

# COMPENDIO DE ENSAYOS

## Contenido

### Líneas de Investigación.

#### 1. Familia, trabajo, política, historia y cultura.

- 1.1. Análisis y propuestas buscando la perspectiva de género para alumnos y alumnas que cursan el 5<sup>to</sup>. Año de primaria de la escuela general "Herculano de la Rocha", en la sindicatura de Jesús María, Culiacán, Sinaloa. Por: Diana Patricia Pineda Andrade. \_\_\_\_\_ 05
  - 1.2. La calidad en la atención con perspectiva de género. Por: Mariam Lizzete Casillas Jiménez. \_\_\_\_\_ 11
  - 1.3. Igualdad de género en el ámbito laboral. Por: María Guadalupe Ramírez Rincón. \_\_\_\_\_ 19
  - 1.4. Programa de mejora continua para una educación de calidad en la escuela primaria: "Lic. Benito Juárez". Por: Ruth Cecilia Bojórquez López. \_\_\_\_\_ 26
  - 1.5. Mejoramiento de la calidad de servicio para los módulos de atención del municipio de Culiacán. Por: Beatriz Judith Cueto Serrano. \_\_\_\_\_ 38
  - 1.6. El servicio Estatal de empleo y la adproductividad Sinaloa, una dependencia de cara al servicio del cliente. Por: Carmen Mercedes Gerardo García. \_\_\_\_\_ 44
  - 1.7. Mejora de calidad en el servicio de urgencias en el Hospital de la Mujer. Por: Adriana Isabel González Espinoza. \_\_\_\_\_ 51
  - 1.8. Mejora de informes estadísticos del departamento de Análisis de Información, de las Secretaria de Seguridad Pública. Por: Karol Patricia Leal Meza. \_\_\_\_\_ 57
  - 1.9. Servicio de calidad orientado al usuario en la Procuraduría General de Justicia de Sinaloa "una perspectiva personal". Por: Beatriz López Castro. \_\_\_\_\_ 63
  - 1.10. Implementación del modelo de dirección por calidad en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa. Por: Janeth Sarahi Sandoval Nuñez. \_\_\_\_\_ 69
  - 1.11. Calidad en el servicio en la dirección de servicios de apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública, del Estado de Sinaloa. Por: María Elena Gerardo Zuñiga. \_\_\_\_\_ 75
  - 1.12. Coeducación: hacia una cultura de calidad. Por: Bárbara Altagracia Rascón Sánchez. \_\_\_\_\_ 84
  - 1.13. La depresión factor de salud pública con un enfoque de género. Por: Sofía Beltrán Bernal \_\_\_\_\_ 92
  - 1.14. Educación básica de calidad...educar para la vida. Por: Guadalupe Ramírez Violantes. \_\_\_\_\_ 98
- #### 2. Género y políticas públicas.
- 2.1. Sistema de gestión de calidad y equidad de género en la secretaria de seguridad pública del Estado de Sinaloa. Por: Martha Fabiola Díaz Salazar. \_\_\_\_\_ 105

2.2. Plan para el desarrollo y mejora continua de la calidad con perspectiva de género de la Universidad de Occidente campus Culiacán. Por: Martha Beatriz Ross Díaz. _____	113
2.3. Sistemas de gestión: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por: Claudia Judith Vizcarra Morán. _____	121
2.4. Política de comunicación e imagen pública de rectoría de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Por: Laura del Carmen González Bon. _____	127
2.5. Políticas públicas de calidad para mujeres deportistas de la tercera edad en el municipio de Culiacán. Por: Jesús María López Castro. _____	135
2.6. Plan de políticas conciliatorias con perspectiva de género en beneficio de los usuarios del centro de desarrollo infantil. Por: María Magdalena Obregón Chávez. _____	140
2.7. Ensayo de la política de asistencia social del sistema para el desarrollo integral de la familia (DIF). El caso del municipio de Culiacán. Por: María Dolores Padilla Ontiveros. _____	145
2.8. El derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad al Juzgado Segundo del ramo de lo familiar del Distrito Judicial de Mazatlán, Sinaloa. Por: Yadira Quintero Ibarra. _____	152
2.9. Calidad con equidad de género en las políticas públicas sinaloenses. Por: Erika Cervantes Olmeda. _____	160
2.10. Políticas con equidad de género en temas de planeación con calidad. Por: María Dolores Galindo Avena. _____	168
<b>3. Género y derecho.</b>	
3.1. Recomendaciones para la implementación del sistema de gestión de equidad de género MEG: 2003 en el consejo estatal para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar para el Estado de Sinaloa. Por: Niria Dahali Espinoza Flores. _____	178
3.2. Atención de calidad en la prevención a personas que sufren violencia. Por: Georgina Guadalupe Chiquete Beltrán. _____	186
3.3. Víctimas sobrevivientes de violencia sexual. Por: Telma Yadira Valle Sandoval. _____	195
3.4. La calidad en el servicio sobre la atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en el refugio "Unidas por la Paz, I.A.P.". Por: Ma. Graciela Medina Bueno. _____	203
3.5. Línea telefónica de emergencia para atender casos de violencia intrafamiliar en momento de crisis. Por: Yara Judith Romero Acosta. _____	210
3.6. Calidad para la atención integral a mujeres en situación de violencia, desde la visión política e instituciones. Por: Myriam Yadira Bojórquez López. _____	218
3.7. Calidad en el servicio de intervención para la atención integral de las mujeres en situación de violencia de género en el instituto municipal de las mujeres. Por: Angélica María Castillo Lora. _____	226
3.8. Atención con calidad a mujeres con asistencia de violencia. Por: Margarita Mendoza Meza. _____	240
3.9. Violencia de las mujeres en México. Por: Lourdes Romero Sánchez. _____	246
3.10. Violencia de género. Por: Lourdes Sánchez Acosta. _____	254

3.11. Calidad en el servicio que brinda la unidad Itinerante Estatal. Por: Ramona Angulo Peña. _____	264
<b>4. Relaciones de género, cuerpo, ciudadanía y política.</b>	
4.1. La comunicación política y perspectiva de género. Por: Karina del Refugio Vallejo Quintero. _____	273
4.2. Los servicios privados de seguridad. Por: María Ema Alcaraz González.	282
4.3. El nuevo rostro de México. Por: Socrates Hugo Gallardo Osuna. _____	289
4.4. Norma de actuación de reclutamiento y selección de personal, el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal. Por: Juan Carlos Sánchez Inzunza. _____	295

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

# **FAMILIA, TRABAJO, POLÍTICA, HISTORIA Y CULTURA**

---

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**ANÁLISIS Y PROPUESTAS BUSCANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA ALUMNOS Y ALUMNAS QUE CURSAN EL 5TO. AÑO DE PRIMARIA DE LA ESCUELA GENERAL “HERCULANO DE LA ROCHA”, EN LA SINDICATURA DE JESÚS MARÍA, CULIACÁN, SINALOA.**

***DIANA PATRICIA PINEDA ANDRADE***

---

### **Introducción**

En este documento se pretende redactar un plan de intervención pedagógica y dar a conocer a las y los alumnos las construcciones sociales sobre las cuales se fundamentan los roles y estereotipos de género que desempeñan mujeres y hombres en la sociedad, las consecuencias de la discriminación y violencia de género, así como propuestas para la igualdad de condiciones.

Asimismo, como parte de la reflexión del presente ensayo, se pretende indagar acerca de que sí tiene algo que ver el ser niño o niña para el goce o distribución de los espacios escolares en los recreos en nuestras escuelas.

¿Qué actividades realizan generalmente los niños y las niñas en la hora de recreo?, ¿Por qué las realizan?.

Consecutivamente se reflexionara sobre los porque de estas frases y estas preguntas, que se creen tan normal.

Se expondrán conceptos necesarios como: sexo, género, rol de género, estereotipos de género, sexismo, discriminación, lenguaje sexista, coeducación, perspectiva de género, etc. que nos permitirán conocer paulatinamente la importancia de la equidad de género en la práctica, no solo en el discurso.

Por lo tanto considero necesario que como docente y buscando la sensibilización al abordar dicho tema, se pretende brindar clases pedagógicas buscando la perspectiva de género con las y los alumnos.

Asimismo también será necesario hacer hincapié a la clase de educación física, y precisamente al comportamiento de la o el docente que imparte esta clase. Se puede observar que a las mujeres se les asignan actividades como jugar volibol y los hombres futbol, niñas jugando a la cuerda o a los aros y niños en juegos pesados o deportes considerados para “hombres”.

De igual manera, se hará un análisis al plan de estudios de la Licenciatura en Educación Física, y una propuesta para incluir una asignatura donde se aborde el deporte y el género, con la finalidad de concientizar a las y los futuros maestros del impacto que tienen los roles de género en una clase de educación física.

### **Justificación**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Si bien es cierto, los estereotipos de hombres y mujeres han cambiado a lo largo de los años, algunos, en ocasiones, se miran muy lejos, como voltear atrás y ver esos roles de género que poco a poco van diciendo adiós.

Sin embargo, no en todos los rincones de este mundo estos estereotipos se han marchado, aun existen en la ciudad o en los lugares con personas más concientizadas acerca de este polémico tema. A decir verdad, en la mayoría de los casos estos estereotipos de la mujer o el hombre ideal, abundan en la atmosfera como si fuera aire en las comunidades más aledañas.

Ya que los roles que figuran los hombres y las mujeres de las comunidades, son parecidos a los que seguían nuestras y nuestros antepasados, donde el hombre era el responsable de los trabajos fuertes, de ir a cazar, dedicarse a la agricultura o a la ganadería, mientras que la mujer, al ser considerada sumisa y débil, era la encargada del hogar, estar al cuidado de sus hijos e hijas y al mismo tiempo cumplir con el trabajo domestico.

El punto en cuestión es ¿Cómo ese ser considerado inferior y sumiso, puede estar al pie del cañón en todos los aspectos que implica ser madre mujer y ama de casa a la vez, las 24hrs del día? La paradoja aplicable a este caso concreto es el hecho de que el hombre, quien es considerado el sexo fuerte y dominante tiene una jornada laboral mucho mas corta, tal vez, algunas personas no se habían cuestionado lo anterior, porque les pasa de noche el verdadero trabajo de una mujer. El tener que ser trabajadora domestica, niñera, maestra, psicóloga, administradora, contadora, enfermera, en fin, y también se debe de considerar que aquí nadie paga las horas extras.

La educación es un proceso en el que se pretende que intervengan las y los docentes, buscando siempre los mejores resultados en beneficio de las y los alumnos. Sin embargo, más allá de los grandes propósitos y del contenido formal del aprendizaje que se pretende alcanzar con la educación, es en la vida cotidiana de las escuelas, donde se establecen relaciones que promueven y transmiten valores, reglas y formas de comportarse y de convivencia.

Lo que me motivo a realizar dicho ensayo surgió al observar a las y los estudiantes, ya que en actividades dentro y fuera del aula presentan conductas sumamente arraigadas y manifiestan formas de pensar que les impiden una sana convivencia en sociedad.

Uno de los primeros signos para enfocarme a este tema, inició en el momento de la asignación de los roles de limpieza, estos consisten en que cada día de la semana un equipo diferente conformado por niños y niñas tiene que asear el aula; ya que la escuela cuenta con un intendente pero este sólo realiza sus labores en los patios y afuera de los salones.

De facto se sabe que son las niñas las que presentan una mayor tendencia a realizar labores de limpieza y suelen ser ellas quienes tienden a cumplir con esta

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

tarea con mayor frecuencia que los niños; con lo cual, llego a la conclusión de que es en casa donde les fomentan estos ejemplos en los que las niñas traen consigo el deber intrínseco de cumplir con las labores del hogar razón por la cual se presenta la baja incidencia de niños haciendo el aseo en las aulas.

Otra situación alarmante es que algunas niñas y niños comentan que en la secundaria o preparatoria “se van a cazar y tener hijos”, por lo que aquí no presentan alguna noción de estudiar y ser profesionistas, y al final, pero al final de todo estos sueños formar una familia.

Indiscutiblemente el contexto social influye en la formación de las personas, tal como lo menciona Vigotsky, por lo tanto, lo que necesitan las y los niños es hacer conciencia de los estereotipos de género, valores de la familia, de los roles de trabajo, de sus derechos, de crecer como persona con la educación, de ser profesionistas.

Ya que la mayoría de las mujeres de la comunidad son trabajadoras domesticas y los hombres son los que aportan para el gasto familiar, por ello, la mayoría de las niñas solo ven los estudios como el estudiar por estudiar, y también los niños ya que ellos piensan en trabajar en lo mismo que sus padres.

Como docente y precisamente teniendo a mí cargo el 5to. Año de primaria, me propongo sensibilizar a las y a los alumnos acerca de la perspectiva de género. Es difícil, pero no imposible cambiar la visión de las y los estudiantes.

El motivo de la intervención considero es un complemento a la Reforma 2009, ya que no aborda ampliamente la perspectiva de género, así que se busca luchar con los libros de texto con algunas de sus imágenes estereotipadas y el lenguaje sexista.

**Desarrollo del Tema**

La importancia del tema de la equidad de género está en la necesidad de construir una sociedad con igualdad de oportunidades, en la que el respeto por las diferencias sea la base de las relaciones entre las personas.

Las diferencias biológicas que determinan el sexo se han usado para justificar la desigualdad social entre mujeres y hombres, la cual es producto de costumbres, tradiciones y creencias socialmente construidas y se manifiesta en el acceso disparado a los recursos, la información, la toma de decisiones y la prestación de servicios. De esa manera, más que en función de sus capacidades, mujeres y hombres actúan conforme a los roles de género que construyen a partir de las normas sociales de comportamiento.

Por esta razón, nace un compromiso como docente, donde se pretende buscar la perspectiva de género en las y los alumnos de 5to. año de primaria; es evidente

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

entonces que la o el docente representa un papel de mediador, tal como considera Vasquez:

“El maestro es apenas un facilitador, un instrumento para la comunicación o la comunión. El maestro puente o escalera asume las características de un traductor, de un intérprete; es decir, de un ser capaz de poner en un lenguaje accesible para todos los que lee en otra lengua sólo tangible para algunos. Traductor porque posibilita el encuentro, porque propicia el diálogo entre muchos disímiles. Veo en esta analogía una vigorosa fuente para entender al maestro como mediador de diferencias, como negociador de heterogeneidades. No el puente para la homogenización, sino para la mediación para que lo diverso siga siendo entendido como riqueza”.<sup>1</sup>

Se observa claramente que el rol de docente como mediador (a) es muy importante ya que busca un proceso de integración en el grupo, de cierta manera el compromiso es basar una mirada más que en los contenidos, en las competencias que las y los educandos deben lograr para poder ascender adecuadamente en su desarrollo no solo cognitivo, sino además social y así como proponer los medios para la atención a la diversidad.

En el mismo orden de ideas, para Vigotsky:

“... el contexto social influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; el contexto social forma parte del proceso de desarrollo, y en tanto, moldea los procesos cognitivos. Entendemos por contexto social el entorno integral, todo lo que haya sido afectado directa o indirectamente por la cultura, en medio del ambiente del niño. Cabe mencionar los tres niveles del contexto social, el nivel interactivo inmediato, los individuos con quienes el niño interactúa en ese momento, el nivel estructural, constituido por las estructuras sociales, tales como la familia y la escuela, y finalmente, el nivel cultural o social general, conformado por elementos de la sociedad en general, como el lenguaje, el sistema numérico y el uso de la ciencia y la tecnología. Todas las estructuras sociales influyen en los procesos cognitivos del niño”.<sup>2</sup>

Retomando la cita anterior, creo que la mayoría de las personas han escuchado alguna vez frases como: “Los niños no lloran”, “Las niñas deben de portarse bien”, “Las niñas no juegan con carritos”, “Los niños solo juegan futbol”, y un sinnúmero de frases que parecieron en su momento nunca terminar.

Es entonces aquí en la escuela, es donde las y los educandos repiten las acciones que realizan o no realizan las y los miembros mayores de su familia, mujeres dedicadas a la limpieza y hombres al trabajo y pasatiempos. Ya que en pláticas

---

<sup>1</sup> VASQUEZ Rodríguez Fernando (2000). Oficio de Maestro. Universidad Javeriana. Colombia. Pág. 40

<sup>2</sup> Revista Caminos Abiertos 2007 Revista de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Unidad 095 Azcapotzalco. Espacio itinerante de reflexiones educativas, pedagógicas y algo más...

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

informales, la mayoría de las y los alumnos comentan que el proveedor del dinero en casa es el padre, mientras la madre es la que se dedica a las tareas domésticas, las niñas si realizan labores en el hogar y los niños una minoría es la que sí.

Considero mencionar la concepción acerca de la educación con perspectiva de género, la cual dice que:

“... consiste en la formación de niñas y niños con base en principios de equidad entre los sexos. Esta tendencia abre el camino hacia la superación de la inequidad de género, ya que crea las condiciones para el acceso igualitario al mercado de trabajo y el cambio cultural en mujeres y en hombres (por ejemplo, la paternidad responsable y la repartición igualitaria de las labores domésticas), con lo que se favorece la construcción de una sociedad más justa y equitativa.”<sup>3</sup>

A partir de lo anterior, para favorecer una construcción social equitativa, me ha quedado claro que la escuela es considerada como el segundo ámbito de socialización. Es decir, la educación conduce en la construcción de una cultura, que a su vez puede cambiar o buscar formas de pensamiento y acción social, para transformarlas.

En la escuela, las y los pedagógicos tenemos la oportunidad de abordar el proceso educativo con una actitud promotora de la participación equitativa y conjunta entre niñas y niños. Por consiguiente, se debe evitar que el lenguaje y el trato hacia alumnas y alumnos refuercen los estereotipos de género y por el contrario esforzarse en promover la comunicación y la relación social de niñas y niños, el trabajo y la colaboración en grupo, el respeto a normas y reglas y la no discriminación.

Así, con acciones pertinentes dirigidas a incidir de manera favorable en el desarrollo de relaciones equitativas entre los sexos, es posible reorientar los mecanismos que transmiten los valores y concepciones tradicionales acerca de las mujeres y los hombres (por ejemplo, las normas que rigen el funcionamiento escolar, las costumbres, la distribución del aula y los lugares de recreo, los juegos, la forma de impartir la educación física, los contenidos de los programas y del material didáctico, entre otros).

## **Conclusiones**

A decir verdad, como docente comprometida a mi trabajo, tengo conocimiento que se han impulsado libros de texto para las y los maestros acerca de estos contenidos y temas, la impartición de talleres de equidad de género, pero la pregunta del millón es ¿Qué está pasando?.

---

<sup>3</sup> IDEM

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Indiscutiblemente es el contexto, la escuela es la segunda casa, pero, las y los educandos pasan más horas al día en su casa y su comunidad que en la escuela. Sin embargo, es conveniente resaltar que para buscar la equidad de género, es tarea de todos y todas, de padres y madres de familia, de maestras y maestros, de los medios de comunicación.

Si bien es cierto, falta mucho por hacer y para lograr una equidad de género, pero la clave es que no estamos igual que antes, y esa es la gran ventaja, así que poco a poco se buscara ir acercando a estos ideales. Los derechos y las concepciones relacionadas con los géneros no solo cambian con el tiempo, sino que cambian entre las diferentes culturas. Es decir, que en un mismo momento, podemos encontrar en diferentes estados o países, mayor o menor inequidad entre hombres y mujeres. El hecho de que las concepciones sociales cambien con el tiempo y entre las culturas, plantea el desafío de contribuir al cambio social y cultural, para lograr que se eliminen las barreras que aún existen.

**Bibliografía**

- VASQUEZ Rodríguez Fernando (2000). Oficio de Maestro. Universidad Javeriana. Colombia. Pág. 40
- Revista Caminos Abiertos. 2007. Revista de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Unidad 095 Azcapotzalco. Espacio itinerante de reflexiones educativas, pedagógicas y algo más...

## **LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO** **MARIAM LIZZETE CASILLAS JIMÉNEZ**

---

### **INTRODUCCIÓN**

El fenómeno de la violencia intrafamiliar en nuestro país es un hecho significativo en términos no sólo de la magnitud y del impacto que tiene en el sistema de salud, sino también, por el sufrimiento y el dolor que causa en la familias donde se encuentran establecidas relaciones de violencia.

Este documento se basa en la experiencia de la práctica cotidiana de personas integrantes del Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, sobre la revisión bibliográfica nacional e internacional que existe al respecto, lo cual, permite avalar que los contenidos sean concordantes y adecuados a la realidad práctica del día a día que viven cada uno/a de los funcionarios (as) que trabajan en el ámbito de la salud mental en dicho Consejo. Estudios a nivel nacional e internacional reiteradamente muestran que son los niños, las mujeres y los adultos mayores los grupos más expuestos a situaciones de maltrato y abuso. Esta constatación tiene una primordial importancia, dado que son estas personas, las principales usuarias/os de las instituciones en los distintos niveles de atención. Así, la prevención y la identificación temprana de situaciones de violencia y de maltrato son acciones prioritarias.

Antecedentes recientes a nivel mundial, según la OMS<sup>4</sup> indica una directa relación entre situaciones de violencia intrafamiliar y la presencia de estados depresivos, situaciones extremas de suicidios, homicidios, estrés postraumático, síndrome del colon irritable y trastornos psicosomáticos. En niños, los efectos se relacionan con trastornos emocionales, trastornos del aprendizaje, retraso en el desarrollo y el resultado fatal de muerte.

En el mundo desarrollado, los centros para ayuda de mujeres en crisis y los albergues para mujeres golpeadas han sido la piedra angular de los programas de ayuda a las víctimas de la violencia doméstica. En 1995, había alrededor de 1 800 programas de esta clase en los Estados Unidos, 1 200 de los cuales proporcionaban albergue de urgencia además de apoyo emocional, legal y material a las mujeres y sus hijos<sup>5</sup>. Estos centros generalmente facilitaban el contacto con grupos de apoyo y orientación psicológica individual, capacitación laboral, programas para los niños, ayuda para tratar con los servicios sociales y con los asuntos legales, y remisiones para el tratamiento del abuso de drogas y alcohol. La mayoría de los albergues y centros de crisis en Europa y los Estados

---

<sup>4</sup> Informe mundial sobre la violencia y la salud, publicado en español para la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C. 2002.

<sup>5</sup> Plichta SB. Identifying characteristics of programs for battered women. En: Leinman JM et al., eds. Addressing domestic violence and its consequences: a policy report of the Commonwealth Fund Commission on Women's Health. Nueva York, NY, The Commonwealth Fund, 1998:45.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Unidos fueron establecidos originalmente por activistas defensores de los derechos de las mujeres, aunque en la actualidad muchos son administrados por profesionales y reciben financiamiento del gobierno.

Desde principios de los años ochenta, en muchos países en desarrollo también han surgido albergues y centros de crisis para las mujeres. En la mayoría de los países hay al menos algunas organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios especializados a las víctimas del maltrato y hacen campaña en su nombre. Algunos países cuentan con centenares de organizaciones de este tipo. Sin embargo, el mantenimiento de los albergues es costoso, y muchos países en desarrollo han evitado este modelo estableciendo en su lugar líneas telefónicas de asistencia urgente o centros de crisis no residenciales que proporcionan algunos de los mismos servicios ofrecidos por los residenciales.

Donde no es posible organizar un albergue formal, las mujeres suelen encontrar otras maneras de tratar las urgencias relacionadas con el maltrato doméstico. Un método consiste en establecer una red informal de “hogares seguros”, por medio de la cual las mujeres en dificultades pueden encontrar albergue temporal en la casa de algún vecino o vecina.

**OBJETIVOS:**

Mejorar la calidad de la atención en el área de psicología del departamento de atención, asesoría y consulta del consejo estatal para la prevención y atención de la violencia intrafamiliar.

