellas inclusive las decoran y ilustran (lo cual nos habla ya de una creatividad e iniciativa, replicando lo trabajado en las actividades arteterapéuticas). Al momento de que las hojas son llevadas al frente con sus dos compañeras se quedan calladas mirando y cuando el facilitador acerca el bote de basura y lo pone al centro varias exclaman “No” instintivamente.

La facilitadora da la orden de romper las hojas y tirarlas en el bote de basura a las dos voluntarias al frente. Una de ellas reacciona inmediatamente y las rompe en pedazos, tirándolas en el bote de basura. Incluso bromea al respecto (“pásenme tijeras o gasolina y un cerillo”) pero su risa es nerviosa, casi no voltea a mirar al grupo. La otra voluntaria constantemente mira al grupo y pide disculpas, se le nota incómoda y apenada. Algunas del grupo inclusive se ven afectadas emocionalmente.

Posteriormente, hay una reacción generalizada de enojo hacia la facilitadora, la cual se verbaliza cuando una de las participantes la interpela: “¿Por qué les ordenaste eso?”

La facilitadora procede a preguntarles a las voluntarias como se sintieron, posteriormente al resto del grupo y finalmente las cuestiona diciéndoles que si durante todo el taller se les ha dado la oportunidad de decidir respecto si hacen o no un ejercicio o a no compartir o hacer algo que les incomode ¿por qué no se negaron a ejecutarla orden?

Esto lleva a reflexionar sobre las figuras de autoridad, el libre albedrío pero también que hay veces que tienen que ejecutar órdenes complejas las cuales tienen que cumplir y el elemento diferenciador es el trato hacia los demás.

Esto lleva a ponerse en los zapatos de los demás y pensar en lo que produces o impactas al otro u otra antes de ejecutar una acción.

La mayoría no muestra agrado hacia la dinámica pero se mantiene un silencio, se percibe que están en un proceso de introspección de la experiencia, el cual se valida cuando emiten sus opiniones que van en la línea de que nunca habían reflexionado respecto al impacto de sus acciones.

Comentarios u observaciones:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Ninguno.

Grupo: Viernes

Relatoria:

Para la sesión se presentan solamente 5 custodias pertenecientes al penal varonil. Nos comentan que aparentemente las demás custodias (todas del femenino) algunas están presentando sus evaluaciones de confianza y el resto no recibió el oficio para que pudieran asistir a la sesión.

Se inicia la sesión y se procede a revisar los temas. Transcurre relativamente rápido ante el número de participantes, las cuales muestran el mismo interés de siempre y no parecen afectadas anímicamente.

No se ejecuta la dinámica “Lo más valioso” debido a que el número de personas no lo permite pero en cambio se procede a realizar una entrevista colectiva profunda.

Se les explica a las asistentes el objetivo de la entrevista profunda, se les comenta que será grabada y se mantendrá anónima su participación. De igual manera, se les indica que pueden no responder a alguna pregunta en particular. Todas acceden a participar. La entrevista dura una hora y media, lo cual incluye la introducción y el cierre posterior a la sesión de preguntas.

Comentarios u observaciones:

No se detalla la relatoría de la entrevista grupal profunda debido a que se entrega la grabación de la misma. La grabación no incluye los nombres de las participantes por cuestiones de anonimato, el cual fue recomendado por la consultoría y aprobado por el Instituto Queretano de las Mujeres.

Módulo: 7- El personal de seguridad y custodia como garantes del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en reclusión

Grupo: Lunes

Relatoria:

Para iniciar la sesión se les notifica que ésta es la última sesión del taller, a lo cual reaccionan comentando que no quieren que se acabe todavía así como hacen bromas.

El árbol de ideas que se ha venido trabajando durante todas las sesiones anteriores se coloca en la parte posterior del salón, al centro de la pared, como elemento predominante en esa área.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Varias participantes preguntan que si no van a escribir su hoja para el árbol a lo que la facilitadora les dice que no, que en esta ocasión lo van a trabajar con el facilitador hacia el final de la sesión.