**JUSTIFICACIÓN:**

La responsabilidad de la atención integral de las personas y familias que viven situaciones de violencia familiar y tener la convicción de la capacidad de coordinación con otras instancias y sectores, que permita desarrollar acciones que promuevan estilos de vida saludables y una cultura de la paz, donde los conflictos sean resueltos por métodos y formas distintas de la violencia, son los principales motivos para la realización del presente trabajo.

**ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE CEPAVI**

El Consejo Estatal para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar se encuentra sustentado en un marco político, institucional y legal, sólidamente determinado por el ejecutivo estatal cuya voluntad política se evidencia en los postulados, políticas y estrategias plasmadas en el plan estatal de desarrollo del gobierno de estado de Sinaloa, 2005- 2010.

Un acontecimiento fuerte y digno de tomar en cuenta es el que promueven las mujeres al demostrar que están presentes, los movimientos sociales y de las mujeres, contribuyen y justifican al surgimiento de organismos a favor de los derechos y demandas de las mujeres desde la perspectiva de género, como es el caso de los institutos para las mujeres que fueron creados en todas las entidades federativas de nuestro país.

En Sinaloa en el año 2000 se envía una iniciativa de Ley para la creación del Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

(CEPAVI), teniendo su origen en un proceso organizativo, demandante, propositivo y fuerte del movimiento del género femenino en el estado, el cual se gesta desde mediados de la década de los 70s del reciente pasado siglo XX.

Esta manifestación de fuerza se evidencia en sintonía con el avance del movimiento urbano popular, electoral y gremial.

Otro periodo importante de los años 1999-2000, fue la pronunciación del movimiento femenino que fue más articulado, consensuado y plural que desembocó en una serie de encuentros, eventos, transferencias e intercambios dando lugar a la culminación de un gran compromiso solidario y democrático, cuyo espacio de reflexión lo constituyó el **Primer Foro Estatal Sinaloa en la Voz de sus Mujeres**.

En dicho evento participaron mujeres representantes y líderes de diversos organismos y organizaciones de carácter público, social, privado, político, educativo etc.; así como, mujeres intelectuales, académicas y militantes de los partidos políticos más representativos a nivel estatal.

En ese marco socio político, es el 8 de marzo del 2000, que se crea el instituto Sinaloense de la Mujer, concebido como el organismo responsable del diseño de políticas públicas dirigidos al otorgamiento de servicios de apoyo, gestoría y capacitación para las mujeres Sinaloenses y la búsqueda y construcción de la equidad de género.

En febrero del año 2000, el Congreso del Estado convocó a organizaciones ciudadanas, profesionistas, representantes políticos, magistrados y jueces de lo familiar y demás representantes del poder judicial, organismos de mujeres y especialistas; a una jornada estatal para prevenir, atender y sancionar la violencia intrafamiliar, para lo cual se realizaron talleres sobre violencia intrafamiliar (VIF) en las ciudades de los Mochis, Culiacán y Mazatlán, registrando un total de 325 participantes.

Las recomendaciones que sobresalieron en esta jornada estuvieron encaminadas a definiciones que contengan un espíritu preventivo, sancionador y terapéutico, que genere una serie de acciones encaminadas al ataque de manera frontal de la violencia intrafamiliar.

Otra de las conclusiones fue, que dicha ley se basa fundamentalmente en tres vertientes: preventivo, coercitivo y asistencia social a las víctimas y victimarios, elevar a categoría de delito en el código penal la violencia intrafamiliar; que en la citada ley se definen claramente los conceptos de: violencia intrafamiliar, generadores de violencia, receptores, maltrato físico, psico emocional y sexual. (Congreso del estado, cámara de diputados LVI, legislatura, Memoria de la jornada estatal para prevenir, atender y sancionar la VIF, Culiacán, Sinaloa, febrero de 2000).

En octubre del 2001, se aprobó la ley para la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado de Sinaloa. El ejecutivo estatal envió para su discusión a la cámara de diputados la iniciativa de ley para la prevención de la violencia intrafamiliar, la cual se aprobó el 7 de diciembre del 2001, siendo publicada la **Ley para prevenir y atender la violencia intrafamiliar en el mes de enero de 2002**, considerado uno de los logros más importantes para trabajar en la

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

detección, atención y canalización de casos relacionados con la violencia que se presenta en los hogares.

La creación del Consejo Estatal para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar (CEPAVI) se acordó el día 22 de julio de ese mismo año iniciando la contratación de personal profesional basado en un enfoque interdisciplinario, en el mes de enero de 2003, el perfil determinado requería que contaran con experiencia en administración y ejecución de proyectos sociales, alto sentido humanístico, vocación de servicio y mística de respeto irrestricto de los derechos humanos. La primera Secretaria General Ejecutiva fue la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, quien estuvo a cargo de desde diciembre de 2002 a diciembre de 2005. Después de la salida de Beatriz Rodríguez se nombró a la Dra. En Educación Humanista María del Rosario Flores Navidad Secretaria General Ejecutiva de la Institución, quien tomó la dirección en diciembre de 2005 y hasta la fecha (octubre de 2010) continúa al frente de la dependencia.

**CEPAVI Y SUS FACULTADES:**

“El Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, es el órgano responsable, de apoyo normativo, consulta, evaluación y coordinación de las tareas y acciones que realicen los organismos facultados sobre la violencia intrafamiliar, (título primero, capítulo III, artículo 8, de la ley para prevenir y atender la violencia intrafamiliar, del estado de Sinaloa)”.<sup>6</sup>

**FACULTADES:**

- ✓ Coordinar la colaboración de las instituciones que integran el consejo, incorporando a la sociedad organizada mediante convenios a las funciones de atención y prevención de la violencia intrafamiliar.
- ✓ Proponer lineamientos administrativos y técnicos en materia de violencia y modelos de atención adecuados a esta problemática.
- ✓ Evaluar anualmente los logros y avances del programa para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar.
- ✓ Celebrar convenios o acuerdos, dentro del marco del plan Estatal de desarrollo y el programa nacional contra la VIF, para la coordinación de acciones a nivel estatal y municipal, así como con las dependencias de la administración público federal según su ámbito de competencia.
- ✓ Incentivar el estudio e investigación sobre violencia intrafamiliar y difundir los resultados que deriven de los mismos.

**1.2.1. OBJETIVO DE LA INSTITUCION**

---

<sup>6</sup> Ley para prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar del Estado de Sinaloa, pp.8

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Generar una transformación cultural que arraigue el conocimiento de los Derechos Humanos e instaure en las familias respeto, convivencia pacífica, cohesión, solidaridad y responsabilidades compartidas.

**MISIÓN:**

Prevenir y atender la violencia intrafamiliar para generar una transformación cultural que arraigue el reconocimiento de los derechos humanos e instaure en las familias respeto, convivencia pacífica, cohesión, solidaridad y responsabilidad compartida entre sus miembros.

**VISIÓN:**

Incidir en la eliminación de estereotipos y desigualdades al interior de las familias, a fin de democratizar las relaciones entre sus miembros, y conseguir una vida libre de violencia, brindando servicios con calidad y de calidez, eficiencia y respeto a los derechos humanos.

Cuando hablamos de la atención psicológica para mujeres víctimas de violencia familiar, los objetivos son:

- Que la mujer tome conciencia de la situación de violencia y de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta ella y sus hijos.
- Que la mujer evalúe las consecuencias que tiene la violencia para su salud y en la salud de los otros miembros de la familia.
- Que la mujer identifique los recursos personales, familiares, institucionales, comunitarios y legales que puede utilizar para iniciar un cambio.
- Que la mujer tome decisiones acerca de los caminos posibles de seguir para iniciar el proceso de cambio de la situación de violencia. Estas alternativas pueden ser de tipo personal, legal, familiares, sociales, o terapéuticas.

El tener claro los objetivos de una primera respuesta facilita evaluar en conjunto con la afectada, la decisión de recibir un apoyo más específico al cual puede ser derivada para dar continuidad a ese proceso de cambio e iniciar en ella el proceso psicológico. Esta derivación que puede ser de tipo social, terapéutico o judicial.

**GRUPO DE CONTENCIÓN O AUTOAYUDA:**

Una de las formas de seguimiento de la Primera Respuesta son los grupos de **contención o auto apoyo** que pueden tener una:

- ❖ **Modalidad de contención guiada**, en la cual, los grupos se estructuran con un número de sesiones determinadas (entre 10-12), en las cuales se van desarrollando los principales contenidos relacionados con la temática de violencia.

Estos grupos están orientados a:

- 1.- Ayudar a la mujer a procesar emocionalmente la experiencia vivida, y compartir la experiencia con otras mujeres que viven violencia de pareja.
- 2.- Entregar herramientas básicas para la protección y el autocuidado.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

3.- Profundizar y reforzar procesos personales.

Contenidos sugeridos a desarrollar en los grupos psicoterapéuticos:

- Historia de violencia.
- Mitos en relación a la violencia intrafamiliar.
- Manifestaciones de violencia.
- Ciclo de la violencia.
- Roles asociados a ser hombre o ser mujer Genéricos.
- Emociones y Sentimientos.
- Autoestima.
- Dependencia y Autonomía.
- Responsabilidad en cambiar la situación.

**SUGERENCIAS:**

Dentro de la preparación para responder al problema de violencia intrafamiliar desde las acciones de salud mental, se ven implicados distintos niveles:

- Un nivel personal
- Un nivel institucional
- Una conexión de éstos con la respuesta comunitaria.

**Nivel Personal.**

- Examinar las propias creencias y actitudes frente a la violencia intrafamiliar.
- Revisar el grado de información y comprensión que se tiene frente al problema. Esto permite reconocer los prejuicios existentes, o la necesidad de ampliar el nivel de información.
- Revisar la propia experiencia de violencia o abuso vivida en el pasado como en el presente, y cómo ello nos afecta en la propia salud mental.
- Reconocer la propia necesidad de recibir ayuda y llevar a cabo un proceso psicoterapéutico personal.
- Reconocer cómo la experiencia personal influye en la forma cómo nos aproximamos al tema y a la relación con personas que sufren o ejercen violencia al interior de la familia.

**El tomar conciencia acerca de que la revisión y reflexión crítica sobre nuestras propias creencias, por una parte, y el trabajo sobre experiencias y prácticas personales dolorosas, permite un acercamiento comprensivo de las personas que viven situaciones de violencia.**

Cuando estamos muy interferidas por prejuicios o experiencias dolorosas, podemos, involuntariamente comunicar mensajes de temor a conversar sobre el tema, de enjuiciamiento o crítica, de justificación de la violencia, de alianza o colusión con el agresor.

**Nivel institucional:**

- Reconocer las señales de violencia o abuso presentes en las prácticas cotidianas que se viven en el ámbito laboral en el cual se desempeña la labor profesional.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Promover relaciones libres de violencia y abuso tanto entre los integrantes de la institución, como en el trato de éstos con los/las usuarias y sus familias.
- Reconocer la necesidad de programar y brindar una respuesta en la cual participan las distintas disciplinas profesionales.
- Conocer y analizar las políticas y procedimientos establecidos por la institución, adaptarlos a la realidad del establecimiento o programa específico, complementarlos cuando se estime necesario.
- Conocer la Ley de Violencia Intrafamiliar y los procedimientos que implica su utilización (vistos en el capítulo 7, Aspectos Legales de la Violencia Intrafamiliar).
- Conocer los programas e iniciativas de otras instituciones y organizaciones que se relacionan directamente con el propio trabajo.
- Conocer y alimentar los sistemas de coordinación existentes.
- Definir en conjunto con el equipo, los alcances y límites de las acciones que es posible realizar por éste y cómo se complementan estas acciones con otras desarrolladas en otros espacios de la propia institución, de otras instancias, o de organizaciones de la comunidad.
- Que el personal realmente se encuentre capacitado en perspectiva de género y violencia.
- Que los espacios de trabajo sean adecuados para área profesional que integren a la institución.

**CONCLUSIONES**

Los servicios de salud, sociales y jurídicos que se ofrecen a las víctimas de la violencia deben fortalecerse en todos los países. Esto requiere revisar los servicios que se proveen actualmente y mejorar la capacitación del personal y la integración del apoyo psicológico, social y jurídico.

El sistema de salud en su conjunto debería fijarse como objetivo nacional el fortalecimiento de la capacidad y la financiación para brindar atención de calidad a las víctimas de todos los tipos de violencia, así como los servicios de rehabilitación y apoyo necesarios para prevenir ulteriores complicaciones.

Entre las prioridades se cuentan:

- Mejorar los sistemas de respuesta urgencia y la capacidad del sector sanitario para el tratamiento y rehabilitación de las víctimas;
- Reconocer los signos de incidentes violentos o de situaciones de violencia continua, y enviar a las víctimas a los organismos adecuados para ofrecerles seguimiento y apoyo;
- Velar por que los servicios asistenciales, judiciales, policiales y sociales eviten la “revictimización” de las víctimas y disuadan eficazmente a los autores de actos violentos de reincidir;

Los mecanismos de respuesta inmediata y la atención prehospitalaria pueden reducir significativamente el riesgo de muerte o discapacidad resultante de un

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

traumatismo físico. Menos tangibles, pero igualmente importantes, son las medidas dirigidas a cambiar las actitudes de la policía y otros funcionarios públicos, educándolos sobre la violencia sexual y de pareja y adiestrándolos para reconocer y responder a los casos de violencia.

La política nacional debe asegurar que estos futuros profesionales se capaciten en materia de violencia, sus consecuencias y prevención. Al completar sus estudios deberían estar en condiciones de reconocer los signos de violencia y encarar con resolución las medidas apropiadas.

La aplicación práctica de estas políticas debe ejecutarse y evaluarse cuidadosamente para no volver a victimizar a las víctimas de la violencia. Por ejemplo, si el personal comprueba que un paciente ha sido víctima de la violencia, los procedimientos para investigar lo sucedido no deben poner al paciente en riesgo de sufrir nuevos actos de violencia, censuras por parte de su familia o la comunidad, u otras consecuencias negativas.

**BIBLIOGRAFÍA**

- LEY PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR DEL ESTADO DE SINALOA
- <http://www.inegi.org.mx>
- <http://www.inicef.org>
- <http://www.who.int/countries/mex/es>
- <http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/mexico/org/ops.htm>

## **IGUALDAD DE GÉNERO: EN EL ÁMBITO LABORAL** **MA. GUADALUPE RAMÍREZ RINCÓN.**

---

### **Introducción**

A menudo la gente usa la palabra “género” como sinónimo de “sexo”. Sin embargo, sexo hace referencia a las características biológicas inherentes a una mujer o a un hombre. También se ha usado mal la palabra género como sinónimo de “mujer” o “hembra”.

En la mayoría de las sociedades, las actividades que emprenden hombres y mujeres difieren en término de acceso y control de recursos y en la participación en la toma de decisiones.

Las diferencias construidas socialmente entre el hombre y la mujer cambian con el tiempo y representan una gran variedad dentro y entre las culturas. El género es una variable socioeconómica con la cual se analizan funciones, responsabilidades, restricciones y oportunidades de la gente.

El enfoque de género o la igualdad entre hombres y mujeres consiste en la capacidad de que las mujeres disfrutemos por igual de los bienes valorados socialmente, las oportunidades, recursos y recompensas, la igualdad no significa que un hombre sea igual a una mujer o una mujer sea igual al hombre, cual sea el caso viene siendo lo mismo, sino mas bien que las oportunidades que tengamos y los cambios que existan en nuestras vidas no dependan de nuestro sexo, sino del coeficiente intelectual.

Tenemos que aprender a valorar por igual y sin distinción de géneros, tanto a las similitudes como a las diferencias entre hombres y nosotras las mujeres y por supuesto a las variadas funciones que desempeñamos.

Hay que buscar alternativas que ayuden a entender las diferentes experiencias de hombres y mujeres e identificar factores que expliquen estas diferencias, por lo tanto, sugiero evaluar tanto los patrones masculinos como los femeninos, por ejemplo, para establecer comparaciones y determinar si el acceso de las mujeres laboral-profesional es diferente o igual al que hacen los hombres.

En todas las sociedades, las mujeres y los hombres desempeñan ocupaciones diferentes y asumen diversas responsabilidades en las actividades del hogar, en el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre están vinculadas entre si y gran parte de sus labores no son retribuidas monetariamente, aun cuando sean tareas productivas.

La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social.

### **Justificación**

La equidad de género se reconoce cada vez más como elemento esencial para el desarrollo sostenible y, en particular, para el desarrollo en el ámbito laboral y familia. La consideración de las diferencias entre hombres y mujeres, no solo en materia de necesidades, sino también de contribuciones y de acceso y control sobre los recursos, debería constituir un elemento esencial de las políticas sectoriales. Lamentablemente, la dimensión del género permanece marginada del

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

debate público sobre la equidad, sin integrarse dentro de la corriente central de la formulación y evaluación de las políticas de reforma del sector laboral.

Sólidas pruebas aunque todavía un tanto fragmentarias, sugieren que las actuales reformas del sector laboral están contribuyendo con frecuencia a exacerbar inequidades de género, tanto en el ámbito de la utilización como de la provisión de atención. En efecto, las repercusiones adversas para la equidad en el sector laboral de medidas a ciertas estrategias de descentralización, tienden a afectar desproporcionadamente a las mujeres, particularmente las de mayores responsabilidades y que cuentan con una integral capacidad y vocación, por las siguientes razones

- Las mujeres constituyen una mayoría y, por razón de su participación desventajosa en el mercado de trabajo, tienen menos acceso que los hombres a los niveles de ascenso y mejoramientos laborales que permitan el reconocimiento y la participación directa en sistemas de una mejor área de trabajo.
- Pese a la función protagónica de las mujeres en la gestión para un mejor parámetro de excelencia ya sea en el ámbito institucional o en el seno de la familia y la comunidad, estas permanecen subrepresentadas en las estructuras de poder local, nacional y sectorial que definen prioridades y asignan recursos. La poca participación de las mujeres en la toma de decisiones hace que con frecuencia sus necesidades no lleguen a considerarse prioritarias ni a recibir asignaciones apropiadas de los recursos disponibles.

### **Visión**

Consolidarse como una Institución altamente calificada, integrada por personal capacitado y especializado en sus áreas de competencia, con probada lealtad y vocación de servicio; que sustente su quehacer y responsabilidad en la práctica científica, moderna, tecnológica y con parámetros de excelencia, para dar las respuestas que demanda la sociedad. Ser un organismo transparente y su desempeño se apegue en forma irrestricta al principio de legalidad y respeto hacia el individuo y sus instituciones.

### **Misión**

Investigar y perseguir los delitos en forma eficiente, eficaz, expedita y científica para combatir la impunidad en observancia del principio de legalidad y pleno respeto a los derechos humanos.

### **Objetivos**

- Investigar y perseguir los delitos del orden común.
- Participar en los procedimientos que afecten a personas a quienes las leyes otorgan especial protección.
- Velar por el respeto a los derechos humanos en la esfera de su competencia.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Remover la práctica de las diligencia para la consecución de la justicia penal, en los juicios o asuntos en que legalmente deba intervenir.
- Proporcionar atención y auxilio a las víctimas u ofendidos por delitos.
- Colaborar, en el ámbito de su competencia, en la función de seguridad pública.

Definición de Equidad y Género

Equidad

La equidad es un valor de carácter social y que trata de la constante búsqueda de la justicia social, con el fin de asegurar que todas las personas tengan las mismas condiciones de vida y de trabajo, dignas e igualitarias, sin que exista una diferencia debido al extracto social, de sexo o género al que pertenezcan.

En este aspecto es importante resaltar la diferencia entre sexo y género ya que cuando hablamos de sexo, se habla de las características físicas, biológicas y naturales con que cada persona nace y estas no son modificables.

Género

Es el conjunto de características psicológicas, sociales, políticas y culturales, socialmente asignadas a las personas y estas se van transformando con y en el tiempo, y por tanto son modificables.

Por tanto, una vez puntualizados los términos que se manejarán, puedo decir que la equidad de género es la búsqueda de valores que den a todos los individuos la certeza de igualdad en lo que concierne a derechos y obligaciones, sin importar el nivel social, sexo u otra situación que pudiera presentarse. En este mismo marco puedo decir que la equidad de género promueve que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas, hombres y mujeres, clases sociales y sexos en general, para que sus opiniones, derechos, alcances y todo lo que esta situación se deriva sean considerados con la misma importancia. Con lo anterior no quiero decir que todos tengan que convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades, no dependan del sexo, estatus social o situación en que se encuentre. Por eso el tema central del que se tratará este ensayo es de igualdad de género en el ámbito laboral.

Igualdad de oportunidades laborales

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha suscitado la necesidad de equiparar el trabajo de una mujer con el hombre, desterrando así los vestigios del "machismo" tradicional, haciendo de las empresas lugares para integración y la igualdad de género.

Según los expertos en el tema, el concepto de 'igualdad de oportunidades' hace referencia a que todo el mundo, independientemente de su sexo, raza, edad o religión ha de tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

La comparación de oportunidades y el trato que las mujeres y los hombres han recibido a lo largo de la historia nos muestra que se dan hoy día situaciones de discriminación y desigualdad, entre las que destacan el mayor grado de exigencia para las mujeres y una cierta permisividad en el caso masculino a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Frente a esta situación, muchos colectivos femeninos han manifestado sus quejas ante gobiernos, sindicatos y otras organizaciones para poder resolver e intentar mejorar la situación actual. Es frecuente hoy día ver a mujeres a cargo de departamentos dentro de una empresa, y aumenta el porcentaje de mujeres directivas. Sin embargo, la mayoría de los cargos directivos dentro de una empresa los siguen ostentando los hombres.

A continuación, desglosaré algunos de los derechos de las trabajadoras, tratando de observar lo más importante de las mismas y su fundamento legal.

### 1.- Derecho de igualdad

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica.

Su fundamento constitucional, esta basado en el segundo párrafo del artículo 4, el cual manifiesta que se garantiza la igualdad jurídica de las personas de sexo masculino y femenino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establecen y ordenan las leyes y que garantiza los derechos indistintamente para ambos. Las niñas y los niños tienen los mismos derechos y esto continúa hasta la edad adulta.

Existen normas que protegen al igual a la mujer y a los niños, porque ambos grupos se consideran vulnerables. Vulnerable significa, ser fácil de explotar, de discriminar o lastimar de cualquier forma. Aquí ubicamos a las personas de baja condición económica, personas de la tercera edad, los niños y las niñas, los discapacitados, los analfabetas, y las personas en extrema necesidad, cuya situación facilita que sean explotados de distintas formas.

Ser iguales no es ser idénticos, sexo y género son dos conceptos distintos.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios, para un grupo determinado de personas, lo cual no sería válido.

Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad, deben suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacer valer estos derechos y difundirlos, pues en el ámbito laboral, los patrones no siempre los respetan, pero sobre todo, cuando se trata de derechos en la mujer.

En la ley, las trabajadoras, se consideran un sector débil frente a la clase patronal y por lo mismo se crean mecanismos que regulen su protección. Se dice que la ley es tutelar cuando defiende los derechos de las trabajadoras.

### 2.-Igualdad en el trabajo

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que gocen de los mismos derechos que los trabajadores, que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración y en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en cualquier agrupación a la que pertenezcan.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo. La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

- La igualdad de oportunidades
- La igualdad de trato
- Igualdad de pago y remuneración

La organización internacional del trabajo considera que, con la igualdad de los géneros, se eleva el nivel de vida y se refuerza la política de justicia social. Por ello se han emitido múltiples recomendaciones y se han adoptado los convenios que anteriormente se mencionaron, además de realizar y preparar otras acciones, como son las políticas de apoyo y difusión sobre la igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras, pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y los convenios, y exigirlo a los patrones, a quienes pueden demandar ante las autoridades por su incumplimiento.

- Igualdad de oportunidades

Igualdad de oportunidades, significa que sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a:

- A. Solicitar un trabajo
- B. A ser capacitadas y adiestradas.
- C. Participar en las comisiones mixtas que establezcan las leyes.
- D. Sindicalizarse y ocupar puestos directivos.
- E. Ser promovida y ascendida dentro del lugar donde presta su servicio.
- F. Gozar de todas las prestaciones de seguridad social.
- G. Recibir apoyo para atención de sus hijos menores en guarderías, por ejemplo.
- H. A ejercer en las mismas condiciones que los hombres, todos los derechos que marca la ley.

Las mujeres no están limitadas a desempeñar solo ciertas tareas, o a ocupar determinados puestos de trabajo, por lo tanto puede realizar cualquier actividad en cualquier categoría.

El derecho de igualdad está fundamentado en el artículo 5 de la constitución y manifiesta que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos.

La organización internacional del trabajo, ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas que promueve la igualdad, consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

Existe un catálogo nacional de ocupaciones, para efectos de elaborar programas de capacitación donde no se determina si estas actividades son masculinas o femeninas. Las actividades no deben clasificarse por el sexo y el género de las personas que las realizan.

Es de suma importancia que las mujeres trabajadoras se integren y participen en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, para evitar su discriminación en dichos programas.

- Igualdad de trato para las mujeres

La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres, tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona.

Este derecho está fundamentado en el artículo 123, apartado "a", fracción v.

Los principales convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, para proteger la igualdad de trato en las mujeres son el convenio 110 y 111. Su importancia radica en el trato igualitario, como forma de respeto a la dignidad del sexo femenino, y para su participación en la vida política, social y económica, con la finalidad de mejorar el bienestar de la familia.

- Igualdad de pago

El derecho de la igualdad de pago, genera la obligación de remunerar con la misma cantidad, a los trabajadores y a las trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

El derecho a igual remuneración, incluye prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así mismo con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento, si las tareas son las mismas, aun cuando se les dan distintos nombres a los puestos. Las mujeres trabajadoras deben estar atentas a que no se de a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con los hombres.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el tema de la igualdad de pago, ha sido de gran consideración, el convenio número 100, habla sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, siendo este ratificado por el Senado, cuya finalidad es proteger este derecho, sin discriminación basada en el sexo.

### **Conclusión**

En la actualidad es muy común encontrar en los avisos de ocasión que para tal o cual trabajo se discrimina entre si se solicitan hombres o mujeres, ¿pero es esto una cuestión de inequidad? La diferencia de capacidades entre los hombres y las mujeres son muy marcadas, la cuestión hoy en día no es si un hombre o una mujer pueden adquirir las capacidades que uno u otro tiene por naturaleza, sino más bien se trata de quien puede desarrollar el trabajo con mayor eficacia.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Los hombres y las mujeres están agregando actualmente un nuevo sentido a los “seis” ya existentes, el de la competitividad. Si bien es de todos conocido el argumento de que los hombres han tenido preferencia laborar sobre las mujeres, actualmente se han venido abriendo nuevas puertas a la posibilidad de que estas ocupen las posiciones que con antelación le pertenecían a los hombres, las empresas y el sector público se han venido dando cuenta de que hoy día la necesidad de la eficiencia ya no deja lugar a este tipo de preferencias, para ocupar un puesto de importancia en una empresa no hay que ser actualmente hombre o mujer, sino competente.

La pregunta obligada es entonces ¿Qué género es más capaz?, y la respuesta es difícil de aceptar pero simple, -los hombres y las mujeres fueron adaptados por la naturaleza para realizar trabajos diferentes-, es decir tienen por selección natural diferentes capacidades y roles en la vida. Esto quiere decir que son igualmente capaces de desarrollar las competencias necesarias para realizar cualquier actividad pero por otro lado están específicamente adaptados para cierto tipo de trabajo, además tienen la capacidad de reconocer que muchas de las veces el cambio de roles no es lo más ideal.

En resumen, todos estos factores, sumados a que por lo general las mujeres tenemos nuestros derechos laborales más “limitados”, hacen que las condiciones y perspectivas en el campo del trabajo sean menos alentadas que para los hombres.

Es necesario el conocimiento acerca de nuestros derechos ya que es fundamental en nuestra vida cotidiana, ya sea como profesionista o ama de casa, debemos difundir la información simplemente porque es un instrumento clave para mejorar la condición de la mujer en la sociedad.

### **Referencias electrónicas**

<http://www.monografias.com/trabajos38/equidad-del-genero/equidad-de-genero2.shtml>

para lograr la igualdad real y no solo en documentos y **leyes**. ... del **trabajo**, ratificado por **México** el 11 de septiembre de 1961, ...

[unt.org.mx/genero/reflft.htm](http://unt.org.mx/genero/reflft.htm) - En caché

**LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO** - la incorporación de la mujer al mundo laboral ha suscitado la necesidad de equiparar el trabajo ...

[www.mastersadistancia.com/.../la-igualdad-de-oportunidades-en-el-trabajo-07887.html](http://www.mastersadistancia.com/.../la-igualdad-de-oportunidades-en-el-trabajo-07887.html)

-

[http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

**PROGRAMA DE MEJORA CONTINUA PARA UNA  
EDUCACIÓN DE CALIDAD EN LA ESCUELA PRIMARIA:  
“LIC. BENITO JUÁREZ”.**  
***RUTH CECILIA BOJÓRQUEZ LÓPEZ.***

---

**INTRODUCCIÓN**

El propósito fundamental de la presente investigación es diseñar un modelo de Evaluación de Programas de formación en servicio para la mejora continua de las acciones formativas y la calidad de los servicios que brinda la Administración Pública en México.

El presente documento es una recopilación sobre lo abordado en el presente cuatrimestre de la maestría “MAESTRÍA EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO” Donde se cursaron las asignaturas de: *Sistemas de Calida ISO 9001-2008, El servicio y los Servidores Públicos, así como Calidad en el servicio al público.*

Finalmente después del análisis de los contenidos de las materias y de otros medios de información y práctica, nos dimos a la tarea de diseñar de manera individual un plan o programa de mejora para ser aplicado en nuestro actual centro de trabajo, como servidor público.

El diseño consta de las necesidades actuales de la institución, esto posterior al análisis y evaluación de tal. Así como nuestra labor en la Administración Pública. Comprende acerca de los procesos para la búsqueda de la mejora continua y el logro de la calidad.

Este Programa de mejora continua, está dirigido hacia el sector educativo, ya que funjo como servidora publica en tal sector en una escuela primaria del estado, perteneciente a la comunidad de Col. Agrícola Independencia Angostura Sinaloa.

Se presenta el documento, pretendiendo cumplir con los requisitos de un programa de mejora para la calidad educativa desde una particular escuela primaria.

**1.-REFORMA INTEGRAL DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.**

Página 26 de 301 inició en el año 2004 con preescolar y continuó en 2006 con secundaria. En el año 2009, la reforma se generaliza en primaria en los grados de primero y sexto.

En este año 2010 la reforma continúa con los grados segundo y quinto, así como cuarto y tercero para el 2011. Respectivamente para el 2012 la Reforma Integral de la Educación Básica haya cubierto su ciclo de articulación.

Las razones de la reforma educativa son connaturales al avance de la investigación educativa y la evolución de las diversas disciplinas científicas, pero también y sobre todo, busca hacer de esta reforma una gran oportunidad para mejorar la calidad de nuestro sistema educativo nacional. La educación básica debe formar en los alumnos las competencias (enfoque de los planes y programas de la Reforma Integral de la

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Educación Básica) que requieren para incorporarse con éxito a la sociedad del conocimiento.

### **1.1.-Respecto a los Planes y Programas de la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB)**

El plan y programas de estudio de educación primaria se articulan con los planteamientos del plan y posprogramas de estudios de educación secundaria 2006 en relación con tres elementos sustantivos estos son: La diversidad y la interculturalidad, El énfasis en el desarrollo de competencias y definición de aprendizajes esperados y La incorporación de temas que se abordan en más de una asignatura.

Los campos formativos y las asignaturas que conforman el mapa curricular. de la educación básica se ha definido y organizado con la finalidad de dar cumplimiento a los propósitos formativos establecidos en el perfil de egreso de la misma. *“Los criterios de mejora de la calidad educativa deben aplicarse a la capacitación de profesores, la actualización de programas de estudios y de sus contenidos, lo enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos”.*<sup>1</sup>

1 SEP (2009) *Plan de estudios 2009. Educación básica. Primaria.* México.

Los tres currículos que conforman la educación básica están orientados por los cuatro campos formativos:

- Lenguaje y comunicación.
- Pensamiento matemático.
- Exploración y comprensión del mundo natural y social.
- Desarrollo personal y para la convivencia.

### **1.2.-Perfil de egreso de los alumnos(as) de la educación básica, según la RIEB.**

El perfil de egreso plantea un conjunto de rasgos que los estudiantes deberán mostrar al término de la educación básica, como garantía de que podrán desenvolverse satisfactoriamente en cualquier ámbito en el que decidan continuar su desarrollo.

Dichos rasgos son el resultado de una formación que destaca la necesidad de desarrollar competencias para la vida, que además de conocimientos y habilidades incluyen actitudes y valores para enfrentar con éxito diversas tareas.

*“El perfil de egreso de la educación básica tiene un papel muy importante en el proceso de articulación de los tres niveles (preescolar, primaria y secundaria)”.*<sup>2</sup>

Como resultado del proceso de formación a lo largo de la escolaridad básica el alumno deberá mostrar que:

- Utiliza el lenguaje oral y escrito para comunicarse con claridad y fluidez e interactuar en distintos contextos sociales y culturales.
- Argumente y razone al analizar situaciones, identifique problemas.
- Busque, seleccione, analice y evalúe información proveniente de diversas fuentes.
- Interprete y explica procesos sociales, económicos, financieros, culturales y naturales.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Conozca y ejerza los derechos humanos y valores que favorecen la vida democrática.

2 SEP (2009) *Programas de estudio 2009*.

- Asuma y practique la interculturalidad.
- Conozca y valore sus características y potencialidades como ser humano.
- Promueva y asuma el cuidado de la salud y del ambiente.
- Aproveche los recursos tecnológicos a su alcance.
- Reconozca diversas manifestaciones del arte.

### **2.-ESCUELA PRIMARIA “LIC. BENITO JUÁREZ”.**

La educación Primaria, es la que asegura la correcta alfabetización es decir, que enseña a leer, escribir, cálculo básico y algunos de los conceptos culturales considerados imprescindibles. Su finalidad es proporcionar a todos los alumnos una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales; los aprendizajes mencionados anteriormente. También conocida como la educación elemental, es la primera de seis años establecidos y estructurados de la educación que se produce a partir de la edad de cinco o seis años a aproximadamente 12 años de edad.

#### **2.1.-Características generales de la escuela primaria.**

Escuela Primaria: “Lic. Benito Juárez”, turno matutino, con clave 25DPR0443-Z, perteneciente a la zona escolar 080, sector XX, de la comunidad de Colonia Agrícola Independencia; Angostura Sinaloa.

La escuela primaria cuenta con una organización completa, es decir, se cuenta con maestros asignados para cada uno de los grados, siendo en algunos dos grupos por grado y otros solo uno. La coordinación y administración de la escuela está a cargo de la Profa. Directora. Además de un profesor encargado del aula de medios, todo relacionado con el uso de la tecnología. Contamos con un personal de intendencia, un maestro de apoyo para alumnos que presentan alguna discapacidad u otro asunto relacionado con problemas de aprendizaje, así como un psicólogo y profesor de lenguaje.

La escuela se encuentra ubicada en un zona urbana, cuenta con los servicios públicos necesarios como agua potable, luz, drenaje, servicio de transporte, teléfono, etc.

La principal fuente de trabajo es la agricultura, la mayoría de las personas cuentan con sus propias hectáreas de tierra para trabajarla. Por lo tanto podemos decir que es una comunidad donde la mayoría de las personas gozan de una clase media económicamente.

#### **2.2.-Misión y Visión de la Escuela Prim. “Lic. Benito Juárez”**

##### **MISIÓN**

La misión la podemos señalar como un sinónimo de compromiso. Es la razón de ser la institución escolar, es la promesa de la escuela, con la comunidad a la que sirve.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

***“La misión de esta escuela primaria es mejorar el nivel de aprendizaje en los alumnos, fomentando los valores universales, desarrollando su capacidad de pensamiento; así como el forjar ciudadanos libres, útiles a su patria, responsables e íntegros. Logrando así el propósito de la educación básica: formar ciudadanos con un alto perfil social, una alta calidad en su educación, con la finalidad de que tenga una temer calidad de vida”.***

### **VISIÓN**

En un futuro deseamos ser una institución educativa, en donde la directora, el personal docente y de intendencia, trabaje en colegiado con fines comunes, en busca de una educación de calidad para nuestros educandos.

Una escuela donde el personal docente planifique su trabajo de una forma colegiada tomando en cuenta las necesidades educativas y la diversidad de los alumnos considerando los propósitos fundamentales de Planes y Programas de estudio.

Por ello nuestra visión es: ***“Ser una escuela primaria donde la educación impartida sea de calidad, que sirva de base para forjar ciudadanos útiles a la sociedad y a su país, con un alto aprecio por la vida, con valores morales bien afianzados, preparados para afrontar las adversidades de una vida futura; con un equipo de maestros preparados, eficientes, responsables, comprometidos con su labor docente y con la educación del pueblo mexicano; una sociedad de padres de familia organizada, consciente del papel que le corresponde en la vida institucional, cooperativa y colaboradora; unos alumnos conocedores del entorno escolar, comprometidos con el estudio, responsables de sus actos, esperando de ellos que en un futuro sean aptos para la vida en la comunidad, el estado y el país”.***

### **2.3.-La Escuela Primaria: Lic. Benito Juárez en busca de la calidad educativa.**

Podemos decir que el término de calidad viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

La ideología (curricular) de la eficiencia social (vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa”) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. Por ello en la escuela primaria pretendemos el logro de esos objetivos.

Lo que ocurre, creo, es que se ha trabajado con una definición demasiado simplificada y muy parcial de una idea muy abarcativa ya que, recortando las posibilidades, se la define restrictivamente, se la transforma en una medición, para lo cual se la inscribe en un marco puntual casi positivista, muchas veces hasta conductista, leyendo sólo conductas específicas.

Por el contrario, a mi entender, el concepto de calidad de la educación está lleno de potencialidades, que me parece interesante explicitar.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Es por esto necesario traer a la discusión las ideas de **eficacia** y **eficiencia** que están relacionadas con esta cuestión. Estos conceptos han sido tradicionalmente muy resistidos en el campo de la educación en general.

Porque mirándonos hacia adentro, no podemos dejar de reconocer que tenemos sistemas de baja calidad y poco eficiente, es decir que logramos poco con los medios que tenemos (aunque obviamente éstos no son muchos).

Sin embargo, para poder reconocerlo abiertamente, como hoy lo hacemos, hemos tenido que llegar a un estado cercano al desastre, porque la inexistencia de evidencias objetivas recogidas sistemáticamente hicieron imposible contrastar objetivos con resultados, es decir, tener una idea realista de los niveles de eficiencia y eficacia de la educación.

Con todo esto, pretendemos que una vez identificado lo que la calidad demanda y lo que una escuela necesita para el logro de una educación de calidad.

Debemos encontrarnos ubicado siempre en busca continua de la calidad. En todos los aspectos de nuestra vida personal y profesional, de este modo lo manifestaremos en nuestro centro de trabajo y siendo servidores públicos cumpliendo como tal.

### **3.-SERVIDORES PÚBLICOS EN LA ESCUELA PRIMARIA.**

#### **3.1.- Función de la Directora en la escuela primaria.**

Las actividades de la directora de la escuela primaria son muchas, pero a continuación se mencionarán algunas de las más importantes para el logro de los objetivos primordiales para que una escuela funcione bien, tales como el gestionar apoyo a las autoridades correspondientes para la obtención de alguna mejora en la escuela, la entrega de documentación en tiempo y forma, la creación de un Consejo Técnico con los docentes para el mejor funcionamiento de la escuela, esto en cuanto a la distribución de las responsabilidades de la escuela en general, de acuerdo a las características, habilidades, aptitudes de los docentes. Así como el logro del buen funcionamiento de este consejo técnico, el involucrar a la Asociación de Padres de Familia (APF), en las acciones planeadas para el logro de las metas en lo que se refiere al trabajo en la escuela, así como la realización de reuniones de consejo técnico, de manera periódica para la exposición de importancia de la práctica y promoción de los valores, entre la búsqueda de soluciones a problemas presentados.

#### **3.2.- Los docentes y su práctica en la escuela primaria.**

La labor del docente es mediar los aprendizajes de los alumnos y alumnas a través de los conocimientos previos considerando el ritmo de aprendizajes, ya que no todos los alumnos y alumnas aprenden al mismo tiempo.

Su rol también está relacionado con la interacción que tiene la comunidad educativa, ya sea directores, profesores y alumnos (as) para lograr en conjunto las metas para el desarrollo integral del educando.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Por otra parte, se debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes y considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y término.

Es importante que servidor público reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio, en busca de la mejora continua.

### **3.3.- Personal intendencia.**

Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado o a la administración pública. El término de servidor público se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad.

El personal de intendencia es responsable de proporcionar los servicios de aseo, mantenimiento y vigilancia. Tener bajo su responsabilidad el edificio escolar y cuidar de lo que en él existe, tanto para su seguridad como para su conservación;

Informar a la dirección general del plantel de los desperfectos y de las irregularidades que observen, en relación con el edificio escolar; asear esmeradamente aulas, anexos y demás instalaciones del edificio escolar, de conformidad con la distribución y periodicidad que para el efecto determine la dirección.

Participar en la vigilancia del edificio, controlar la admisión de personas ajenas a la escuela y cuidar que no se sustraigan los materiales y equipo escolar;

El personal de intendencia forma parte importante de nuestro equipo de trabajo, ya que este tiene que ver con el ambiente de trabajo en el que se labora, es de vital importancia que todos los servidores público mostremos de antemano un apoyo agradable y de respeto a nuestros clientes en este caso los alumnos, padres de familia, maestro directivos, la comunidad en general.

La persona encargada del mantenimiento y aseo de la escuela primaria, cuenta con valores como la honestidad, el respeto, la colaboración, a lo cual los docentes y directivo nos encontramos en total agrado con su apoyo dentro del plante y el aula escolar.

## **4.-PROPUESTA: PROGRAMA DE MEJORA CONTINUA EN LA ESCUELA PRIMARIA: "LIC. BENITO JUÁREZ"**

### **4.1.- Administración y organización para el logro de la calidad.**

Pudiéramos decir que estas dimensiones son responsabilidad exclusiva de la directora del plantel. Pero a decir verdad, es necesario el apoyo y colaboración de todos los que integramos la comunidad educativa. Aquí se llevará a cabo el requisitar y llenar en tiempo y forma toda la documentación emitida por la supervisión escolar y girada a la dirección de esta escuela, elaborar y entregar solicitud para la gestión de nuevos recursos, asignar y responsable de comisiones para el mejor funcionamiento de la escuela y evaluar tales, brindando sugerencias para la mejora, la integración de consejo

## **Líneas de Investigación:** **Familia, trabajo, política, historia y cultura**

técnico para asignar comisiones, reuniones para la conscientización de la importancia de que exista una buena relación entre el personal docente, ya que repercute en el buen desempeño de toda la escuela, reuniones con la Asociación de Padres de Familia (APF), creación de un reglamento escolar para el buen funcionamiento del plantel y organizar y participar en todos los eventos educativos, deportivos, cívicos, culturales y tradicionales.

### **4.2.-Formación, capacitación y actualización para el logro de docentes de calidad.**

Uno de los ejes fundamentales para el éxito de esta reforma, es la participación de todos los actores en el proceso educativo: alumnos, padres de familia, maestros y autoridades educativas comprometidas con el cambio.

La formación académica docentes permite conocer los contenidos de la reforma y su propuesta pedagógica, los avances que existen en el campo de la investigación educativa, en particular los vinculados con los problemas de enseñar a aprender.

Para que la escuela primaria Lic. Benito Juárez, pueda lograr sus objetivos, es indispensable reconocer que a cada uno de los maestros nos corresponde la tarea de traducir los principios que orienta la reforma dentro del salón de clases.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto **enseñar** (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información.

Que tengamos en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los niños y niñas, así como de las situaciones educativas que pueden darse, nos aconsejan que aprovechemos los múltiples recursos disponibles, para personalizar la acción docente, y trabajemos en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio), manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso a que el docente es como un mediador de los aprendizajes de los niños y niñas:

- Un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regular los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Fomentar el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomentar la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. Pensamiento convergente.
- Potenciar el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Orientar qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Compartir las experiencias de aprendizaje con los alumnos (as): discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atender las diferencias individuales.
- Desarrollar en los alumnos y alumnas actitudes positivas: valores.

**Además, de lo que el docente debe ser, en nuestra escuela primaria pretendemos que al término del ciclo escolar, hayamos:**

Explorado los planes y programas de estudio, sus enfoques y contenidos de acuerdo a la RIEB en todas las asignaturas, intercambio experiencias del trabajo en el aula, elaborado material didáctico necesario para favorecer un mejor aprendizaje en los alumnos (as), utilizado los libros de texto, conocido y dado uso a los materiales multimedia con los que cuenta el aula de medios educativos, conocido las características básicas del programa de MULTIMEDIA y que también hallamos participado en las actividades de educación física, para fortalecer los valores, relaciones humanas, y salud física y mental en los mismo.

### **4.3.-Planeación del trabajo docente.**

La planeación en el terreno formal es una secuencia de contenidos, tiempos y recursos que el docente debe cubrir. Sin embargo, al aplicarla en el salón de clases, cada uno de nosotros se enfrenta a situaciones inesperadas derivadas de los cambios que tiene el comportamiento del alumno como consecuencia de diversos factores cotidianos, entre los cuales tenemos: acontecimientos comunes que afectan el entorno escolar, compañeros que en un momento dado están más hiperactivos, agresivos o desanimados; horario y cambios climáticos diversos. Todas estas situaciones hacen que el docente se vea obligado a realizar adaptaciones y cambios a su planeación inicial.

Realizar una planeación de nuestras actividades didácticas en concordancia con los enfoques de cada asignatura. Llevando a cabo la adecuación curricular de tales de acuerdo a las necesidades que presenta el grupo escolar y desde la reflexión de su propia experiencia como docente. Establecer las actividades de aprendizaje y las formas de evaluación que articulen los enfoques con la tarea del docente, desde los planes y programas de estudio apoyadas en las materiales educativos.

### **4.4.-Evaluación.**

En la práctica educativa, la evaluación es una instancia que retroalimenta continuamente el mejoramiento del proceso pedagógico, interviniendo en todas sus fases. Es decir, en la evaluación de las necesidades de los alumnos y alumnas, del diseño de la programación, del proceso y del desarrollo en la práctica; también en la evaluación de los materiales, del profesorado, de la institución y en la evaluación de los resultados. *“En este sentido, la evaluación se asume como una responsabilidad ética, social y política inherente a la profesión de enseñar, y no como una tarea técnica de control y medida escolar”.*<sup>3</sup>

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

3 Marcela, Antolín (2003) Argentina. *Cómo mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo.*

Por lo tanto, la finalidad de la evaluación será siempre mejorar la intervención pedagógica. El tratar de comprender los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, facilitará la toma de decisiones y la adecuación de las intervenciones didácticas y permitirá comprobar si las mismas han sido significativas.

La evaluación es:

- ...parte del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- ...de carácter **formativo**: ayuda al proceso de aprendizaje y tiene valor pedagógico.
- ...**continua**: no debe limitarse al momento del examen.
- ...**integral**: comprende e integra lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal.
- ...**sistemática** se realiza de acuerdo con un plan y criterios preestablecidos.
- ...orientadora: guía al alumno en su proceso de aprendizaje, y guía al educador respecto de sus actos de enseñanza.