Evidentemente, estos cambios en la dinámica habitual las hace conscientes de que toda la dinámica de trabajo es diferente y se está cerrando el trabajo de taller.

Se les pide anotar preguntas para su cuaderno de empoderamiento, el cual también ya estamos en proceso de cierre. Posteriormente se les solicita contestar el post test del taller. Varias comentan que es el mismo del inicio a lo que se les responde afirmativamente y se les pide que vuelvan a contestarlo con su opinión actual.

Una vez terminada esta actividad, se hace una recapitulación retomando conceptos presentados en la sesión 1. Luego se procede a retomar el art. 1 constitucional bajo la perspectiva de las obligaciones que tienen las y los servidores públicos en materia de derechos humanos.

La plática se enfoca en las 4 acciones estipuladas constitucionalmente: el servidor y la servidora pública tienen que promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Se define conceptualmente que implica cada uno de las acciones y a partir de su comprensión se facilita a las custodias para llevarlas a identificar cuáles de estas acciones les corresponde conforme a su función.

Identifican que a ellas les corresponde hacer respetar los derechos humanos en las acciones diarias de trabajo pues su rol es de carácter operativo. Esto se vincula con la dinámica de “lo más valioso” que se realizó la sesión anterior y como parte del respeto se vincula con el buen trato y la comunicación. Se les explica cómo pueden notificar e informar a la gente de forma que haya claridad y un trato respetuoso pero sin dejar de ser firmes o disminuir su autoridad.

Comentan respecto a problemas que han tenido con los familiares durante las visitas en los que los familiares se quejan y las acusan de abusar de autoridad por no permitirles ingresar algunos alimentos u objetos a las internas. Ahí se les indica que tienen que remitirles hacia el reglamento que este visible en la entrada y se les comente que ellas están cumpliendo con el mismo por la seguridad de la misma interna, por ejemplo.

En esta etapa se revisan los ejercicios realizados (tanto dinámicas vivenciales como arteterapéuticos) y empiezan a relacionarlos con lo dialogado en este módulo. Se dan cuenta de las implicaciones de sus acciones y palabras pueden impactar en las personas. Es diferente decirle a una persona que “está castigada” a mencionarle que se le aplica “una medida disciplinaria” por determinada conducta y establecida por alguna autoridad específica.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Posteriormente, se procede a que individualmente anoten sus ideas y propuestas de acciones que, desde su perspectiva, pueden ayudar a fomentar un ambiente de respeto a los derechos humanos dentro del CERESO. Las preguntas planteadas son las siguientes:

- ¿Qué necesitamos en la Institución fomentar el respeto de los derechos humanos de las personas?
- ¿Qué necesita el equipo de Seguridad y Custodia para desempeñar un mejor trabajo que respete los derechos humanos?
- Y finalmente se les pide que identifiquen las fortalezas del personal femenino de Seguridad y Custodia

Esto último con un doble objetivo: que sirva como guía empírica para futuras intervenciones así como fomentar la autoestima, una percepción positiva y la cohesión a partir de la reflexión sobre ellas como equipo. Entregan sus propuestas y se procede a aplicar la evaluación de la capacitación recibida, utilizando el formato manejado por el INMUJERES a solicitud del Instituto Queretano de la Mujer.

Se les comenta que sus constancias del taller las recibirán más adelante pues debido a los cambios administrativos sufridos por la transición de poderes, no se disponía de la firma de la Directora del IQM.