Como parte del plan de mejora de nuestra escuela, respecto a la evaluación tenemos que:

### Debemos evaluar:

Atendiendo más a los procesos que a los resultados, los modos de utilización de los procedimientos más que a las aplicaciones mecánicas instructivas, las articulaciones significativas de los conceptos más que los datos y definiciones memorizadas, los aprendizajes de los alumnos en el marco de las estrategias de aprendizaje utilizadas por los mismos y los aprendizajes de los alumnos como efecto de las estrategias didácticas del docente esto con el fin de coadyuvar a la calidad y mejoramiento de los procesos educativos.

#### **4.4.1.-Autoevaluación personal.**

En el proceso de autoevaluación, el sujeto (en este caso el docente), toma cierta distancia, tanto de los procesos que lleva a cabo para aprender o para enseñar, según el caso, como así también de sus producciones finales.

La autoevaluación activa procesos de autorreflexión y de pensamiento crítico que permiten reconocer los propios aciertos y dificultades. Esta instancia evaluadora puede ser llevada a cabo por los estudiantes en forma individual o grupal o bien por el educador.

La lista de control, la escala de valoración y el aspecto personal son algunos de los dispositivos que utilizaremos en nuestra escuela primaria para realizar una autoevaluación

Por otra parte, como **formación y capacitación** personal se lleva a cabo la actualización profesional (cursos, talleres), la aplicación en el proceso de aprendizaje y la organización de la tarea didáctica (planeación). Respecto a la **relación** con el grupo a cargo se requiere de la capacidad de percepción del grupo, la orientación y coordinación grupal y de seguimiento.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

En cuanto a la **comunicación**, esta debe ser eficiente tanto con los alumnos, con los padres de familia y con los compañeros de trabajo. La presencia **personal** y disposición, aquí es tomada en cuenta la puntualidad, asistencia, prolijidad actitud personal, creatividad, disposición y colaboración, compromiso con la tarea y capacidad para el trabajo en equipo.

Como **actitudes de orden**: orden en el aula, cuidado con el material didáctico, control en desplazamiento y juegos y actualización de estrategias para manejar las dificultades y conflictos.

ASPECTOS A DESTACAR: \_\_\_\_\_

ASPECTOS PARA SEGUIR TRABAJANDO: \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

CONCEPTO GENERAL: \_\_\_\_\_

**FIRMA DOCENTE:**

\_\_\_\_\_

**FIRMA DIRECTIVO**

**AUTOEVALUACIÓN FORMATIVA DE LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMA DE MEJORA CONTINUA PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD EN LA ESCUELA PRIMARIA: "LIC. BENITO JUÁREZ".**

<b>Metas a lograr</b>	<b>Indicadores de resultado</b>	<b>Acciones específicas</b>	<b>Indicadores de avance</b>	<b>Fuente de información</b>	<b>Período y responsable</b>

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**


**CONCLUSIÓN**

Está claro que la calidad de los servicios públicos es un objetivo que deben perseguir las administraciones públicas. Cuestión distinta es en qué medida la implantación de los sistemas de calidad al uso contribuye a conseguir este objetivo.

La mayoría de las administraciones públicas han puesto en marcha políticas corporativas de calidad, bien a través de normas legales, bien mediante planes de actuación. Como estrategias de calidad incluyen habitualmente cartas de servicios, autoevaluaciones, evaluaciones externas, grupos de mejora, gestión de quejas y sugerencias, inventarios de buenas prácticas, premios, etc.

Reconozco que tengo el corazón partido con este tema. Por una parte, comprendo que la aplicación de un sistema de gestión de calidad contribuye a consolidar una cultura y unas prácticas de gestión, poniendo objetivos, identificando indicadores, midiendo resultados, etc. Pero, por otra parte, veo el riesgo de aumentar la burocracia y los controles, tan excesivos de por sí en la Administración pública.

El servicio público está en el servicio del funcionario. Por lo tanto, la incompetencia, la arbitrariedad, la corrupción, la falta de creatividad, de iniciativa, de ética y de valores, no permite el logro (en este caso) la calidad en el sector educativo.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

BIBLIOGRAFÍA

- SEP (2009) *Plan de estudios 2009. Educación básica. Primaria. México.*
  
- SEP (2009) *Programas de estudio 2009.*
  
- Marcela, Antolín (2003) Argentina. *Cómo mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo.*

**MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE SERVICIO PARA LOS  
MÓDULOS DE ATENCIÓN DEL MUNICIPIO DE CULIACÁN**  
**BEATRIZ JUDITH CUETO SERRANO**

---

**Introducción**

El municipio es la institución gubernamental más añeja y cercana a la sociedad. Para dar respuesta a las demandas ciudadanas es necesario que sus competencias y funciones se encuentren bien definidas y que cuente con un adecuado aparato organizacional administrativo para desempeñarlas.

El principal objetivo de este ensayo es analizar y verificar la calidad en el servicio de los Módulos de Atención Ciudadana para los diferentes trámites que otorga el H. Ayuntamiento de Culiacán, y que están en contacto con el público.

Para esto, se utilizó un cuestionario de salida, el cual arrojó información para con esto implementar acciones que nos lleven a un mejoramiento de la calidad en el servicio de los Módulos de Atención, instalados en el H. Ayuntamiento de Culiacán.

**Justificación**

La calidad en el servicio en el H. Ayuntamiento de Culiacán, específicamente en los Módulo de Atención a los usuarios, es fundamental, ya que lo que se pretende es de alguna manera atraer al usuario para que realice sus pagos en tiempo y forma.

En base a lo anterior, se pretende implementar un mejoramiento de calidad en el servicio para los empleados que se encuentran en el punto de contacto, principalmente para que los usuarios y los empleados tengan mejor actitud en su desempeño.

Para que los usuarios reciban un trato amable y cortés, rapidez en sus trámites y sobre todo que los empleados brinden un servicio de calidad para con los usuarios.

**Misión**

Otorgar de manera transparente, moderna y eficaz la atención a los usuarios, y así lograr un ingreso mayor en cuanto a los servicios que se brindan en los Módulos de Atención a los Usuarios.

**Visión**

Ser los mejores a nivel nacional, para que el H. Ayuntamiento tenga la capacidad de ofrecer más y mejores servicios y obra pública, para acrecentar la calidad de vida de los culiacanenses.

**Valores**

- ✓ Justicia en la aplicación de ley en lo que se refiere a la recaudación.
- ✓ Honestidad en la realización de los cobros y actividades en general que realiza esta área.
- ✓ Transparencia en la recaudación y mecanismos de operación.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- ✓ Calidad Humana en el trato al contribuyente y compañeros de trabajo.
- ✓ Ética en todas las actividades que realiza la dirección.
- ✓ Desarrollo profesional en la administración.
- ✓ Lealtad en el trabajo que le corresponde ejercer a la Dirección.
- ✓ Respeto al contribuyente y entre compañeros de trabajo.<sup>7</sup>

### **Mejoramiento**

Un servicio de calidad se tiene que entender y estar convencidos de que el esfuerzo y el compromiso en hacer bien las cosas desde un principio, trasciende los aspectos puramente operativos de la tarea, es una cuestión personal de satisfacción que abarca todos los aspectos de nuestra vida. La calidad es la actividad ante la vida, que exige un cambio radical en nuestra forma de pensar y actuar.

El ciclo de la calidad, conocido también como la reacción en cadena de la calidad y como la reacción en cadena de Deming, nos dice que:

***El mejorar la calidad, reduce costos, baja los precios, captura el mercado, mantiene en el negocio y proporciona más empleos.***

Este ciclo de calidad debe estar en constante proceso de supervisión y mejoramiento, siempre enfocado a las necesidades presentes y futuras de los usuarios.

La competitividad actual la ganan aquellos que pueden añadir mayor valor al producto o al servicio, en el menor tiempo y al menor costo.

En las empresas de servicios la entrega debe ser efectiva, eficiente y consistente. Un servicio debe ser predecible y uniforme. El cliente debe saber que esperar con respecto al sistema, el tiempo y el costo del servicio. Sin embargo, en las empresas de servicios siempre se presenta un mito constante el que la calidad es un tema fuera de alcance de los administradores y que, el cumplir con los estándares es imposible en empresas de servicios.

Los elementos primordiales para lograr calidad en un servicio son:

**Involucramiento.** Lo primero es conseguir el involucramiento de alta administración y el reconocimiento, por parte de ellos, de que existe un problema de calidad.

**Medición.** Si queremos resolver problemas tenemos primero que encontrar la forma de descubrir que existen. El encontrar un problema no significa que se haya resuelto.

**Información.** Es lo que los administradores requieren para controlar el negocio y que los empleados necesitan para saber si están haciendo bien su trabajo.

**Recompensa.** Ya sea en dinero o psicológica, es un elemento clave en cualquier programa de mejora.

---

<sup>7</sup> Página Municipio de Culiacán. [www.culiacan.gob.mx](http://www.culiacan.gob.mx)

## **Líneas de Investigación:** **Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Seguimiento. Es el compromiso que adquiere la administración para que un esfuerzo de calidad pase, de ser simple programa, a una forma de vida.

El H. Ayuntamiento de Culiacán otorga servicios diversos que son puntos de contacto en los diferentes funciones, ya sea el pago de predial, recaudación de multas de tránsito, se requiere evaluar permanentemente las actividades desarrolladas para la recaudación fiscal, a efecto de mejorar los niveles de eficiencia y simplificación administrativa; así como, la coordinación, evaluación y vigilancia del desempeño de las funciones que corresponden al personal subordinado y de los recaudadores de rentas de las sindicaturas.

Implementar mejoras tecnológicas en los sistemas para la simplificación de trámites que tiendan a hacer más ágil, eficaz, efectiva y expedita la recaudación y registro de los impuestos, y demás ingresos.

La implementación de sistemas de calidad puede requerir cambios en la misión, estructura, diseño de puestos, prácticas de gestión y múltiples aspectos de la organización de recursos humanos. La formación y capacitación de los recursos humanos deberá incluir el fomento de valores y prácticas que sustenten la búsqueda de la mejora continua e incrementada de la calidad en la organización. Una cultura de la calidad, deberá sustituir cualquier tipo de presión sobre los trabajadores que les impida incluir el compromiso con la calidad como horizonte para su trabajo cotidiano.

Existen valores humanos y conceptos importantes que a veces son difíciles de medir, como por ejemplo, la amistad, la amabilidad, el autocontrol, la confianza, la creatividad, la capacidad de dialogo, la honradez, la voluntad, en fin, infinidad de conceptos y valores que cada persona posee y que lo lleva a actuar y ser una persona con calidad siempre y cuando se conozca a si mismo y reconozca la importancia del concepto de **Calidad ante la vida**.

Algunos conceptos que se pueden comentar son:

### **Servicio al Cliente.**

Un servicio es una actividad o conjunto de actividades de naturaleza casi siempre intangible que se realiza a través de la interacción entre el cliente y el empleado y/o instalaciones físicas de servicio, con el objeto de satisfacerle un deseo o necesidad.<sup>8</sup>

### **Calidad.**

Es la propiedad de un producto y para mejorarla se requiere del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de una organización. W. Edwards Deming dice que “Calidad es superar las necesidades y expectativas del consumidor a lo largo de la vida del producto”.

### **Servicio.**

Es trabajar para otros, lograr satisfacer las necesidades de los clientes y/o usuarios de nuestros servicios. Es la disposición permanente de ofrecer a los

---

1.1.1.1.1 <sup>8</sup> Kafati K, Adib “Instituto Nacional de Formación Profesional <[www.infomipyme.com](http://www.infomipyme.com)>

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

demás lo mejor de sí mismo. El servicio no es un fin en sí mismo, es un proceso de trabajo que tiene como objetivo satisfacer las necesidades de otros

**Características específicas de los servicios.**

- ✓ Los servicios no son tangibles aun cuando involucren productos tangibles.
- ✓ Los servicios son personalizados.
- ✓ Los servicios también involucran al cliente, a quien el servicio se dirige.
- ✓ Los servicios se producen conforme a la demanda.
- ✓ Los servicios no pueden ser manufacturados o producidos antes de entregarse.
- ✓ Los servicios son producidos y consumidos al mismo tiempo.
- ✓ Los servicios no pueden ser mostrados o producidos antes de la entrega.
- ✓ Los servicios son perecederos no pueden ser guardados o almacenados.
- ✓ Los servicios no pueden ser inspeccionados o probados previamente (corregidos al momento que se dan).

**Atributos esenciales para operaciones de servicios.**

- ✓ Eficiencia, precisión.
- ✓ Uniformidad, constancia.
- ✓ Receptividad, accesibilidad.
- ✓ Confiabilidad.
- ✓ Competencia y capacidad.
- ✓ Cortesía, cuidado, entrenamiento.
- ✓ Seguridad.
- ✓ Satisfacción y placer.

**Factores claves de las expectativas del cliente en cuanto a un trato de calidad.**

- ✓ Atención inmediata
- ✓ Comprensión de lo que el cliente quiere
- ✓ Atención completa y exclusiva
- ✓ Trato cortés
- ✓ Expresión de interés por el cliente
- ✓ Receptividad a preguntas
- ✓ Prontitud en la respuesta
- ✓ Eficiencia al prestar un servicio
- ✓ Explicación de procedimientos
- ✓ Expresión de placer al servir al cliente
- ✓ Expresión de agradecimiento
- ✓ Atención a los reclamos
- ✓ Solución a los reclamos teniendo en cuenta la satisfacción del cliente
- ✓ Aceptar la responsabilidad por errores cometidos por el personal de la empresa.

**Los 10 mandamientos para un servicio de excelencia y la conservación de los clientes.**

- ✓ El cliente es la persona más importante en la empresa
- ✓ El cliente no depende de usted, sino que usted depende del cliente. Usted trabaja para sus clientes.
- ✓ El cliente no interrumpe su trabajo, sino que es el propósito de su trabajo.

## **Líneas de Investigación:** **Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- ✓ El cliente le hace un favor al visitarlo o llamarlo para hacer una transacción de negocios. Usted no le hace ningún favor sirviéndole.
- ✓ El cliente es una parte de su empresa como cualquier otra, incluyendo el inventario, el personal y las instalaciones. Si vendiera su empresa, sus clientes se irán con él.
- ✓ El cliente no es una fría estadística, sino una persona con sentimientos y emociones, igual que usted. Trate al cliente mejor de lo que desearía que a usted lo traten.
- ✓ El cliente no es alguien con quien discutir o para ganarle con astucia.
- ✓ Su trabajo es satisfacer las necesidades, deseos y expectativas de sus clientes y, siempre que sea posible, disipar sus temores y resolver sus quejas.
- ✓ El cliente se merece ser tratado con la mayor atención, cortesía y profesionalismo que usted pueda brindarle.
- ✓ El cliente es la parte más vital de su empresa o negocios. Recuerde siempre que sin sus clientes, no tendría actividades de negocio. Usted trabaja para su clientela.

### **Las 10 reglas para una excelente atención en el servicio.**

- ✓ No haga esperar al cliente, salúdalo de inmediato.
- ✓ Dar atención total, sin distracciones o interrupciones
- ✓ Haga que los primeros 30 segundos cuenten
- ✓ Sea natural, no falso o robotizado
- ✓ Demuestre energía y cordialidad (entusiasmo)
- ✓ Sea agente de su cliente (sino puede usted resolver el problema, ayude para ver quien puede)
- ✓ Piense, use su sentido común para ver como puede resolver el problema del cliente
- ✓ Algunas veces ajuste las reglas (si la regla puede ser cuestionada)
- ✓ Haga que los últimos 30 segundos cuenten (dejar una buena impresión)
- ✓ Manténgase en forma, cuide su persona.<sup>9</sup>

### **Conclusiones y Resultados**

Los resultados arrojados en esta encuesta, detectaron que se tiene una buena calidad en el servicio ante los usuarios del Municipio de Culiacán, obteniendo un porcentaje del 80.15% en general.

En este caso se propondría impartir cursos para que la atención mejore, haciéndoles saber la importancia que tiene el puesto donde se encuentran ya que son la cara del municipio.

La calidad debe ser interpretada y adecuada a cada empresa/institución para que funcione y se transmita a todo el personal hasta convertirla en un ideal de la organización: que toda actividad, que toda relación humana se haga con el más alto sentido de calidad, buscando siempre “hacerlo bien desde la primera vez hasta lograr la excelencia a través de un hábito de mejora continua”.

El cambio en la cultura laboral es un reto para el sector público. El énfasis se centra hoy en la satisfacción al cliente, en la mejora continua de los sistemas y procesos que los producen y fundamentalmente, en el capital humano.

---

1.1.1.1.2 <sup>9</sup> Kafati K, Adib “Instituto Nacional de Formación Profesional <[www.infomipyme.com](http://www.infomipyme.com)>

# A n e x o s

## Cuestionario de salida

¿Qué trámite realizó?

\_\_\_\_\_

¿Cuánto tiempo tardo en realizar su trámite?

0-20 min.	21-40 min.	41-1 hra.	Más de 1 hora
-----------	------------	-----------	---------------

¿Cómo consideras el tiempo en que se realizó el trámite?

Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
-----------	-------	---------	------	--------

La atención que obtuvo de la persona que lo atendió fue:

Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
-----------	-------	---------	------	--------

¿El servicio recibido en general como lo evalúa?

Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
-----------	-------	---------	------	--------

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**EL SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD  
SINALOA, UNA DEPENDENCIA DE CARA AL SERVICIO DEL  
CLIENTE  
*CARMEN MERCEDES GERARDO GARCÍA.***

---

## **INTRODUCCIÓN**

Todos los que nos dedicamos al servicio público tenemos la responsabilidad en nuestras manos de la imagen que el/a usuario/a tenga del Gobierno. Por lo tanto es también nuestra imagen la que estamos dando a conocer al público al cual debemos atender como nuestros mejores clientes.

Sin embargo en muchas ocasiones la imagen que los clientes tienen del servicio público no es nada favorecedora, pues es considerado como un servicio de mala calidad, costoso en tiempo y poco receptivo.

A pesar de este panorama no muy agradable, la evolución que ha tenido la administración pública en los últimos años ha permitido la creación de políticas públicas enfocadas al beneficio de para quienes fue creada inicialmente.

Con esta nueva perspectiva de innovación, las dependencias Federales y Estatales están mejorando sus sistemas de atención con el propósito de generar confiabilidad y tener la conciencia de que el cambio es necesario en una sociedad que busca la igualdad y la participación activa de todos y todas sus integrantes.

### **Justificación**

El presente trabajo, pretende analizar y dar a conocer las actividades que desarrolla la Dirección del Servicio Estatal de Empleo y Productividad en nuestro Estado, ya que la función social que desempeña es muy importante y está incluida en el Plan Estatal de Desarrollo, que pretende contribuir al desarrollo de nuestro Estado con la promoción de empleos, así como la capacitación y apoyo tanto a desempleados como empleadores en la búsqueda de candidatos idóneos para sus vacantes, generando cada vez menos rotación de personal, con salarios más justos y empleos equitativos. Al mismo tiempo tiene como finalidad encontrar los posibles aspectos de cambio y mejora así como las áreas de oportunidad que puedan ser tomadas en cuenta para su aplicación en pro de las personas que requieren de los servicios que presta la Institución.

### **Antecedentes**

En 1978, fue creado el Servicio Nacional de Empleo (SNE) dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con la participación de los Gobiernos Estatales se ha extendido a todo el país. En el Estado de Sinaloa, empieza su funcionamiento en el año 1982 con sólo algunos programas de los que actualmente opera.

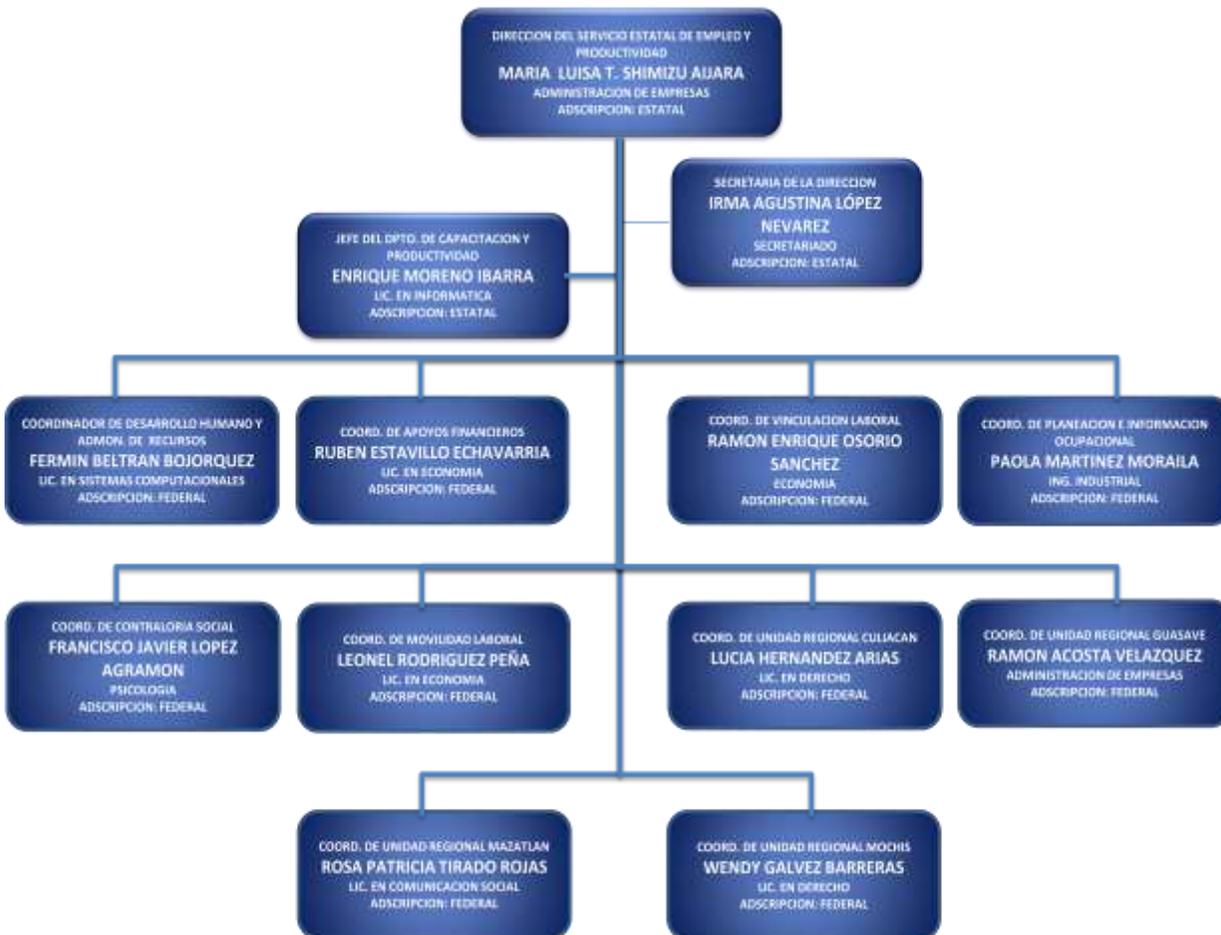
**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**Esta Dependencia ofrece los servicios de:**

Bolsa de trabajo, portal del empleo, Centros de Intermediación Laboral (CIL), Kioscos de consulta del Portal del Empleo, Ferias de Empleo, Talleres para Buscadores de Empleo y Abriendo Espacios (que atiende personas con discapacidad y adultos mayores), Bécate, Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral Interna, Sector Agrícola, Industrial y de Servicios, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, Programa Piloto de Movilidad Laboral México-Canadá, Sectores Construcción y Turismo y Repatriados Trabajando.

Constituyéndose como una “Institución Pública a nivel nacional que promueve oportunidades de capacitación y empleo para jóvenes, adultos mayores, jornaleros agrícolas, estudiantes recién egresados, repatriados y en general de toda la población mexicana que les generen ingresos para que sus familias vivan mejor.

**Estructura**



**Estructura actual**

Un aspecto positivo y que muestra un avance a hacia la igualdad de oportunidades laborales de esta estructura y organización, es la proporción de

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad jerárquica, pues de los 10 puestos de adscripción federal 4 son ocupados por mujeres, además que en su plantilla global existe un número equilibrado de ambos sexos.