Se procede a cerrar el taller pidiéndoles a las custodias que se levanten de su lugar y se acerquen formando un semicírculo frente al árbol. Se les comenta que este árbol refleja su trabajo y florecimiento a lo largo de todo el taller. Se les pregunta respecto como se sintieron la primera vez que se les pidió escribir una hoja y varias comentaron que se ponían nerviosas por expresar sus emociones pero además por compartirlas con las demás. Después se les comentó que también el árbol refleja lo que son como equipo y se les preguntó que les decía a cada una del equipo femenino de seguridad y custodia. Las respuestas abarcaron temas de unidad, creatividad, dinamismo, fuerza. Esta diversidad de respuestas se contrasta con la primer sesión donde la mayoría comentó que su fortaleza o su principal característica era la responsabilidad.

Finalmente se les pide que reflexionen sobre que les refleja de cada una de ellas, no se les pide que lo expresen en voz alta.

Se les comenta respecto al aspecto simbólico del árbol y como nos permite entender los ciclos de vida así como la transitoriedad. Se les comenta algunos significados a partir de una perspectiva budista respecto al conocimiento y el florecer a partir de la reflexión.

Se da por terminado el taller.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

Grupo: Viernes

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Relatoria:

Se inicia la sesión notificando de igual manera que ésta es la última sesión del taller, las reacciones son similares al anterior grupo con bromas y quejas. Una de las custodias dice jugando "ya que nos estábamos empezando a gustar".

El árbol de ideas de este grupo se coloca nuevamente en la parte posterior del salón, al centro de la pared, como elemento predominante en esa área.

En este caso no preguntan abiertamente sobre el árbol pero individualmente lo hacen con la facilitadora o el facilitador. Ellas si tienen más claro que ya es la sesión de cierre.

Se les pide anotar preguntas para su cuaderno de empoderamiento, el cual también ya estamos en proceso de cierre. Varias de las custodias expresan que van a extrañar sus preguntas de empoderamiento. Se les comenta que pueden regresar a ellas periódicamente pues podemos tener respuestas diferentes y solo son guías de reflexión.

Posteriormente se les solicita contestar el post test del taller el cual realizan tranquilamente.

Una vez terminada esta actividad, se hace una recapitulación retomando conceptos presentados en la sesión 1. Luego se procede a retomar el art. 1 constitucional bajo la perspectiva de las obligaciones que tienen las y los servidores públicos en materia de derechos humanos.

La plática se enfoca en las 4 acciones estipuladas constitucionalmente: el servidor y la servidora pública tienen que promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Se define conceptualmente que implica cada uno de las acciones y a partir de su comprensión se facilita a las custodias para llevarlas a identificar cuáles de estas acciones les corresponde conforme a su función.

Identifican que a ellas les corresponde hacer respetar los derechos humanos en las acciones diarias de trabajo pues su rol es de carácter operativo.

Ellas no realizaron la dinámica de "lo más valioso" en sustitución se procede a revisar ejemplos de su trabajo diario: mencionan ejemplos de problemas con internas inimputables, con familiares durante la visita y el caso de una interna que levantó denuncias por ser violentada en sus derechos, cuando no era así.

Se reflexiona sobre la importancia de conocer su reglamento donde se describe a detalle sus funciones, así como la importancia del buen trato y la comunicación.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

Posteriormente, se procede a que individualmente anoten sus ideas y propuestas de acciones que, desde su perspectiva, pueden ayudar a fomentar un ambiente de respeto a los derechos humanos dentro del CERESO. Las preguntas planteadas son las mismas al otro grupo:

- ¿Qué necesitamos en la Institución fomentar el respeto de los derechos humanos de las personas?
- ¿Qué necesita el equipo de Seguridad y Custodia para desempeñar un mejor trabajo que respete los derechos humanos?
- Y finalmente se les pide que identifiquen las fortalezas del personal femenino de Seguridad y Custodia

Las generan pero aunque se les indica que el ejercicio es individual, entre compañeras de mesa dialogan y se cuestionan respecto a sus necesidades y situaciones vividas. Esto nos muestra como ya empieza a utilizar el diálogo colaborativo en la generación e intercambio de conocimiento. Entregan sus propuestas y se procede a aplicar la evaluación de la capacitación recibida, utilizando el formato manejado por el INMUJERES a solicitud del Instituto Queretano de la Mujeres.

Se procede a cerrar el taller pidiéndoles a las custodias que se levanten de su lugar y se acerquen formando un semicírculo frente al árbol. Cuando se aborda el tema de cómo vivenciaron la primera vez que se les pidió escribir una hoja las respuestas fueron similares al anterior grupo reflejando que se ponían nerviosas por expresar sus emociones pero además por compartirlas con las demás.

En lo que respecta a lo que mostraba el trabajo creativo de ellas como equipo. Las respuestas abarcaron esta vez abarcaron temas de creatividad, trabajo en equipo, conocimiento, imaginación, feminidad y diversidad.

Se procede a realizar la entrega de constancias, las cuales se las reparten entre ellas siguiendo una dinámica preparada para fomentar la expresión emocional.

La representante del Instituto Queretano de las Mujeres junto con su equipo dirige unas palabras de cierre.

Se da por terminado el taller.

Comentarios u observaciones:

Ninguno.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

RECONOCIMIENTO DE FORTALEZAS Y NECESIDADES DEL CUERPO FEMENIL DE SEGURIDAD Y CUSTODIA

De acuerdo a la estructura y espacio carcelario, en el caso de las custodias, tomar acuerdos no les compete en tanto son personal operativo, no obstante, las participantes desarrollaron un ejercicio práctico que respondió a tres aspectos, a fin de tomar conciencia de las necesidades, fortalezas y sus obligaciones como servidoras públicas en materia de derechos humanos.

A continuación presentamos una sistematización de los resultados obtenidos al término de la capacitación.

Fortalezas de la corporación femenil de Seguridad y Custodia

- ✓ Unión
- ✓ Comunicación
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Lealtad
- ✓ Somos una corporación no corrupta
- ✓ Constantemente somos capacitadas para el ejercicio de nuestras funciones
- ✓ No nos dejamos sobajar ante las ideas machistas y nos hacemos escuchar.
- ✓ No nos dejamos impresionar ante la imagen varonil
- ✓ Trabajamos en equipo
- ✓ Somos multifuncionales
- ✓ La responsabilidad
- ✓ Tratamos a las internas e internos con respeto a sus derechos humanos.
- ✓ Compañerismo
- ✓ Fomentamos nuestra actuación en nuestro desempeño con valores morales para el respeto a los derechos humanos
- ✓ Trabajamos en un ambiente de confianza de que nos van a cuidar la espalda para poder intervenir.
- ✓ Tenemos el carácter para tomar decisiones y afrontar las consecuencias.
- ✓ Tenemos facilidad de pronta respuesta.
- ✓ Tenemos capacidad de trabajar bajo presión
- ✓ Somos inteligentes e intuitivas, y estamos fortalecidas
- ✓ Somos conscientes

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

- ✓ Humildes
- ✓ Dedicadas
- ✓ Tenemos voluntad
- ✓ Contamos con destrezas
- ✓ Podemos analizar las situaciones para dar una respuesta rápida
- ✓ Aplicamos buen criterio
- ✓ Somos el primer contacto con las personas, y de manera secundaria podemos ayudar (a las mujeres internas) un poco a desahogar su dolor.
- ✓ La mayoría somos muy capaces y realizamos nuestro trabajo con profesionalismo y responsabilidad

Necesidades en la Institución para fomentar el respeto de los derechos humanos de las mujeres