En su operación el Servicio de Empleo en Sinaloa, cuenta con 4 Unidades Regionales, desde las cuales se tiene el control de todos los municipios. Estas unidades se encuentran instaladas en las ciudades principales que son Culiacán, Mazatlán, Guasave y Los Mochis, teniendo éstos la jurisdicción de los municipios más próximos a cada uno de ellos, con ello se pretende tener una cobertura de atención a nivel estado.

El SNE Sinaloa cuenta también con un sistema de selección de personal con estricto apego al catálogo de perfiles y puestos (de la STPS), que brinda los lineamientos así como las aptitudes y conocimientos que deben tener quienes ocupan un lugar en esta Dependencia. Existe personal especializado que realiza dicho proceso y orienta a la Dirección para la toma de decisiones sobre la contratación del personal de confianza.

Esto brinda la seguridad de contar con personal de nivel profesional y con la preparación requerida para el puesto.

En lo referente a capacitación, existe un departamento de detección de necesidades de capacitación el cual se encarga de retomar las inquietudes y solicitudes de capacitación mediante encuestas de requerimientos y se brinda la capacitación más solicitada o la que se considera más necesaria, enfocándose en los temas de relaciones interpersonales, calidad en la atención al público y resolución de conflictos como las más comunes y que pueden contribuir al mejor desempeño y desarrollo de habilidades para la atención a los usuario/as que acuden al Servicio de Empleo en Sinaloa.

Además con el uso de tecnologías de información fue creado el sistema de información COLOCATE.COM.MX que viene a complementar todas las estrategias de apoyo al empleo, pues facilita tanto a empleadores como a buscadores de empleo el manejo de información desde sus hogares, oficinas y escuelas, les ahorra tiempo en la búsqueda tanto de opciones de empleo como de candidato/as idóneo/as en el caso de las empresas.

**Misión del SNE**

La misión del Servicio Nacional de Empleo (SNE) es atender a la población desempleada y subempleada así como a trabajadores con riesgo de perder su fuente de empleo o de la disminución de sus ingresos por situaciones extraordinarias; para facilitar su inserción en el mercado laboral, a través de servicios de información, vinculación, capacitación y apoyos económicos. Además, contribuir a través de diversos productos y servicios, en la vinculación de la oferta y la demanda de empleo; así como a incrementar las posibilidades de empleabilidad, para lograr un mejor funcionamiento del mercado laboral, dando

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

especial atención a la población con mayores dificultades para incorporarse al empleo productivo, además de propiciar el autoempleo.

**Visión**

Ser el mejor servicio de empleo a nivel nacional al brindar servicios de calidad, con pertinencia y equidad, destacándose por su innovación tecnológica operativa y transparencia al lograr posicionarnos como la mejor alternativa de apoyo y red de gestión entre oferentes y demandantes de empleo.

**Objetivo**

El Servicio Nacional de Empleo Sinaloa tiene por objetivo elevar la calidad de los programas de vinculación y de apoyo al empleo que ofrece. Para ello se han implementado nuevas estrategias en beneficio de los buscadores de empleo que requieren una pronta solución a su problema de desempleo, beneficiando al mismo tiempo al sector empresarial.

Definitivamente un hecho innegable es que aunque la misión, la política y los objetivos de un programa van encaminados a satisfacer la demanda de la población, en este caso que no cuenta con un empleo que le brinde los ingresos mínimos de subsistencia; el cumplimiento de estos requisitos se ve influenciado por diversos factores como el orden y estructura del gobierno, condiciones económicas, políticas e incluso éticas; ya que la correcta aplicación de los recursos destinados para este fin queda en manos de quienes dirigen estos organismos de apoyo, los que deberían actuar siempre en base a lineamientos bien definidos, con una implementación y uso de herramientas de control y transparencia.

Ahí radica la importancia de contar con un sistema administrativo integral basado en estrategias en las que intervengan acciones como personal experto, servicio civil de carrera, capacitación, educación, y un conjunto de leyes y reglamentos que dejen a la vista la correcta actuación y aplicación de estos recursos.

Es innegable la importante labor social que ésta como tantas dependencias del Gobierno del Estado pueden realizar en pro del mejoramiento de la calidad de vida de todos y todas y por eso es también muy importante que los que formamos parte de una Dependencia tengamos plena conciencia de nuestro papel dentro de su estructura y funcionamiento, y entender que nuestro trabajo es importante y hace la diferencia. El compromiso compartido, en todas las áreas de la organización, haciendo cada quien lo que compete a sus funciones y aportando lo mejor que se pueda con la intención de ser mejores en lo que hacemos y sobre todo estar conscientes de las implicaciones que conlleva ser servidores públicos y las contribuciones e impacto que tienen nuestras buenas acciones al desarrollo económico y principalmente al logro del estado de bienestar de la población que atendemos diariamente.

**Recomendaciones.**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

En mi opinión el Servicio Estatal de Empleo Sinaloa es una Dependencia que tiene muy claro el cumplimiento de las metas y objetivos trazados, pues cuenta con personas profesionales en cada uno de los puestos.

Las recomendaciones que en mi opinión y desde mi conocimiento de la Dependencia puedo hacer, es en lo referente a reforzamiento de las acciones que ya tiene implementadas en su actuación y que ha permitido el obtener los primeros lugares a nivel nacional en cuanto a operación y procesos son las siguientes:

- En lo referente al Departamento de Vinculación Laboral, que es el punto de contacto con el público, se debe de continuar con la participación del personal capacitado y calificado en atención, verificando que en lo/as consejero/as exista esa intención servir y de formar parte del SNE Sinaloa, así como la importancia que tienen los y las usuarias de nuestros servicios que son el motivo de la existencia del puesto.
- Otro aspecto fundamental es la actualización constante de los sistemas de información (corrección y verificación de datos), la retroalimentación y/o realimentación con las empresas usuarias, haciéndolas participes del éxito del sistema de información, reconociéndoles la importancia que tienen y su gran labor como ofertantes de vacantes de empleo, al brindar a los solicitantes que acuden diariamente opciones de empleo con información correcta y verídica que atraiga a los mejores perfiles interesados en el puesto.
- El aspecto de la promoción y difusión por todos los medios para que aumente el número de personas que puedan ser beneficiadas de todos los servicios de apoyo al empleo. Y asegurarnos que las personas que llegan y son atendidas, sean el mejor medio de propaganda de nuestro servicio, haciéndolas sentir satisfechas del trato recibido de cumplir sus expectativas de apoyo.
- Actualización constante en la capacitación para el personal en todas las áreas de atención; una estrategia muy valiosa pudiera ser el hecho de que todos tengamos conocimiento de los procesos que se llevan en cada una de las áreas del SNE, para tener un conocimiento integral de la Dependencia en la que trabajamos.

Cursos de mejora continua, calidad personal y laboral, capacitación en el uso de herramientas, buen trato, relaciones humanas, equidad de género y autoconocimiento, contribuirían de manera correcta al buen desempeño y a la realización y crecimiento personal de cada uno de los empleado/as del SNE.

- Manejo de incentivos (económicos o de reconocimiento) sobre productividad en base a indicadores del desempeño, para quienes realicen

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

su trabajo de manera eficiente y eficaz, mediante la implementación de premios utilizando herramientas como encuestas o sondeos de opinión de usuarios o con los compañero/as de cada departamento.

- Fomentar entre el personal del SNE la profesionalización constante y la búsqueda de mejora personal, ya sea mediante capacitación con validez curricular o el apoyo para estudios (licenciaturas o postgrados).
- Promover y defender el Servicio Civil de Carrera para que los puestos sean para las personas que demuestren la capacidad y la experiencia suficientes para garantizar su continuidad en el puesto, así como la capacidad de adaptación y de actualización, de nueva cuenta con base a indicadores de evaluación bien aplicados.

**Conclusiones**

Son muchas las virtudes de contar con una Administración pública que responda a los intereses del público y que vaya transformándose y adaptándose a los cambios culturales y actuales del desarrollo.

No podemos avanzar hacia el mejoramiento si no vamos dejando atrás conductas de conformismo y trabajo mecanizado, trabajar solo por el incentivo económico, que cuando no es suficiente nos provoca frustración y falta de interés por lo que hacemos va generando un síndrome conocido como “Síndrome de burnout”, cuyos principales síntomas son hartazgo, cansancio y falta de interés por las actividades laborales y las personas con las que se convive, provocando problemas de relación e incluso daños emocionales y físicos.

Es muy importante sentirnos parte de la organización a la cual prestamos nuestros servicios, eso repercute directamente en nuestro desempeño. Sensibilizarnos con nuestra labor de servicio, poner todo nuestro esfuerzo en la satisfacción de lo/as usuario/as e ir fomentando en nosotros mismos la idea de que todos formamos parte y contribuimos al logro de las metas y objetivos y que nuestro trabajo impacta de manera positiva. Para ello tal vez haga falta un reglamento de actuación interno, que norme y dirija nuestras acciones en pro de la sana convivencia y genere un ambiente laboral idóneo para todo/as.

Aunque, considero que la calidad no debería tener una certificación, aún más, creo que no debería haber un organismo evaluador de sistemas de calidad como existe, ya que la calidad debe ser un valor incluido en cada uno de nosotros.

Dependencias como el Servicio Estatal de Empleo y Productividad y como otras, que supongo debe haber dentro de la administración pública, están

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

mostrando esta realidad con ideas generadoras de cambio y bien enfocadas hacia la atención al usuario, con una actitud y aptitud para el servicio, dando una nueva dirección a la imagen de lo/as que trabajamos en Gobierno, avanzando positivamente hacia la cultura de la igualdad y equidad, de relaciones justas y de trabajo bajo normas y leyes no escritas que se encuentren incluidas en nuestra forma de pensar y de actuar.

**Referencias.**

OCDE. MAP. La Administración al Servicio del Público. Madrid. Año 2006.  
Página web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
<http://www.stps.gob.mx>  
Planeación 2011. Documento de la Dirección del Servicio Nacional de Empleo Sinaloa.  
Folleto informativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
“Programas y Servicios que ofrece el Servicio Nacional de Empleo”.

**MEJORA DE CALIDAD EN EL SERVICIO DE URGENCIAS EN EL  
HOSPITAL DE LA MUJER.  
ADRIANA ISABEL GONZÁLEZ ESPINOZA**

---

**Introducción**

Los servicios que proporciona el Hospital de la Mujer van dirigidos a la población abierta, mediante los recursos proporcionados por el gobierno federal y la población que pueda aportarlos a través de pagos voluntarios por los servicios otorgados; proporciona atención a mujeres que se encuentran en edad reproductiva y peri-post menopausia en el rango de edad de 12 años en adelante, toda mujer que requiera atención ginecológica y recién nacidos; esta atención es proporcionada por personal profesional y de la mejor calidad posible, con el propósito de lograr que las pacientes continúen realizando sus funciones en el transcurso de su vida.

Este ensayo parte de reconocer la situación existente en el hospital de la mujer para formular los planes orientados a transformar las situaciones inconvenientes en el trato a los pacientes, con el propósito de mejorar la calidad de atención y poder ofrecer a los demandantes de nuestro servicio una mejor calidad de vida.

En esta unidad de salud se manejan programas de atención a la adolescente embarazada, a mujeres en climaterio y menopausia, servicios de endoscopia e infertilidad, clínica de mama y medicina perinatal, pero su principal demanda es en el área de urgencias siendo esta área donde existe la mayor carga de trabajo, donde principalmente se atienden partos y cesáreas, además de cirugías por otros padecimientos ginecoobstétricos.

**Misión**

Somos una unidad de alta especialidad en los servicios de ginecología, obstetricia y neonatología, que proporciona atención médica eficaz y oportuna para la mujer y el recién nacido, con apego a las normas vigentes apoyada en un equipo multidisciplinario para brindar un servicio de calidad de alto sentido humanitario enfocado a la seguridad del usuario.

**Visión**

Ser un hospital certificado en el noroeste del país, con alta capacidad resolutive, líder en el área de la salud ginecológica, obstétrica y neonatal; formando recursos humanos altamente capacitados y ser generador de conocimiento a través de la investigación científica y de los procesos de gestión de calidad para brindar seguridad al usuario.

**Valores**

**Responsabilidad:** Significa estar comprometido con las labores que realiza y estar consciente de los alcances o consecuencias que ello implica.

**Trabajo en equipo:** Significa conocer y respetar las habilidades de los compañeros, y mantener con ellos relaciones cordiales y de cooperación, orientadas siempre a un objetivo común, que será el que señale la Institución.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Colaboración: Significa que el servidor público de la salud deberá estar dispuesto a aceptar y a facilitar las revisiones de los procesos que la Institución tenga a bien practicar.

**Objetivos generales**

El objetivo de esta unidad de servicios de salud es ofrecer atención médica especializada a la mujer, comprometidos con el bienestar de nuestra sociedad, de manera solidaria, centrada en la seguridad de la mujer y el recién nacido, contribuyendo a mejorar la salud de los usuarios.

**Objetivos específicos**

Garantizar la mejora continua y seguridad del paciente, a través de los procesos de calidad técnica recibida y percibida durante la prestación de los servicios de salud.

**Justificación**

En Sinaloa fue necesario la apertura de un hospital para cubrir las necesidades de la población en cuanto a la atención médica ginecológica, obstetra y neonatal. Para que cumpla con los estándares de calidad actualmente se requiere incrementar el número de personal médico en el servicio de urgencias.

El hospital de la mujer en los primeros cuatro meses de labores llegó a los 2 mil nacimientos. En promedio nacen al día 25 lactantes nacidos vivos. De los nacimientos que se han registrado, mil 183 han sido partos, 817 por cesárea. El rango de edad promedio de las mujeres que tienen hijos es de 20 a 34 años.

En promedio por cuatrimestre se brindan 5 mil 432 consultas de ginecología y obstetricia, y 244 consultas de urgencias.

Debido a la demanda de los usuarios y las cifras antes mencionadas, es necesario incrementar el personal médico gineco-obstetra en el área de urgencias, debido a que sólo se cuenta con dos médicos por turno en esta área y es insuficiente para brindar un servicio de calidad al usuario. En otras instituciones públicas como el IMSS, ISSSTE y Hospital Civil, en el área de urgencias ginecoobstétricas en promedio se cuenta con cuatro médicos por turno y la demanda de usuarios que requieran atención gineco-obstétrica es menor.

**Base Jurídica**

La necesidad de más médicos especialistas en las diversas áreas del Hospital de la Mujer se basa en lo dispuesto por la Norma Oficial Mexicana *NOM-143-SSA2-2005, servicios básicos de salud, producción y educación para la salud en materia alimentaria, criterios para brindar orientación* y normas complementarias.

El propósito fundamental de esta Norma *NOM-143-SSA2-2005* es establecer los criterios generales que unifiquen y den congruencia a la Orientación Alimentaria dirigida a brindar a la población opciones prácticas con respaldo científico, para la integración de una alimentación correcta que pueda adecuarse a sus necesidades y posibilidades. Así como elementos para brindar información homogénea y consistente para promover el mejoramiento del estado de nutrición de la población y prevenir problemas de salud relacionados con la alimentación.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

La orientación alimentaria es prioritaria y debe proporcionarse a toda la población, es conveniente que atienda a los intereses del público en general, de los grupos vulnerables en especial, y que tome en cuenta a la industria y a otros grupos interesados.

Los contenidos de orientación alimentaria se deben basar en la identificación e grupos de riesgo, desde el punto de vista nutricional, la evaluación del estado de nutrición, la prevalencia y magnitud de las enfermedades relacionadas con la nutrición de la población y, por último, la evaluación de la disponibilidad y capacidad de compra de alimentos por parte de los diferentes sectores de la población.

Se identifica a los niños desde su gestación hasta la pubertad, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los adultos mayores y las personas con actividad física intensa como grupos que requieren mayor atención por el riesgo de presentar alteraciones en su estado de nutrición.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Nutrición de 1999 y la Encuesta Nacional de Salud del 2000, en la población mexicana aún prevalecen las enfermedades relacionadas con las carencias nutricionales, sobre todo en la población infantil, ya que entre los menores de 5 años, el 18% presenta baja estatura y el 27% tiene anemia. Por otra parte el sobrepeso, la obesidad, la hipertensión arterial, la aterosclerosis, la diabetes mellitus, el cáncer y la osteoporosis han mostrado un notable incremento en los últimos años.

La pobreza, agravada por la pérdida del poder adquisitivo de la población y el encarecimiento de los alimentos, en muchas ocasiones restringe el acceso a una dieta correcta.

En este mismo contexto es importante mencionar que los programas de orientación alimentaria generarán una demanda de alimentos que debe sustentarse en la producción y el abasto oportuno de los productos, así como en la factibilidad del acceso a ellos, protegiendo la soberanía alimentaria de la nación. Esto exige conocimiento y aprecio a los alimentos locales y regionales por parte del personal encargado de estas tareas.

Con base en lo anterior, la Norma *NOM-143-SSA2-2005* incluye contenidos relacionados con la nutrición y la alimentación a lo largo de la vida, con especial énfasis en los grupos de riesgo, así como información sobre la prevención de las enfermedades relacionadas con la alimentación a través de la dieta y la actividad física.

Esta Norma se complementa con las normas *NOM-007-SSA2-1993* y *NOM-197-SSA1-2000* siguientes:

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

*NOM-007-SSA2-1993. Atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio y del recién nacido. Criterios y procedimientos para la prestación del servicio.* Esta norma advierte que la mayoría de los daños obstétricos y los riesgos para la salud de la madre y del niño pueden ser prevenidos, detectados y tratados con éxito, mediante la aplicación de procedimientos normados para la atención, entre los que destacan el uso del enfoque de riesgo y la realización de actividades eminentemente preventivas y la eliminación o racionalización de algunas prácticas que llevadas a cabo en forma rutinaria aumentan los riesgos.

Las acciones propuestas tienden a favorecer el desarrollo normal de cada una de las etapas del proceso gestacional y prevenir la aparición de complicaciones, a mejorar la sobrevivencia materno-infantil y la calidad de vida y adicionalmente contribuyen a brindar una atención con mayor calidez.

De esta manera procedimientos frecuentemente usados para aprontar el parto, por señalar sólo algunos ejemplos, la inducción del mismo con oxitocina o la ruptura artificial de las membranas amnióticas, han sido revalorados en vista de que no aportan beneficios y sí contribuyen a aumentar la morbilidad y mortalidad materno-infantil, por lo que su uso debe quedar limitado a ciertos casos muy seleccionados. Otros casos, como la anestesia utilizada indiscriminadamente en la atención del parto normal, efectuar altas proporciones de cesáreas en una misma unidad de salud o el realizar sistemáticamente la revisión de la cavidad uterina postparto, implican riesgos adicionales y su uso debe efectuarse en casos cuidadosamente seleccionados.

Algunos de estos procedimientos aún persisten como parte de las rutinas en la atención del parto, por lo que deben modificarse en las instituciones. No se trata de limitar el quehacer de los profesionistas, sino que a partir del establecimiento de lineamientos básicos se contribuya a reducir los riesgos que pudieran asociarse a las intervenciones de salud.

En la medida que se cuente con tecnología de mayor complejidad, y por ende con el personal idóneo para su manejo e indicación precisa, este tipo de avances en la medicina deben ser utilizados.

Las acciones de salud pueden ser reforzadas si la madre recibe la orientación adecuada sobre los cuidados prenatales y los signos de alarma que ameritan la atención médica urgente y se corresponsabiliza junto con su pareja (o familia) y con el médico en el cuidado de su propia salud.

A fin de mejorar los servicios a la población materno-infantil en algunas instituciones se han desarrollado normas y procedimientos para la atención en la materia, como es el caso del parto psicoprofiláctico, pero no tienen difusión generalizada ni un carácter uniforme, ya sea porque no son revisadas periódicamente o porque en algunos casos se adolece del conocimiento actualizado.

Como puede verse, es necesario efectuar algunos cambios en los procedimientos de la atención materno-infantil que deben ser normados a fin de garantizar su cumplimiento en todo el país. De esta manera la Norma contribuirá a corregir desviaciones actualmente en uso, que afectan la calidad de la atención y señalará pautas específicas a seguir para disminuir la mortalidad y la morbilidad materna e

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

infantil, atribuible a la atención por parte de los prestadores de servicios y las instituciones.

*NOM-197-SSA1-2000. Que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de hospitales y consultorios de atención médica.*

En esta norma se presentan los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento para hospitales y consultorios de atención médica especializada, incluyendo la infraestructura y el equipamiento para ejercer actividades directivas y de formación de personal de salud, establecido como obligatorio por la Ley General de Salud y su Reglamento en materia de prestación de Servicios de Atención Médica.

El Sistema Nacional de Salud debe garantizar la prestación de servicios para promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud, regulando los servicios médicos para que respondan a las demandas y necesidades de la población.

Los servicios médicos deben ser de alta calidad en todos los establecimientos, independientemente del subsector de salud al que pertenezcan, ya sea público, social o privado.

Las soluciones tecnológicas que se instrumenten en los establecimientos objeto de esta norma, deben ser el resultado de las demandas de actividades de promoción y prevención de la salud, así como aquéllas dirigidas al diagnóstico y tratamiento de las diversas patologías.

Se debe indicar qué tecnologías diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación se utilizarán en los establecimientos médicos para atender correctamente tales demandas, lo cual integra el programa médico.

La indicación o el uso de las tecnologías para la salud dependen de la motivación, de los conocimientos, de las habilidades y las capacidades del personal de salud y de una correcta organización funcional de los establecimientos de atención que asegure realizar las actividades médicas. Para ello es indispensable contar con una adecuada integración de la infraestructura y el equipamiento.

**Definición de equidad de género en la salud**

Según la secretaria de salud, en su programa “género y salud reproductiva”, la equidad de género en la salud se define como:

“En el marco de acción del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el programa de acción específico “Igualdad de Género en Salud” se propone avanzar al derecho a la protección de la salud considerando las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las desigualdades sociales derivadas del cultura tradicional de género”.

El programa enfoca la situación de la salud de mujeres y hombres de los diversos grupos de edad. Con ello se busca reducir el impacto nocivo sobre la salud de las mujeres y los hombres, determinado por los roles, estereotipos y relaciones

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

desiguales de género. El programa establece las líneas rectoras de la política general para combatir las inequidades de género en salud y propiciar igualdad de acceso y atención a la salud.

Los avances en salud pública son resultado de redes que articulan múltiples esfuerzos por parte de los entes públicos, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y las comunidades. Esto es aún más marcado cuando para alcanzar dichos avances es necesario modificar conductas o patrones sociales profundamente arraigados, como en la lucha por incorporar la perspectiva de igualdad de género en salud.

**Conclusión**

En base a la cantidad de pacientes que recibieron la atención médica y las disposiciones de la norma oficial mexicana, resulta necesario que se incremente el personal médico en todas las áreas del Hospital de la Mujer, principalmente en el área de urgencias, para así cubrir las necesidades de la población en cuanto a la atención médica ginecológica, obstétrica y neonatal, con los más altos estándares de calidad, sin que esto sea un desgaste para el trabajador y las trabajadoras que prestan sus servicios profesionales en tan importante nosocomio de la entidad, pues actualmente se tiene que hacer un sobre esfuerzo humano e institucional para lograrlo, y eso ocasiona que a la larga resulten incalculables daños tanto físicos y psicológicos en los integrantes del gremio, como perjuicios económicos para la sociedad.

**Bibliografía**

Rocío Ríos Zamora. *Manual de calidad en el servicio al usuario*. Hospital de la Mujer. Febrero del 2009.

<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/007ssa23.html>

[http://www.generoysaludreproductiva.salud.gob.mx/event\\_0001.html](http://www.generoysaludreproductiva.salud.gob.mx/event_0001.html)

<http://www.nutrinfo.com/pagina/info/nom.pdf>

Mirta Roses Periangó. *Celebración del Día Internacional de la Mujer*. Publicación de la OPS. Marzo 11, 2008.

<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/197ssa10.html>

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**MEJORA DE INFORMES ESTADÍSTICOS DEL DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN, DE LAS SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA.**

***KAROL PATRICIA LEAL MEZA***

---

**1. Introducción:**

Este trabajo se ilustra cómo se presentan los datos del departamento de Análisis de Información perteneciente al área de Planeación y Desarrollo de la Secretaría de Seguridad Pública de Gobierno del Estado de Sinaloa.

Aquí se recibe el material de las corporaciones de seguridad municipal y estatal de Sinaloa, y se procesa para realizar informes sobre la incidencia delictiva del estado.

Se realiza georeferenciación de los actos delictivos, para hacer un análisis y así poder determinar las aéreas más conflictivas, estas basadas en los informes estadísticos.

Dichos informes se realizan para los usuarios pertenecientes a las diferentes aéreas de seguridad del Estado, con esto se presentan los incrementos y disminuciones de la incidencia delictiva.

Los usuarios llevan un oficio en el cual describen cual es la información que estos requieren para sus diferentes áreas de seguridad a las que pertenecen.

La información que se procesa en esta área proporciona información con acciones genéricas.

**2. Misión de la Secretaría:**

Desarrollar una política pública de seguridad integral que permita proporcionar a la ciudadanía las condiciones necesarias para una convivencia armónica, tendiente a impulsar el desarrollo económico del Estado, a través del fomento de la cultura de la legalidad, protección civil, denuncia y prevención del delito.

**2.1. Misión del Departamento de Análisis de información:**

Recolectar los datos estadísticos de la incidencia delictiva de las diferentes corporaciones de seguridad del Estado, para realizar los informes requeridos semana, mensual, bimestral, trimestral, semestral, anual, de cómo se encuentra la situación actual.

**3. Visión de la Secretaría:**

Consolidar el Estado de derecho, el ejercicio pleno de la libertad, la prevención y combate al crimen y la seguridad pública, con la coordinación de los tres ámbitos de Gobierno y la participación activa de los diferentes sectores de la sociedad.

**3.1. Visión del Departamento de Análisis de información:**

Integrar una red de información más precisa de la situación de las áreas de oportunidad del delito, proporcionado por los informes estadísticos.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**4. Objetivos:**

- Contar con información actualizada de los 18 municipios de sus corporaciones policiales.
- Tener los informes actualizados para proporcionarse a las diferentes corporaciones.

**5. Justificación:**

En el Departamento de Análisis se concentra toda la información delictiva del Estado para de esta forma realizar estadísticas y obtener los datos actualizados y precisos que se apliquen en las áreas de mayor vulnerabilidad, para dar una mejor atención a la ciudadanía.

**6. Política:**

Llevar a cabo los informes con la libertad de mejorar la presentación en el momento que estos se requieran, proporcionándolos en excelente condiciones, y con claridad, para su fácil análisis.

**7. Catalogo De Delitos**

- **Sistema estatal de comunicaciones**

**Principales delitos:**

Homicidio doloso, lesiones dolosas, privación ilegal de la libertad, robo a casa habitación, robo a comercio, robo a institución privada, robo a persona, robo a vehículo, robo de vehículo, entre otros.

- **Procuraduría General de Justicia del Estado de Sinaloa**

**Principales delitos:**

Robo a casa habitación, robo a comercio, robo a vehículo, robo de vehículo, robo bancario, homicidio doloso, homicidio culposo.

- **Dirección de Seguridad Pública Municipal**

**1. Delitos**

**Principales delitos:**

Violencia intrafamiliar, homicidio doloso, lesiones dolosas, privación ilegal de la libertad, robo a casa habitación, robo a comercio, robo a institución privada, robo a persona, robo a vehículo, robo de vehículo, entre otros.

**2. Faltas Al Bando De Policía Y Gobierno**

Alterar el orden público, causar molestias, conducir vehículo en estado de ebriedad, ebrio y escandaloso, farmacodependiente, fuga en la detención, ingerir bebidas embriagantes en vía pública, necesidades fisiológicas en vía pública, riña, entre otras.

- **Dirección de Transito Municipal**

**1. Accidentes**

Colisiones, atropellamientos, caída de pasajero, volcadura, salida de caminos

**2. Infracciones**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Infracción por alcohol, infracción por conducir un menor de edad, infracción por estar abandonado, infracción por no portar licencia, infracción por no portar placas, infracción por no respetar señalamientos, infracción por velocidad.

- **Policía Estatal Preventiva**

- 1. Detenciones**

Faltas al bando de policía y gobierno, fuero común, fuero común y federal  
 Fuero federal, orden de aprehensión, orden de reaprehensión.

- 2. Recuperaciones y Decomisos**

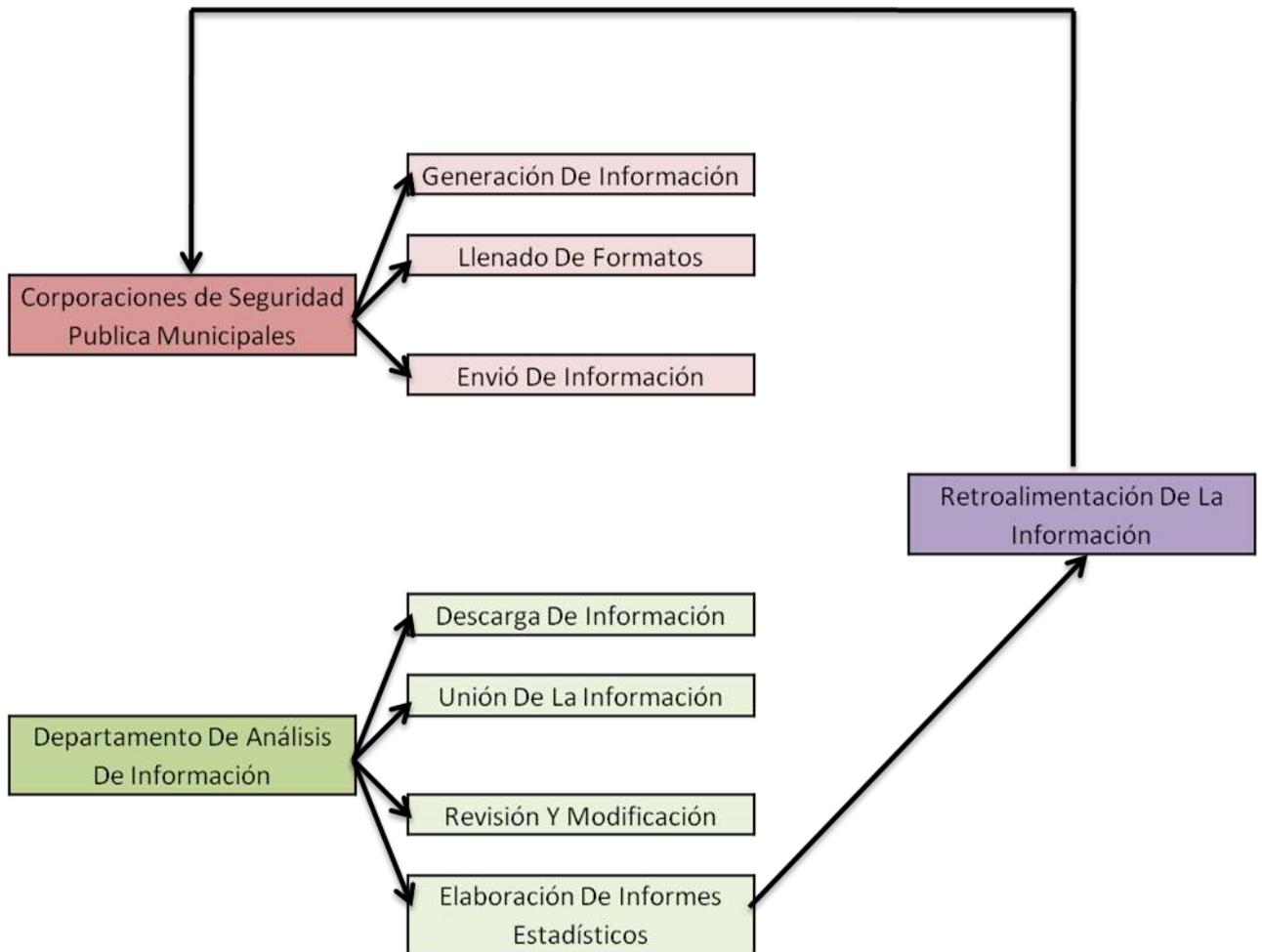
Arma corta, arma larga, vehículo.

- 8. Matriz FODA**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
Información oportuna de las diferentes corporaciones de seguridad (Sistema Estatal de Comunicaciones (066), PGJE, DSPM, TRANSITO, PEP, PF)	Buenas relaciones con las corporaciones
El buen ambiente de trabajo dentro del área	La retroalimentación de la información
La comunicación con los usuarios de los servicios de seguridad	
Buen equipo de computo para realizar los informes	
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Información fuera de tiempo de las diferentes corporaciones de seguridad (Sistema Estatal de Comunicaciones (066), PGJE, DSPM, TRANSITO, PEP, PF)	Cambios en los enlaces de la información
Falta de capacitación	
La falta de equipo de computo y comunicación (internet) en los enlaces de los municipios	
Escases de material para realizar las labores (papelería, computo)	

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**9. Proceso de la Información actual**



**10. Propuesta de Mejora**

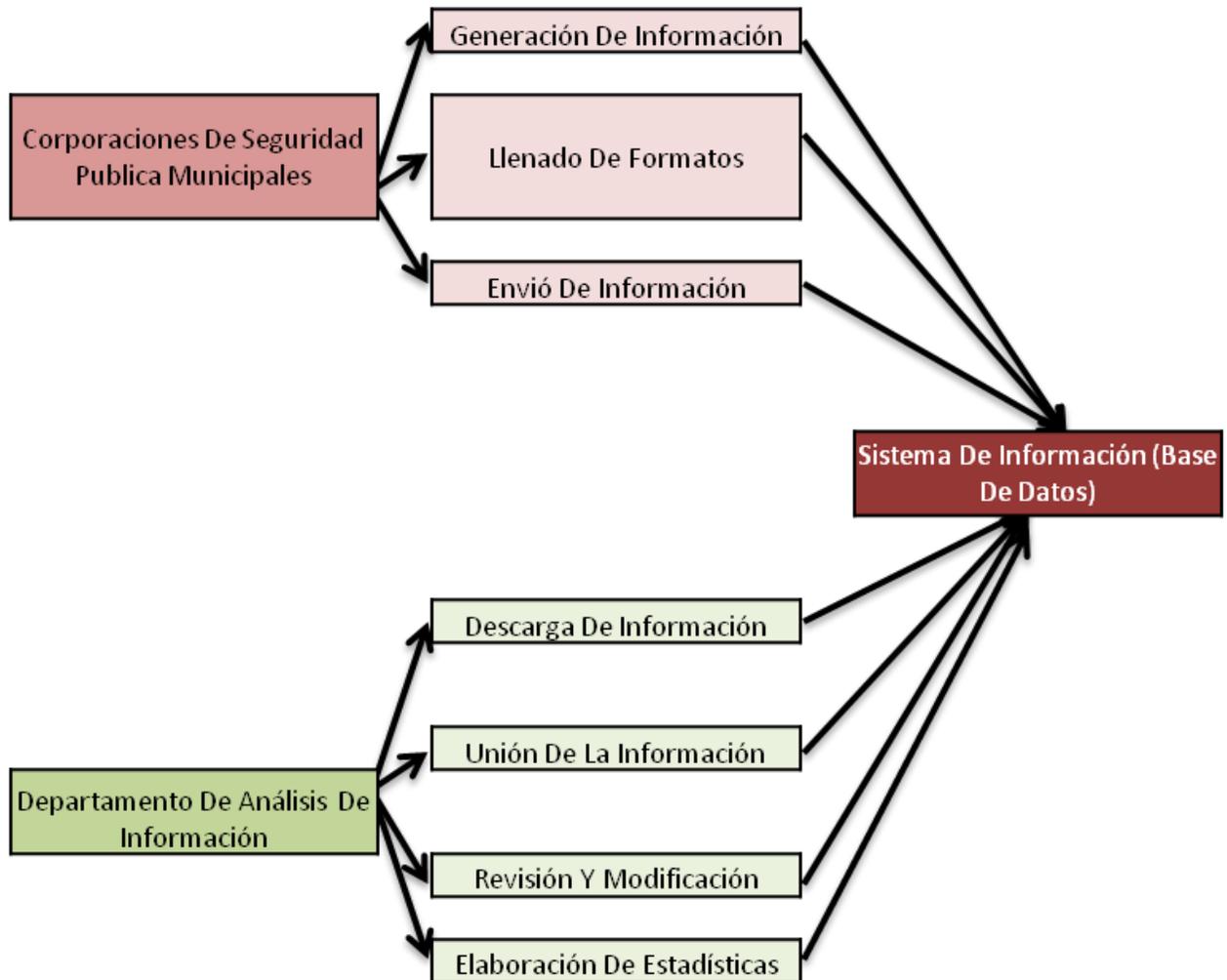
La creación de un sistema de información en el cual estén interconectados todos los municipios con nosotros. Creándose una base de datos estatal, con la información que se genera en cada uno de ellos.

La falta de detalle en la información que se proporciona también es difícil de georeferenciar, para elaborar mapas temáticos, con las áreas de mayor incidencia. También la falta de capacitación continua de los diferentes software que se manejan, disminuye el desarrollo de mejores informes. Ya que teniendo mayor conocimiento de estos, se puede proporcionar mejores informes.

Se propondrá un nuevo formato a las diferentes corporaciones tanto municipales como estatales, en el cual se pedirá que se anexasen los datos desagregados por sexo, edad, escolaridad que ya se proporcionan de parte de ellos.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**10.1 Propuesta de Mejora Sistema de información**



**11. Conclusiones**

Se darán a conocer las actualizaciones a los formatos actuales por medio de un oficio dirigido a los Directores de Seguridad Pública del Estado, en el cual se propondrán las modificaciones de la desagregación de la información que se manda en la actualidad agregándole por edad, sexo, ocupación, a los datos que se nos envían. Para de esta manera realizar estadísticas más específicas de género.

Si se contara con un sistema de información como el que tiene la Secretaría de Seguridad Publica Federal que es Plataforma México se tuviera acceso a una

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

base de datos más precisa, la cual estaría interconectada con todas las instituciones de seguridad del estado.

Con este sistema de información, les proporcionaríamos un aplicativo a cada uno de los municipios, ya con los campos establecidos de llenado, y se agilizaría la captura de la información y su distribución para la elaboración de informes estadísticos con las áreas de mayor incidencia. Basándose en los lineamientos que maneja Plataforma México, para saber cómo llevar esa interconexión entre los diferentes municipios.

Y si estos vaciarían su información en el momento en el cual se esté capturando, y no hasta el día siguiente el cual se recibe mediante correo electrónico, sino que fuera automático con dicho sistema, para así tener acceso en cualquier momento, y se agilizaría la elaboración de los informes.

Ya que la información que se recibe, de las diferentes corporaciones, no tiene suficientes datos, y la propuesta es que dicha información sea verificada antes de ser proporcionada ya que muchos de los campos que se piden no vienen llenos, o no proporcionan un detalle necesario.

Y el desarrollo de los análisis estadísticos, no resultan fácil, de proporcionarse rápidamente ya que se tiene que hablar a las corporaciones para pedir el detalle de los datos faltantes, y esto es una pérdida de tiempo para la eficiencia con la que se piden los informes.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**SERVICIO DE CALIDAD ORIENTADO AL USUARIO EN LA  
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE SINALOA  
UNA PERSPECTIVA PERSONAL  
BEATRIZ LÓPEZ CASTRO.**

---

## **Introducción**

El presente trabajo se basa en la observación al sistema de interacción que existe entre las y los funcionarios de la Procuraduría General de Justicia del Estado de todos los niveles focalizándose en la disfuncional orientación que hace del sistema operativo un esquema administrativo agotado, incapaz tanto de formar una identidad con sus funcionarios que les permita desarrollar sus funciones con plena satisfacción, pertenencia y orgullo, como para los usuarios del servicio, fundamentalmente las víctimas del delito.

Es importante resaltar que las expresiones relacionadas con las propuestas de mejora, fueron analizadas desde una óptica eminentemente personal y por ende subjetiva, sustentada en mi experiencia laboral durante poco más de catorce años de servicio dentro de la institución en diferentes áreas, la gran mayoría de estas, en puntos de contacto e interacción con el público, así como en el marco conceptual obtenido de la bibliografía de apoyo.

Asimismo, es mi deseo asentar que tanto el desarrollo del trabajo como las propuestas, están desarrolladas con el ánimo de plasmar el sentir de un personal desanimado, desvinculado de la institución y con sentimientos de desamparo gubernamental.

*“Lo mejor que podemos hacer es servir”  
Albert Schweitzer*

*“Preocúpense por los empleados y ellos se preocuparán por los clientes”.*

*J.W. Marriott Jr.*

La percepción que del servicio público tiene la ciudadanía, arroja un resultado reprobatorio. Las quejas más comunes de los ciudadanos se orientan a la burocratización de los trámites, a la ineficacia e ineficiencia del servicio, a la rigidez de los sistemas normativos, a la falta de sensibilidad para la atención de las necesidades ciudadanas, a la ausencia de valores éticos en el servicio y a la corrupción de los servidores públicos.

Esta percepción se agudiza en el contexto de Procuración de Justicia, cuenta habida del conflicto de intereses personales que se encuentran en juego y que son dirimidos bajo las funciones del Ministerio Público y por si algo faltara, se suma la evidente indiferencia hacia las víctimas por quienes dentro de sus atribuciones es protegerlas.

Las funciones de procuración de justicia son de naturaleza inquisidora, en tanto que investiga delitos y persigue a sus autores y partícipes, con la finalidad de castigar sus conductas y resarcir el daño ocasionado a las víctimas. En la práctica, se ha visto una tendencia volcada también hacia el interior de la

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

institución, de tal forma que las exigencias hacia los Agentes del Ministerio Público se han venido incrementando sistemáticamente.

Los Agentes Ministeriales cuentan con excesivas cargas de trabajo, en razón de la cantidad de averiguaciones previas que debe integrar. Cada una de las cuales se componen de muchos momentos de contactos y es insoslayable que cada contacto ocasiona desgaste emocional en el servidor público, en función de la compleja situación de las partes en conflicto por un derecho que consideran les asiste, constituidas por el sujeto pasivo, figura jurídica definida por el Derecho Penal como la persona física o moral sobre quien recaen las consecuencias de la conducta realizada por el delincuente, se le llama también víctima u ofendido; y el sujeto activo, como la persona física que comete el delito, llamado también delincuente, agente o criminal.

A ello se le suman los índices de productividad y eficiencia que deben obtener, a efecto de hacerse acreedores de un bono de productividad mensual, instituido para aquellos funcionarios dispuestos a sacrificar sus tiempos libres con el propósito de cumplimentar las metas establecidas por la alta dirección.

Este desgaste que ahora se le conoce como síndrome *burn out*, surge como consecuencia de situaciones estresantes por circunstancias de carácter laboral, derivado de la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo, identificado a mediados de los años 70 por el psiquiatra **Herbert Freudenberger**.

La psicóloga Cristina Maslach, en 1976, utilizó el término *Burn out*, para referirse a un conjunto de respuestas emocionales que afectaban a los profesionales por "sobrecarga emocional" definiéndolo como "*síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas*",<sup>10</sup> **conocido comúnmente como "el síndrome del quemado, por su traducción al español.**

Bajo esa perspectiva, resulta complicado conciliar las condiciones laborales a las que se encuentran sujetos los Agentes del Ministerio Público con la implementación de una estrategia de calidad en el servicio, entendida como la necesidad de satisfacer las necesidades de los usuarios, generando lealtad, confianza, bien común, de manera pronta y expedita, pues de un lado se encuentran las expectativas del usuario en conflicto al buscar el reconocimiento del derecho que alegan, y las impuestas por la alta dirección en razón de la proyección de metas y objetivos previamente establecidos en los planes y programas de orden institucional; y del otro, los hábitos, comportamientos inadecuados e inercias de los servidores públicos por una ausencia de visión de servicio y compromiso con los usuarios, fundamentalmente con las víctimas y ofendidos del delito, actitudes que se reafirman por el agotamiento emocional y psicológico que sus actividades les importan y que repercuten en el rendimiento laboral y en su vida familiar y social.

Planteado de esta manera, encontramos dos elementos coincidentes: el de las expectativas de las partes, y las razones institucionales, unificados por los marcos

---

<sup>10</sup> <<http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/concepto/index.htm>>

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

normativos y éticos, razones que no necesariamente representan el interés de los prestadores del servicio.

Un ejemplo de ello se observa en los planteamientos contenidos en el Código de Ética de la Procuraduría General de Justicia de Sinaloa, acordado y publicado en fecha 13 de noviembre de 2006 sobre seis ejes a saber; respeto a la legalidad; desempeño basado en la honradez; cultivo de la lealtad; actuación con imparcialidad; impulso al profesionalismo y conquista de la eficiencia.

Contenido instrumentado desde la óptica directiva a efecto de establecer los valores de carácter ético al que cada uno de los servidores públicos debe regir su actuación, principalmente, de quienes interactúan con el público, nivel en el que al aprecio de dicho marco normativo, surgen los desvíos de la conducta antiética, en perjuicio perverso de alguna de las partes del conflicto, o bien, de la institución.

Ahora bien, ¿cómo hacer coincidir los puntos de vista e intereses de las autoridades de la institución, con los encargados de ejecutar las funciones operativas, eje central y motivo de ser de la institución y orientarlos hacia resultados que satisfagan las expectativas de los ciudadanos, con el propósito de generar confianza y revertir la negativa percepción social que se tiene de la institución?

La tendencia actual de los expertos en Administración Pública, es que se implementen dentro de las dependencias, un sistema de gerencia pública orientado en resultados eficientes con la capacidad de satisfacer las necesidades ciudadanas (clientes).

La Procuraduría General de Justicia, enmarcada dentro de la Administración, no debe permanecer ajena a ese requerimiento y exigencia ciudadana proveniente de un derecho fundamental; el acceso a la justicia y en ese tenor, para la institución, podemos definir la figura cliente como las víctimas y ofendidos por la comisión de delitos, que esperan ser reparados en el daño físico, moral y/o patrimonial recibido por la conducta ilícita cometida por otra persona.

Cabe aclarar que a efecto de no abundar en temas de gran amplitud como el de la justicia, que no es la finalidad, el presente trabajo se circunscribe en la obligación que los servidores públicos tienen de tratar a las víctimas y ofendidos con compasión y respeto a su dignidad, contribuyendo a que accedan a los mecanismos de justicia y a una pronta reparación del daño, -punto neurálgico de la función ministerial- de acuerdo a lo establecido en la Declaración de los Derechos Fundamentales de las Víctimas de Delitos y del Abuso del Poder, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 29 de noviembre de 1985, y aprobada por nuestro país.

Embonar esta nueva visión de gestión pública con las sensibles funciones del Ministerio Público, arroja la necesidad de que la alta dirección establezca un compromiso verdadero hacia la mejora del servicio, al respecto, Karl Albrecht considera que “una dedicación universal al servicio de calidad no se da espontáneamente en las organizaciones, tiene que originarse en el centro de influencia, que generalmente está en la cima de la pirámide. Si la alta gerencia cree en el servicio, hay posibilidades de que la idea se contagie”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Albrech, Karl (1998) *La revolución del servicio*, Santafé de Bogotá, 3R Editores.

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Sin embargo, los cambios no se producen por decreto, pues siguiendo al autor, no son espontáneos, es necesario generarse a partir de factores diversos que provoquen que los servidores públicos se apropien de la visión y misión institucional y que construyan sus propios referentes éticos que le identifiquen con la institución. Ahí está el reto.