- * Entendernos como sujetas de derechos, para ello requerimos capacitaciones como la que nos han impartido.
- * Liderazgo
- * Empoderamiento
- * Calidad en el servicio
- * Efectividad
- * Que los altos mandos nos pongan el ejemplo para ser empáticas y humildes
- * Tener una claridad hasta donde interfiere la institución en nuestra vida y que no afecte nuestra vida
- * Capacitación a los hombres que laboran en la institución
- * Capacitación sobre trato que nosotras como personal operativo debemos brindar a las internas con cualquier enfermedad
- * Capacitación sobre respeto entre compañeras(os)
- * Capacitación de los mandos altos y medios y personal administrativo con respeto a los derechos humanos (marco legal y actuación)
- * Capacitar al personal masculino sobre perspectiva de género
- * Capacitación sobre trato a personas con enfermedades mentales
- * Respeto a los derechos del personal de seguridad y custodia
- * Incrementar los cursos sobre derechos humanos y nuestras competencias
- * Mayor apoyo de las y los jefes al personal
- * Analizar mejor las diferentes situaciones y dar soluciones adecuadas a las necesidades de cada persona
- * Conocer las reglas que nos rigen

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- * Respeto a nuestra vida privada y a nuestro trabajo
- * Fomentar el respeto de los derechos humanos de las personas
- * Conciliar la vida laboral con la vida privada
- * No permitir los compadrazgos y favoritismos
- * Respaldo al equipo de trabajo
- * Control del estrés
- * Que el personal de altos mandos se pongan en nuestro lugar (que hagan ejercicios de ponerse el uniforme de seguridad y custodia)
- * Que nos respeten como mujeres
- * Visitas frecuentes de los altos mandos al CERESO para que verifiquen el funcionamiento
- * Mejorar la información a todas las personas del CERESO sobre los programas, obligaciones y atribuciones
- * Ejercer las funciones conforme a las leyes
- * Que respeten nuestros derechos laborales: vacaciones, permisos
- * Información para saber cuando se infringen violaciones a derechos humanos
- * Ser escuchadas por las y los superiores como trabajadoras
- * Que se nos tome en cuenta efectivamente para el mejoramiento y desarrollo de la institución
- * Mejorar la información y canales de comunicación para responder mejor a las situaciones que se presentan
- * Capacitar a la población interna sobre el tema de género y derechos humanos

Requerimientos del personal femenino de Seguridad y Custodia para cumplir con las obligaciones en Derechos Humanos

- Promoción efectiva
- Que nos garanticen nuestros derechos como trabajadoras del CERESO
- Información precisa sobre mis atribuciones de acuerdo a las leyes
- La capacitación que se nos brinde tanto a personal varonil como femenino
- Capacitación constante sobre modificaciones y cambios y reformas para saber cuando violamos un derecho
- Capacitación constante sobre los temas que nos corresponden
- Contar con los recursos necesarios para proporcionar o brindar servicios de calidad de acuerdo a las diferentes necesidades (equipo en buen estado)
- Mejorar el trabajo en equipo con los compañeros

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.

- Mejorar el respeto a la población interna
- Que la Comisión de Derechos Humanos indague fondo las quejas de las personas internas y las investigaciones no se hagan de manera superficial
- Dar un buen trato a las personas internas salvaguardando la integridad física de ellas y trabajar bajo las normas de la institución
- Mejorar la concientización sobre los derechos humanos ya que somos quienes tenemos el trato directo y personal con la población interna
- Jornadas laborales más flexibles
- Apoyo y seguridad al salir del inmueble en horas nocturnas
- Comprensión sobre cuestiones personales y familiares
- Descanso
- Respeto mejorar nuestro conocimiento a nuestros derechos humanos
- Que haya más elementos
- Respeto entre compañeras(os)
- Respeto al reglamento
- Que las internas conozcan el reglamento
- Mayor consciencia
- Diseñar un programa con una perspectiva más amplia para mejorar el desempeño de nuestras funciones
- Respetar en todo momento la integridad de las personas
- Mejorar la coordinación con el personal directivo
- Confianza y respaldo de las y los jefes
- Que no nos dejen mucho tiempo de apoyo ya que cuando el cuerpo está más cansado no tiene la misma resistencia
- Pago por tiempo extra
- Mayor empatía en la toma de decisiones por parte de los altos mandos
- Respeto e igualdad