Indudablemente el Código de Ética resulta necesario, pues son marcos referenciales de la conducta que la ciudadanía hastiada de ser vejada e ignorada espera del funcionarios ministerial, sin embargo, aún y su contenido sea de orden normativo y de aplicación obligatoria, no garantiza su cumplimiento y menos aún, se ve reflejado en un cambio de actitudes de los servidores públicos, que es el propósito, como lo expone Mauricio Merino “La ética no consiste en la obediencia o en la rebeldía frente a las normas morales que alguien nos ha fijado obligatoriamente, sino en la decisión que cada quien adopta para sumarse o no a un determinado sistema de valores y para regular libremente su conducta propia”<sup>12</sup>.

De ahí la importancia de implementar políticas públicas y acciones que redunden en la toma de conciencia del personal a efecto de que su desempeño se oriente en mejorar su servicio al público como conveniencia personal y armonicen con los intereses institucionales y colectivos.

Un esfuerzo orientado en ese sentido, es la creación del Comité de Desarrollo Humano, publicado en el periódico Oficial en fecha 20 de junio de 2005, surgiendo como la manifestación compartida entre la institución y la participación de la sociedad civil, en donde a partir de articulación de esfuerzos, sus directivos se proponen generar conciencia en los servidores públicos a adoptar una actitud positiva fundada en valores éticos a partir de una rigurosa selección de “*buenas personas*”, como premisa básica de la aptitud de servir, “*con disposición individual para sacrificar el interés personal en aras del beneficio colectivo*”. Propiciando la capacitación intelectual como medidas institucionales concatenadas que fortalezcan las virtudes, desarrollen las capacidades y “*mejoren sus habilidades y calidad humana y profesional de sus empleados, a fin de lograr personas más integradas, que asuman satisfactoriamente los roles que individual, familiar, social y profesionalmente les corresponde*”.

En suma, la propuesta del Comité es que a partir de facilitar el desarrollo humano de los empleados, se les blinde de influencias que vulneren las finalidades institucionales, al decir: “*es apta vertiente la implantación de entidades y sistemas que con especialidad, apoyen y lleven a cabo el análisis, supervisión, evaluación y vigilancia de las conductas de los servidores públicos de la institución, mediante la generación de programas, que permitan prevenir, detectar, evitar y desterrar inercias, retardos, vicios, fallas, imprevisiones y simulaciones*”.

A la fecha, las actividades que el Comité ha desarrollado, no obstante positivas, no han logrado impactar en las conductas y actitudes de los Agentes del Ministerio Público. Su creación se aprecia como un instrumento en apoyo a los propósitos institucionales, pero desvinculados de los trabajadores.

---

<sup>12</sup> Merino, Mauricio (2009) *Los desafíos de una nueva ética pública*, México, CIDE-SFP.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

### **Conclusiones.**

No hay duda que la implementación del Comité de Desarrollo Humano representa un gran esfuerzo y la visión de la importancia de atender a los servidores públicos, como la parte operativa de las acciones institucionales de impacto social, habida cuenta que la atención a las víctimas por delitos es una tarea que corresponde no solo al Estado, sino a las organizaciones públicas, privadas y sociales, así como a la sociedad civil.

La búsqueda de la justicia y del respeto a la persona humana, es tarea de todos. El respeto a la dignidad humana es un derecho humano fundamental.

La participación de la sociedad civil es la muestra más elocuente de madurez, compromiso e interés ciudadano de contribuir a los propósitos instituciones y sociales, y constituye además, un importante ejemplo multiplicador.

Conjugar un binomio entre la alta dirección y los operadores del sistema, de tal forma que el resultado se torne en un trato de calidez y empatía a los usuarios, con pleno respeto a la persona y dignidad humana y observancia de la legalidad, traducidos en eficacia, eficiencia y calidad, no resulta nada fácil y es ahí, donde estriba la necesidad de modificar los esquemas de comunicación e interacción entre la alta dirección y los servidores de contacto al público, en aras de fomentar una administración receptiva.

Por ello, el compromiso de la alta dirección debe ser congruente al interés tanto de los clientes, como de los empleados. Tendrán que reflejar un alto compromiso por facilitar el verdadero desarrollo humano de estos, aparejado a otras acciones político administrativas que incidan en el ámbito de sus decisiones éticas, como el reconocimiento a la experiencia acumulada por quienes cuentan con años de servicio leal, y por quienes cumplen los parámetros que tanto los clientes como la institución esperan, pues hasta la fecha, tanto el Código de Ética como las razones establecidas en el acuerdo de creación del Comité de Desarrollo Humano, disfrazan la visión de que las personas en contacto con el público son el problema: en alguna forma les falta algo y hay que corregirlas.

### **Propuestas y observaciones**

- Definir con exactitud los propósitos institucionales en armonía con el pleno respeto a los derechos humanos de los clientes y de los servidores públicos.
- Alinear las expectativas institucionales con las del trabajador a favor del público y sobre todo, de las víctimas y ofendidos del delito, a partir de retroalimentación continua entre la alta dirección y los puntos de contacto al público, con la visión que los servidores públicos, son el recurso más valioso de la institución. Orientación al usuario utilizando como medio el cuidado al recurso humano, como principal activo, en sintonía con la frase adjudicada a J.W. Marriott Jr. *“Preocúpense por los empleados y ellos se preocuparán por los clientes”*.
- Capacitación de sensibilización continua a efecto de que los empleados de contacto adquieran hábitos y habilidades que les facilite la generación de un

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

clima de confianza al interactuar con el público, por medio de la empatía e inteligencia emocional.

- Programas permanentes de evaluación y seguimiento del cuidado emocional de los servidores públicos facilitándoles dinámicas y acceso a servicios de atención terapéutica.
- Valoración al esfuerzo y participación de los trabajadores a partir de medidas económicas, como incremento sustantivo al sueldo base y gratificaciones al esfuerzo extraordinario, que dignifique su labor y justifique su permanencia al servicio ministerial. Ningún proyecto para el desarrollo humano del personal es válido cuando es a partir de su sacrificio en aras de las instituciones y de la colectividad. Por el contrario, es principio de desarrollo humano la satisfacción de las necesidades individuales, como premisa básica para identificar y atender las ajenas. (Actualmente los Agentes del Ministerio Público de Sinaloa, cuentan con ingresos muy por debajo de los similares de la gran mayoría de los estados de la República Mexicana).
- Instituir el servicio civil de carrera como medida de blindaje a la corrupción e improvisación. La ponderación del clientelismo político y lealtades amigas constituyen un aliado poderoso a favor de la improvisación y un golpe demoledor tanto para los propósitos institucionales como para quienes se desempeñan con eficacia, lealtad, y eficiencia a favor del cliente.
- Capacitación permanente como elemento fundamental del desenvolvimiento del personal y la mejora continua de las funciones sustantivas de la institución, a partir de proyectos atractivos y accesibles, enfocados en áreas de desarrollo humano y jurídicas, como talleres teórico prácticos, diplomados, maestrías y doctorados en colaboración con universidades e institutos de capacitación locales y nacionales.
- Fomentar que el personal conozca los procesos y procedimientos de las distintas áreas, cuyas actividades se engranan, a fin de unificar criterios.
- Promover jornadas de actividades culturales, sociales y de distracción para la interacción entre el personal de las distintas áreas, como medida que permita un trato de confianza y colaboración.

**Bibliografía**

Goleman, Daniel (2003) *La inteligencia emocional*, México, Javier Vergara Editor.  
Cabrero Mendoza, Enrique (2009) *Los desafíos del cambio en las organizaciones gubernamentales*, México, CIDE-SFP.  
Arellano Fierro, Calixto (2010) *Calidad en el servicio al público*, Culiacán, IAPSIN.  
Pardo, María del Carmen, (2005) *El servicio civil de carrera para un mejor desempeño de la función pública*, México, serie cultura de la rendición de cuentas.  
Merino, Mauricio (2009) *Los desafíos de una nueva ética pública*, México, CIDE-SFP.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

## **IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE DIRECCIÓN POR CALIDAD EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE SINALOA JANETH SARAHI SANDOVAL NÚÑEZ**

---

### **INTRODUCCION**

La Secretaría de Seguridad Pública es una institución en constante búsqueda de herramientas e instrumentos que contribuyan a satisfacer de manera inmediata y eficiente las necesidades de la ciudadanía, tales como la seguridad, un sano esparcimiento, y la convivencia familiar, por ello permanentemente incorpora mecanismos innovadores que permiten mejorar la calidad de los servicios y la productividad de sus servidores públicos así como de sus funciones, logrando impulsar el ahorro, optimizando los recursos disponibles y acortando los tiempos de respuesta.

A lo largo de la presente administración se han dejado atrás esquemas y acciones que no contribuían a mejorar el desempeño de los cuerpos policiales y sí a ocultar toda una cadena de corrupción e impunidad, ahora; en esta nueva etapa de mejora continua, innovación y competitividad, se han logrado avances en la institución en la implantación de una cultura de la calidad total y trabajo, que es congruente con los requerimientos de la sociedad en materia de prevención del delito, permitiendo realizar las acciones con una mayor transparencia y contribuyendo al logro de una Administración Pública Estatal íntegra.



El eje de la administración por calidad es la política, que establece y asume ante la sociedad los compromisos de implantar, desarrollar, mantener y mejorar una cultura de calidad, que aporte a la Secretaría el modelo para alcanzar una imagen confiable, transparente e innovadora, así como, evaluar los resultados institucionales, promover la dignificación y eficacia del servicio público, al igual que rediseñar los procesos y servicios; buscando alcanzar el valor agregado a la comunidad, lo anterior en función de las demandas de la ciudadanía.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**MISIÓN**

Desarrollar una política pública de seguridad integral que permita proporcionar a la ciudadanía las condiciones necesarias para una convivencia armónica, tendiente a impulsar el desarrollo económico del Estado, a través del fomento de la cultura de la legalidad, protección civil, denuncia y prevención del delito.

**VISIÓN**

Consolidar el Estado de derecho, el ejercicio pleno de la libertad, la prevención y combate al crimen y la seguridad pública, con la coordinación de los tres ámbitos de Gobierno y la participación activa de los diferentes sectores de la sociedad.

**OBJETIVOS**

- Se propone la generación de un “**Modelo de Dirección por Calidad**”, el cual es el instrumento que define y aclara, en forma concisa, las políticas y objetivos de calidad de la dependencia, y las líneas generales de acción que cotidianamente se ponen en práctica, con el que se busca que los preceptos y lineamientos vertidos en él sean observados por todos los servidores públicos de esta Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones y responsabilidades.
- Desarrollar proyectos que modifiquen los procesos y procedimientos con los que se proporcionan los servicios internos y externos.
- Planeación de la administración y formación de recursos humanos, con procesos que se encuentren íntegramente certificados bajo la norma ISO 9001:2008. Como lo muestra la gráfica, la planeación inicia con el riguroso proceso de reclutamiento y selección, a partir del desarrollo de los perfiles de puestos, en función de la estructura organizacional que se diseña y se actualiza buscando que las áreas hagan sólo lo que tienen que hacer y agreguen valor en cada una de sus tareas. De esa forma se quiere asegurar que los aspirantes a formar parte de la institución cubran los requerimientos del puesto (perfil de habilidades y de competencias), y cumplan con el nivel de escolaridad que para cada perfil de puesto señala la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Sinaloa y que sus valores sean congruentes con los de la institución.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**Planeación de Recursos Humanos en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa.**



**Esto es Control y evaluación**

**JUSTIFICACION**

El Modelo de Dirección por Calidad está orientado a satisfacer las expectativas y necesidades de la ciudadanía. Su puesta en marcha permitirá transformar los procesos operativos para mejorar la calidad de los y servicios que ofrece la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa e incrementar su productividad, competitividad y ahorro, así como dignificar la imagen de sus servidores públicos y unidades administrativas.

***Secretaría de Seguridad Pública***

De manera particular, la implantación del modelo conlleva a: Mejorar, en el corto plazo, la calidad de los servicios que tienen un alto impacto en la ciudadanía, consolidar una cultura de calidad en el servicio público, contribuir al logro de una Administración Pública Estatal íntegra y transparente, rendir cuentas y resultados en forma sistemática, impulsar el ahorro y aprovechamiento de los recursos; así como unificar una visión de mejora continua, innovación, competitividad e incorporación de mejores prácticas en la gestión de las unidades administrativas.

**DIRECCIÓN DE IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE CALIDAD**

**OBJETIVO**

Establecer, coordinar, controlar y proponer mejoras al Modelo de Dirección por Calidad, así como los sistemas que lo conforman; a fin de lograr que la Secretaria

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, se desempeñe bajo esquemas de clase mundial para generar una imagen confiable, transparente e innovadora.

**FUNCIONES**

- ◆ Establecer y asegurar la adopción de estrategias, procesos, normas, y sistemas relacionados con el M.D.C.
- ◆ Desarrollar y proponer el programa de trabajo anual en materia del M.D.C.
- ◆ Informar periódica y oportunamente los avances y grado de cumplimiento de las metas establecidas en el programa de trabajo anual en materia del M.D.C.
- ◆ Coordinar la implantación de políticas y procedimientos que en materia de calidad se emitan.
- ◆ Programar acciones de capacitación en materia del M.D.C., de la S.S.P., y darle seguimiento para su correcto funcionamiento.
- ◆ Coordinar la evaluación periódica del grado de madurez del M.D.C., de la S.S.P., y dar seguimiento a las acciones de mejora implementadas.
- ◆ Coordinar y asesorar la integración y participación de los grupos internos de calidad de las Unidades Administrativas de la S.S.P.
- ◆ Apoyar en la realización de eventos y exposiciones de la S.S.P., en la materia de innovación y calidad.
- ◆ Coordinar la realización de investigaciones, estudios y/o análisis que le sean encomendados, en el ámbito de su competencia.
- ◆ Realizar las demás funciones que le sean encomendadas por la superioridad, en el ámbito de su competencia, e informarle sobre los resultados obtenidos.

**DIAGRAMA DEL MODELO DE DIRECCION POR CALIDAD BASADO EN SUS 7 CRITERIOS**  
**CRITERIO 1 CIUDADANO Y SOCIEDAD.-** Este Criterio examina cómo la Dependencia integra sus métodos y procesos dirigidos a conocer a sus ciudadanos y sectores sociales, antes, durante y



**Líneas de Investigación:  
Familia, trabajo, política, historia y cultura**

después de la entrega de servicios, para fortalecer su relación.

**CRITERIO 2 LÍDERES.-** Este criterio examina la forma en que el Equipo Líder (Secretaría de Seguridad Pública Estatal), dirige y promueve la administración por procesos y el enfoque sistémico, congruente con los principios y valores de Calidad Total.

**CRITERIO 3 SERVIDORES PUBLICOS.-** En este criterio se analiza cómo se desarrolla el potencial de los servidores públicos y se establece un ambiente positivo de trabajo, en el que se promueve la realización individual y la creación de valor a los ciudadanos.

**CRITERIO 4 CONOCIMIENTO.-** Este Criterio examina la forma en que se administra y protege el conocimiento, el diseño de los sistemas de información y retroalimentación, para crear valor a los ciudadanos y la sociedad.

**CRITERIO 5 PLANEACION.-** Este criterio examina los métodos y proceso de planeación estratégica de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado y los programas operativos de las Direcciones de Seguridad Pública y Tránsito Municipales, así como la manera en que se definen sus objetivos estratégicos y se despliegan en la operación diaria.

**CRITERIO 6 PROCESOS.-** Este criterio examina el sistema de administración y creación de bienes y servicios, la participación de los proveedores y cómo se asegura la satisfacción y el valor de manera consistente.

**CRITERIO 7 VALOR CREADO.-** Este criterio analiza las interrelaciones entre los indicadores globales y la madurez en calidad de los procesos y sistemas de trabajo. Examina los resultados desde la perspectiva externa e interna y la contribución al fortalecimiento de la Dependencia y la creación de valor.

**PROGRAMA DE MEJORA**

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	LINEAS ESTRATEGICAS PRIORITARIAS		
Prevenir el delito para garantizar la seguridad ciudadana	Desarrollar e instrumentar programas y mecanismos integrales de prevención del delito	Proporcionar apoyo a los gobiernos municipales de acuerdo a los recursos disponibles	Promover la difusión de estrategias y sistemas de prevención del delito
Combatir la corrupción, depurar y dignificar a los cuerpos Policiales.	Promover un sistema de reconocimientos y estímulos al personal	Combatir la corrupción mediante un sistema de control de confianza, capacitación continua y evaluación	Prevenir la violación de derechos humanos en las corporaciones policiales
organización ciudadana en la prevención de delitos y faltas administrativas	Promover la organización y participación de la sociedad en la prevención del delito y faltas	Establecer programas de prevención y denuncia, en coordinación con la sociedad y las	Promover la evaluación de las instituciones de seguridad pública a través de la
Establecer mecanismos de coordinación y cooperación con las instituciones integrantes del Sistema Estatal de Seguridad Pública	Establecer convenios o acuerdos con las instituciones integrantes de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa	Promover los mecanismos para mejorar la coordinación entre los cuerpos de seguridad pública y regular el funcionamiento de empresas de seguridad privada	Proponer instrumentos para optimizar el aprovechamiento de los recursos de la Secretaría de Seguridad Pública Estatal.

**CONCLUSIONES**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Para cumplir con estos compromisos, en la Secretaría se deberán atender tres aspectos fundamentales:

- **Calidad de los servicios:** Con el propósito de evaluar la gestión de los recursos y el impacto de los proyectos emprendidos realizando mediciones periódicas, además de trabajar en la implantación de un Modelo de Dirección por Calidad.
- **Percepción de la sociedad respecto a la confiabilidad y eficacia:** Contempla las expectativas de los ciudadanos y su grado de satisfacción, por ello se establecerán acciones continuas para detectar y comparar los resultados de la gestión con respecto a estándares internacionales, además de convertir los grados de insatisfacción identificados en proyectos de mejora que inciden positivamente en la efectividad de los servicios.
- **Integridad de los servidores públicos:** Respecto al capital humano, se busca que todos los servidores públicos mantengan un espíritu de compromiso y servicio hacia los ciudadanos, una actitud de búsqueda de la mejora continua y una cultura de trabajo en equipo, adoptando esquemas que faciliten su participación, que hagan transparente el manejo de los recursos y que propicien la toma de decisiones basada en hechos.

Es importante destacar que la instrumentación del modelo no es un fin en si mismo, sino uno de los medios para garantizar servicios que sean y que se perciban como confiables, adecuados y oportunos por la población.

### **BIBLIOGRAFIA**

**Modelo de Dirección por Calidad 2006-2008, equipo técnico de la SMCT (María Laura Rodríguez Morales y José Ramón Sida Medrano**

**Consolidación Institucional de la Secretaria de Seguridad Pública Federal.**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**CALIDAD EN EL SERVICIO EN LA DIRECCION DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA, DEL ESTADO DE SINALOA.**  
***MARÍA ELENA GERARDO ZÚÑIGA***

---

**INTRODUCCIÓN**

La función de la Dirección de Servicios de Apoyo de esta Secretaría, es solicitar y administrar los recursos del gasto descentralizado de las diferentes áreas de esta secretaria, conforme a lo dispuesto por la Ley de Presupuesto y Contabilidad Gubernamental.

Determinar tarifas para solicitudes de viáticos de elementos para operativos de seguridad, previo análisis de expedientes personales, proporcionado por el departamento de Recursos Humanos.

Llevar a cabo el control de personal de esta Secretaría en el Departamento de Recursos Humanos, mediante actualizaciones de altas, bajas, cambios de adscripción de personal.

**ANTECEDENTES HISTORICOS:**

El día 05 de Abril de 1993, se publica el decreto número 59, en el Periódico Oficial “El estado de Sinaloa”, relativo a las reformas y adiciones a la ley de servicio de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, por medio del cual se le asigna por primera vez los asuntos que competían a la referida dependencia, mediante el cual se conformaron al despacho de las iniciales funciones atribuidas a esta “Secretaría de Protección Ciudadana” las siguientes:

- I. Formular y ejercer los programas de inspección operativa sobre los cuerpos de seguridad estatal y municipal, previo acuerdo o convenio que establezca con los ayuntamientos, a fin de evaluar el funcionamiento de los mismos y el avance de los programas, proponiendo ante las autoridades que correspondan, acciones correctivas que procuren el buen uso sobre la normatividad que debe observarse.
- II. Establecer la normatividad y ejercer la supervisión del uso de las centrales de radio, telefonía, redes especiales de comunicación y centros repetidores de la corporaciones de seguridad pública estatal y municipal, proponiendo acciones correctivas que procuren el buen uso y optimar los recurso,
- III. Formular y proponer programas de seguridad pública, ante las autoridades estatales y municipales, así como vigilar el cumplimiento de los mismos, supervisar además las acciones que realicen las corporaciones de seguridad en materia de prevención y persecución del delito, así como el cuidado de los reclusorios para adultos y jóvenes, proponiendo lo conducente a los titulares de la misma.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- IV. Coordinar las acciones de auxilio necesario a través de la fuerza pública estatal y municipal, los cuerpos de rescate, de bomberos atención médica y demás medios que se disponga, así como otros recursos humanos, financiera y materiales en situaciones de emergencia provocadas por la naturaleza o el hombre.
- V. Diseñar con la participación de las autoridades estatales y municipales el programa estatal de Seguridad Pública y , supervisar su cumplimiento, revisar, establecer los mecanismos de control, y su autoevaluación.-
- VI. Informar bimestralmente al ejecutivo estatal el estado que guarda la seguridad pública el Estado y en los Municipios en lo particular, así como vigilar el cumplimiento, de las políticas que en la materia determine., y Las que establezcan las leyes.
- VII. Planear y ejercer con la participación de las dependencias que correspondan, los apoyos de inversión para el programa Estatal de Seguridad Pública, así como para la adquisición del equipamiento necesario a las corporaciones, acorde con los objetivos y necesidades.
- VIII. Asesorar y representar al ejecutivo Estatal en materia de Seguridad Pública, en reuniones, foros, simposium, entidades federativas, municipios u otros organismos o instituciones, dándole la intervención legal que le compete a la procuraduría General de Justicia.
- IX. Planear, diseñar, coordinar y realizar los programas de participación ciudadana en materia de Seguridad Pública.
- X. Organizar el sistema de análisis, supervisión y control, sobre el comportamiento del personal operativo en servicio, manteniendo un archivo estatal actualizado de los expedientes de dicho personal, el destino y uso del equipamiento policiaco, la práctica de los exámenes antidrogas, recepción y seguimiento sobre quejas y denuncias del público.
- XI. Cuando el interés público lo requiera, previo acuerdo del ayuntamiento, se hará cargo de los servicios operativos especiales o extraordinarios de la Dirección de Seguridad Pública Municipal que corresponda.
- XII. Organizar y operar directamente el sistema estatal de formación y desarrollo de los recursos humanos que requieren los programas de justicia y seguridad pública, para lo cual, realizar y celebrar todas las acciones y convenios con instituciones y organismos que conduzcan al cometido de este objetivo.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- XIII. Convocar a los ciudadanos a los cursos que impartirá el Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública, para capacitar a los elementos que pretendan formar parte de los cuerpos de Seguridad Pública del Estado o municipios.
- XIV. Proponer al Instituto Estatal de ciencias Penales y Seguridad Pública a los aspirantes que pretendan formar parte de los cuerpos de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa.
- XV. Formular y ejecutar sistemas de protección de testigos, cuyos atestos revistan toda importancia para la seguridad Pública del Estado o Municipio.

Debido a un requerimiento legal el 20 de marzo del año 2000, se Publico en el Periódico Oficial “El estado de Sinaloa”, N0 34 el “Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública”, promulgado el 09 de marzo de 2000.

Compuesto por 32 artículos básicos y 03 transitorios, que establece las unidades administrativas siguientes.

- El secretario de Seguridad Pública
- El subsecretario de Operaciones y Acciones Policiales.
- El Subsecretario de Estudios Proyectos y Desarrollo.
- Secretario Particular.
- Dirección de la Policía Estatal de Protección Civil.
- Dirección de Servicios de Protección.
- Dirección del Sistema Estatal de Comunicaciones.
- Dirección de Programas Preventivos.
- Dirección de Coordinación con Organismos Federales Estatales y Municipales.

El 22 de septiembre del 2010, mediante decreto publicado en el periódico oficial del “Estado de Sinaloa” numero 114 que reforma adiciona y deroga diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública.

Conforme a lo expuesto, la estructura orgánica básica actual de estasecretaría de Seguridad Pública, queda conformada por: 1 secretario. 1 secretario Técnico, 2 subsecretarios, 6 Directores de Área, 2 Unidades de Área y 31 Departamento respectivamente, como se representa en el organigrama general.

**MISIÓN**

Desarrollar una política pública de seguridad integral que permita proporcionar a la ciudadanía las condiciones necesarias para una convivencia armónica, tendiente a impulsar el desarrollo económico del Estado, a través del fomento de la cultura de la legalidad, protección civil, denuncia y prevención del delito.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**VISIÓN**

Consolidar el Estado de derecho, el ejercicio pleno de la libertad, la prevención y combate al crimen y la seguridad pública, con la coordinación de los tres ámbitos de Gobierno y la participación activa de los diferentes sectores de la sociedad.

**OBJETIVO**

Verificar a través de inspecciones administrativas, el buen funcionamiento de las distintas áreas que dependen de esta secretaria, así como vigilar que los servidores públicos cumplan con los principios de honradez, legalidad, profesionalismo, imparcialidad y respeto a los demás derechos humanos.

**MARCO JURIDICO-ADMINISTRATIVO:**

**Constitución:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado de Sinaloa.

**LEYES:**

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley General del sistema Nacional de Seguridad Pública
- Ley General de Protección Civil
- Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Sinaloa.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa.
- Ley de Protección Civil del Estado de Sinaloa.
- Ley Orgánica del Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública.

**REGLAMENTOS:**

- Reglamento Orgánico de la Administración Pública del Estado.
- Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública.
- Reglamento de la ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa en Materia de Operación, Organización y funcionamiento de la Policía Estatal Preventiva.
- Reglamento Interior del Centro Internamiento para Adolescentes del estado de Sinaloa.

**DECRETOS:**

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Decreto N0 1. Que se modifica el reglamento Orgánico de la Administración Pública del Estado de Sinaloa.  
P.O.E. 01-01-1993.
- Decreto 020. Que reforma adiciona y deroga diversas disposiciones del reglamento Orgánico de la Administración Pública Estatal de Sinaloa y el Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública.  
P.O.E 15-11-2008.
- DECRETO N0. 392. Que reforma adiciona y deroga diversas disposiciones de la ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa.  
P.O.E. 14-X-2009.
- DECRETO N0. 114.- que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad pública.  
P.O.E. 22-IX-2010.

**ACUERDOS:**

- Acuerdo que establece las bases Generales a que deberán sujetarse los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Sinaloa para el uso Racional y Eficiente de los Recursos Públicos.  
P.O.E. 18-VII-2001.-

**OTRAS DISPOSICIONES:**

- Pan Estatal de Desarrollo 1999-2004  
P.O.E. 29-VI-1999
- Programa Estatal de Seguridad Pública 1999-2004  
P.O.E 26-XI-1999
- Convenio de Coordinación que celebran el Gobierno Federal y Gobierno del Estado de Sinaloa, para la Realización de acciones en torno al Programa Nacional de Seguridad Pública 1995-2000, en el estado de Sinaloa.  
P.O.E. 07-X-1998.
- Convenio en coordinación que celebra el Sistema Nacional de Seguridad Pública y Gobierno de Estado de Sinaloa, para la realización de acciones en el año 2000, dentro del programa Nacional de Seguridad Pública.  
P.O.E 17-IV-2000
- Convenio en coordinación en Materia de Seguridad Pública que celebra el Gobierno del Estado y los H. Ayuntamientos.  
P.O.E. 07-X-2001.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Convenio en coordinación en Materia de Seguridad Pública, que celebran el Gobierno del Estado y los H. Ayuntamientos.

**ATRIBUCIONES:**

La Secretaria de Seguridad Pública, es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado, que tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones y el despacho de los asuntos que le encomiendan la constitución Política del Estado de Sinaloa, Las Leyes, el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Estatal de Sinaloa,

Para el estudio, planeación, atención y despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaria de Seguridad Pública contara con los Servidores Públicos y unidades administrativas siguientes:

Secretario de Seguridad Pública

Subsecretario de Seguridad Pública y de Prevención y Readaptación Social.

Subsecretarios de Estudios, Proyectos y Desarrollo.

Secretaria Técnica.

Unidad de Sistema Estatal de Comunicaciones.

Unidad de Asuntos Internos.

**Dirección de Servicios de Apoyo.**

Departamento de asuntos Jurídicos.

Dirección de la Policía Estatal Preventiva.

Dirección de Servicios de Protección.

Dirección de Prevención y Readaptación Social.

Dirección de Programas Preventivos.

Dirección de coordinación con organismos Federales, Estatales y Municipales.

Dirección de Protección Civil.

**FACULTADES DE LA DIRECCION DE SERVICIOS DE APOYO**

- Someter a consideración del Secretario el anteproyecto de Presupuesto Anual y los demás programas que se encomiendan, así como la contabilidad de la Secretaria.
- Controlar y vigilar el presupuesto descentralizado asignado a la secretaria.
- Autorizar la documentación necesaria para el ejercicio del presupuesto asignado y presentar al secretario lo que corresponda a las erogaciones que deberán ser autorizadas por el, conforme a la legislación aplicable y al presente reglamento.
- Mantener una base de datos actualizada en materia de recursos humanos, financieros y materiales.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Coordinar y apoyar la ejecución de los programas de capacitación técnico-administrativos para el personal de la secretaria.
- Tramitar la expedición de los nombramientos de los servidores públicos de la secretaria, y resolver sobre los movimientos del personal y los casos de terminación de los efectos de los nombramientos, previo acuerdo con el secretario.
- Someter a consideración del secretario propuestas de cambios a la organización interna de la secretaria y las medidas técnicas y administrativas que mejoren su funcionamiento, emitiendo los dictámenes administrativos de la secretaria.
- Evaluar la ejecución y el cumplimiento de las metas comprometidas en el programa de presupuesto anual de la Secretaria.
- Autorizar, en el ámbito de su competencia, las solicitudes de modificación presupuestal que presenten las unidades administrativas de la secretaria, así como llevar su registro y control.
- Llevar la contabilidad general de la Secretaria conforme a la ley de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Estado de Sinaloa, así como a las normas que expidan las autoridades competentes, además de elaborar los reportes financieros que correspondan.
- Tramitar ante la Secretaria competente, de acuerdo a las normas y procedimientos aplicables, el pago de las remuneraciones al personal de la secretaria, determinar la emisión o suspensión de cheques, y la aplicación de descuentos y retenciones autorizadas conforme a ley, en su caso, la recuperación de las cantidades correspondientes a salarios no devengados, así como aplicar las medidas disciplinarias y sanciones administrativas contempladas en la normatividad aplicable.
- Integrar, controlar y mantener actualizados los expedientes personales y administrativos de los servidores públicos de la secretaria.
- Establecer, promover y coordinar programas internos de bienestar social, salud y acciones de protección al ingreso económico de los trabajadores, a través del otorgamiento de servicios y el fomento de la participación de ellos y sus familias en actividades culturales, deportivo y recreativo.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

- Coadyuvar con las demás dependencias de la secretaria, las diligencias e investigaciones relativas al incumplimiento de obligaciones laborales en que pudiera incurrir el personal, e instrumentar las medidas correctivas de carácter administrativo a que se haga acreedor.
- Participar en la formulación, instrumentación y evaluación de los programas en materia de recursos humanos.
- Proponer al secretario de los lineamientos para regular la asignación, utilización y conservación, aseguramiento, reparación, mantenimiento rehabilitación, y aprovechamiento de todos los bienes muebles e inmuebles al servicio de las unidades administrativas de la secretaria, así como mantener regularizada la posición de estos últimos.
- Tramitar ante la secretaria de Administración y Finanzas la contratación y supervisión de la construcción, reparación, mantenimiento y rehabilitación de los inmuebles al servicio de las unidades administrativas de la Secretaria en los términos de la legislación respectiva.
- Intervenir en la aplicación de las normas y supervisión de los sistemas de control de inventarios de bienes, y dictaminar la afectación, bajas y destino final de inventarios de bienes.
- Lleva a cabo los movimientos administrativos de altas y bajas del servicio del personal policial.
- Verificar la tramitación y entrega oportuna de los documentos necesarios por parte de los beneficiarios designados por los integrantes de la Policía Estatal Preventiva, para que estos obtengan las indemnizaciones, pensiones y prestaciones y demás remuneraciones que las leyes establecen.
- Dirigir, controlar y evaluar los servicios generales de apoyo, de recursos materiales y servicios generales y.
- Las demás que señalen los ordenamientos jurídicos aplicables y el secretario, así como las que por su naturaleza correspondan al área.

**PROPUESTA**

Analizar la problemática de Seguridad Pública en el estado, e integrar fomentar y coordinar el desarrollo de planes y programas preventivos, tendientes a evitar la comisión de hechos delictivos y transgresiones a normas, leyes y reglamentos que afecten la paz y la tranquilidad de la sociedad, además de organizar y participar en eventos y foros de discusión relativos a la problemática de seguridad pública y

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

protección civil, así como promover, apoyar, y coordinar la realización de análisis, estudios e investigación en esta materia.

**CONCLUSIONES:**

De manera general, la Calidad de los Servicios Públicos es un objetivo que debe de prevalecer dentro de la Administración Pública, mediante la aplicación de un sistema de gestión de calidad que contribuya a brindar una cultura de calidad por parte del funcionario, ya que el término "BUROCRACIA" se encuentra muy relacionado con los términos de Favoritismo, Incompetencia, Arbitrariedad, Corrupción, Falta de Creatividad, Ética y Valores.

Además de una Simplificación Administrativa, ya que tanto trámite Burocrático conlleva al retraso de una mejor Administración.

**BIBLIOGRAFIA:**

OCT-2010 MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA.  
LEY DE SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA.

## **COEDUCACIÓN: HACIA UNA CULTURA DE CALIDAD** **BÁRBARA ALTAGRACIA RASCÓN SÁNCHEZ**

---

### ***Introducción***

La familia como institución, representa el espacio donde se dan las primeras interacciones de lo que significa ser hombre o mujer desde el nacimiento y en las experiencias cotidianas, un ejemplo de ello es la división del trabajo, en la cual el hombre en su papel de proveedor está involucrado en un trabajo productivo fuera del hogar (ámbito público) y la mujer en su papel de esposa y ama de casa, asume la responsabilidad del trabajo reproductivo, doméstico y cuidado de las demás personas en el hogar (ámbito privado).

La familia, los medios de comunicación y la escuela tienen un papel protagónico en la construcción social de las características que deben tener lo masculino y femenino.

Cuando los niños y las niñas entran a la escuela son los maestros y las maestras quienes actúan como su espejo.

Existe una inquietud compartida por muchas personas, principalmente mujeres, que consideran que en el mundo, el género femenino se encuentra en una situación de verdadera desventaja y desigualdad con relación al masculino.

Han escuchado alguna vez frases como: “Los niños no lloran, las niñas no deben hablar así, las niñas lloran mucho, los niños no, las niñas no pueden jugar juegos bruscos, los niños son inquietos por naturaleza”

La educación es un proceso en el que pretendemos intervenir los docentes y las docentes, buscando siempre mejorar la calidad en beneficio de nuestros alumnos y nuestras alumnas.

Sin embargo más allá de los grandes propósitos y del contenido formal del aprendizaje que se pretende alcanzar con la educación, es en la vida cotidiana de las escuelas, donde se establecen relaciones que promueven y transmiten valores, reglas y formas de comportarse y de convivencia.

¿Han observado en la hora del recreo, que actividades realizan generalmente los niños y las niñas?, si lo has hecho, ¿Por qué crees que las realizan?

Se han preguntado alguna vez, si tiene algo que ver el ser niño o niña para el goce o distribución de los espacios escolares en los recreos en nuestras escuelas

La discriminación por razones de género en las escuelas se da, sobre todo en las mujeres. Agreguemos a esto el problema que significan las barreras culturales de las tradiciones y costumbres que se convierten en obstáculos que mediatizan su educación.

Las normas que rigen el funcionamiento escolar, las costumbres, la distribución del aula y de los espacios escolares, los juegos, la forma de impartir las clases de educación física, los contenidos de los programas y del material didáctico, la organización administrativa escolar y la actitud del personal docente, constituyen algunos de los mecanismos para transmitir y reforzar los valores, normas y concepciones acerca de cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres, lo cual influye en la configuración y perpetuidad de los papeles

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

estereotipados de género, incidiendo en el desarrollo de las relaciones equitativas entre los sexos.

En el interés de construir una sociedad más equitativa y justa, encontramos en la escuela un espacio privilegiado para formar a niñas y niños de una manera diferente de cómo hasta hoy se ha hecho; en la cotidianidad del aula, los cambios son posibles y permiten dejar huella.

### ***Género y escuela***

La escuela heredada de la moderna sociedad occidental, es un espacio en el que se producen subjetividades e identidades, mediante un proceso complejo, plural y permanente, en la cual las personas están implicadas y son activas participantes. En el interior de las aulas niñas y niños aprenden a preferir, se entrenan de manera diferenciada en distintas habilidades y aptitudes.

La función de la escuela está relacionada con la transmisión conservación y promoción de la cultura, y es vista como una pequeña sociedad que potencializa de diferente manera a las personas, colocándolas en su sitio de acuerdo a las expectativas y estereotipos de género.

Dentro de los espacios escolares se observan esquemas establecidos dentro del grupo social, ya que se desarrollan actividades diferenciadas para niñas (costura, pintura, danza, cocina) y para niños (mecánica, electricidad, deportes).

Beatriz Fainholc (1), menciona que la interacción de las personas dentro de la escuela, según determinados roles y cargos, resulta en el modo en que esas personas retoman lo que cultural, social e históricamente se ha asignado como significados específicos a lo que allí acontecería o debería acontecer, ya que los comportamientos de niñas y niños son visiblemente diferentes desde sus primeros años escolares, de hecho desde el nacimiento ya se marca la diferencia.

Al respecto Domínguez citada por Velandia (2) menciona que “en la escuela inconscientemente se tiende a reproducir los roles tradicionales de asignación de tareas e identidades para ambos géneros, es decir se tiende a hacer exigencias distintas para niñas y para niños y se mantienen actividades segregadas por sexo.”

### ***Género y currículo***

Cuando hablamos de currículo no podemos limitarnos a los contenidos u objetivos planteados en algún plan de estudios, sino que hablar de currículo conlleva métodos, contexto y actitudes que van impregnados de actitudes, creencias e ideologías.

En las aulas podemos identificar prácticas docentes en las que se transmite una ideología patriarcal que se ha mantenido por muchos años en nuestra sociedad y que fomenta creencias que se encuentran depositadas en el currículo oculto de cada práctica.

El currículo oculto de género, juega un papel esencial para la socialización de niños y niñas, ya que favorece la apropiación de patrones de identidad y de comportamiento “permitidos y seguros” según el sexo. Por ejemplo: es “normal” ver en las aulas o pasillos de las escuelas a las niñas barriendo, trapeando o

## **Líneas de Investigación:** **Familia, trabajo, política, historia y cultura**

sacudiendo (actividades atribuidas a las mujeres) y a los niños “ayudando” a mover el mobiliario (actividades atribuidas a los hombres por ser “fuertes”).

Como podemos darnos cuenta la escuela tiene un papel fundamental en la reproducción cultural (roles y estereotipos de género), pero a la vez puede ser un espacio de transformación, en la medida en que profesores y profesoras identifiquen dicha transmisión y se comprometan a erradicar las prácticas que la benefician y poder así tener una mejor calidad educativa, encaminada a la coeducación.

### ***Coeducación:***

Coeducar es más que introducir un conjunto de nuevos contenidos o propiciar determinadas actividades.

La coeducación supone un replanteamiento de la totalidad de los elementos implicados en los procesos de enseñanza aprendizaje, se trata de intervenir desde el plano escolar, en un proceso de análisis y redefinición de los modelos curriculares que configuran los modelos de mujer y hombre.

¿Cuáles serían los beneficios que obtendríamos al implementar la coeducación en nuestras escuelas?

Zazueta (3), señala que, estaríamos sentando las bases para una sociedad más justa, en el reparto de los derechos y obligaciones entre quienes ya forman parte de ella y se están preparando para enfrentar los retos del futuro. Estaríamos rompiendo con estigmatizaciones que han impedido la equidad y con ello, han obstaculizado un avance social más acorde con el progreso alcanzado en otras latitudes.

El compromiso más fuerte para una coeducación, tiene que ver con la lucha por un futuro digno, más justo y más hermoso, en que sus hombres y sus mujeres puedan vivir sin temerse, sin agredirse, sin someterse mutuamente; un futuro con estructuras que faciliten una convivencia sin trampas, sin privilegios y sin discriminaciones, en otra palabras la coeducación favorece una mejor calidad de vida.

### ***Educación y calidad***

La transformación educativa, planteada en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, junto con los objetivos señalados en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 (Prosedu), han sido considerados para dar sentido y ordenar las acciones de la política educativa en México de la próximas décadas. Con base en el artículo tercero constitucional y las atribuciones que le otorga la ley general de educación, la Secretaría de Educación Pública propuso como objetivo fundamental del Prosedu, “elevar la calidad de la educación para que los y las estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional” (4)

A su vez la Secretaría de Educación Pública tiene como propósito esencial crear condiciones que permitan asegurar el acceso de todas las mexicanas y mexicanos a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requieran y en el lugar donde la demanden; para esto se pone en marcha la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), la cual marca como uno de sus elementos

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

centrales la articulación de los tres niveles de educación básica, preescolar, primaria y secundaria

En este marco el Prosedu establece que, los criterios de mejora de la calidad educativa deben aplicarse a la capacitación de profesores y profesoras, la actualización de los programas de estudio y sus contenidos, los enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos.

Por su parte la Alianza por la Calidad de la Educación (5), suscrita en mayo de 2008 por el gobierno federal y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación tiene como objetivo central “mejorar la calidad de la educación”, propiciando e induciendo una amplia movilización en torno a la educación a efecto de que la sociedad vigile y haga suyos los compromisos que reclama la profunda transformación del sistema educativo nacional.

Una de las estrategias de la Alianza para lograr una transformación por la calidad educativa es impulsar acciones para niños, niñas, jóvenes y adultos, abriendo las escuelas fuera del horario de clases, a fin de fortalecer el carácter comunitario de los centros escolares, dando como resultado el Programa Escuela Siempre Abierta (ProESA), que tiene como objetivo: “que las escuelas públicas de educación básica abran sus puertas a todas las personas de la comunidad fuera del horario de clases, para la realización de actividades diversas relacionadas con atención, salud, arte y cultura, prevención del patrimonio natural, social, práctica del deporte y recreación, así como uso de las tecnologías, y fortalecimiento curricular, atendiendo a las necesidades e intereses de la comunidad, a partir de la autogestión para promover prácticas y relaciones de confianza y solidaridad. (6)

Ciertamente se han diseñado y puesto en práctica diferentes proyectos y programas para mejorar la calidad de la educación<sup>13</sup>, sin embargo en su mayoría de quedan como apoyos económicos sin tomar en cuenta el impacto (favorable o desfavorable) en el proceso educativo real.

### **Conclusiones y sugerencias:**

El plan de mejora que a continuación se expone, parte de la siguiente conclusión:

Se *requiere* buscar estrategias para que los recursos que obtienen las escuelas en realidad impacten favorablemente en la calidad educativa.

Se siguen transmitiendo y reforzando de manera “natural” los roles y estereotipos de género en los espacios educativos.

Se *requiere* de una sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género y coeducación, en las personas que conforman la comunidad educativa.

Se *requiere* dar seguimiento y evaluación de forma sistematizada a las acciones implementadas para la mejora de la calidad de la educación con perspectiva de género.

## **PLAN DE MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD**

---

<sup>13</sup> Entendiéndose como “el proceso permanente de perfeccionamiento del ser humano, lo que supone el paso de una situación a otra mejor de lo que es o debe ser”

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

(Propuesta de intervención pedagógica)

La educación es el medio por excelencia para promover la afinidad social, fortalecer las instituciones democráticas e infundir los valores fundamentales. La mejor manera de lograr una conciencia social armoniosa y civilizada es utilizando la acción educativa para formar personas respetuosas de las diferencias ya que éstas no constituyen su valor.

Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas representa grandes ventajas para los gobiernos democráticos, transparentes y comprometidos con un verdadero desarrollo que incluya a la población en su conjunto.

Es por esto que se ha diseñado un plan de mejora continua (propuesta de intervención pedagógica) que sensibilice y haga visibles roles y estereotipos de género, así como las prácticas sexistas que se hacen presentes y pasan desapercibidas en los espacios escolares y promover así actividades que promueva la modificación de dichas prácticas teniendo como eje la coeducación y la finalidad de mejorar la calidad de vida y educativa.

***Misión***

Ofrecer un servicio educativo encaminado a brindar una educación integral, que lleven a mejorar la calidad de vida y la de la comunidad mediante el fortalecimiento y la práctica de valores como la tolerancia, autonomía, libertad, el respeto por la vida, sentido de pertenencia y conservación de su entorno que permita una sana convivencia en ambientes fundamentados en la igualdad y equidad de género.

***Visión***

Fomentar nuevas relaciones entre mujeres y hombres de manera equitativa, que transforme la cultura y las prácticas docentes para que disfruten del pleno ejercicio de sus derechos humanos.

***Objetivo:***

Contribuir al fortalecimiento de una cultura de calidad por medio de la sensibilización de la comunidad educativa para identificar y modificar las prácticas sexistas que se presentan en los espacios escolares, encaminando estas prácticas hacia la coeducación.

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

**PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD**

(Propuesta de intervención pedagógica)

Meta	Indicadores	Acciones	Responsables	Recursos	Plazo
Lograr que la comunidad educativa identifique y modifique las prácticas sexistas que se presentan en los espacios escolares	Reconocer el rol y los estereotipos de género en las actividades cotidianas de hombres y mujeres Sensibilizar a docentes, padres y madres de familia, así como a alumnos y alumnas sobre las desigualdades de género que se viven actualmente	Taller vivencial de sensibilización para docentes donde se incluyan temas sobre roles y estereotipos de género	Tallerista	Lecturas de apoyo Cartulinas Cuaderno de notas	Junio
		Escuela para padres y madres donde se incluyan temas sobre roles y estereotipos de género	Tallerista		Durante la etapa de verano del Programa Escuela Siempre Abierta
		Trabajar el proyecto colaborativo XY ¿Generamos género? Utilizando las tecnologías de la información y la comunicación	Responsables de aula de medios que hayan tenido capacitación sobre género	Computadoras Internet Hojas blancas	Durante la etapa de verano del Programa Escuela Siempre Abierta
		Analizar cuentos tradicionales como: la cenicienta, le bella durmiente que se	Docente a cargo de la biblioteca escolar que haya recibido la capacitación sobre género	Cuentos de la biblioteca escolar y de aula Cuentos digitalizados e impresos con perspectiva de género Hojas Computadoras	Durante la etapa de verano del Programa Escuela Siempre Abierta

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

		encuentran en las bibliotecas escolares y de aula y hacer un comparativo de los mismos pero con perspectiva de género			
--	--	---	--	--	--

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Referencias bibliográficas

1. **Fainholc, Beatriz.** *Hacia una escuela no sexista.* Argentina : Aique, 1994.
2. **Dominguez, Ma. Elvia.** *Encolombia.* [En línea] [Citado el: 17 de diciembre de 2007.] <<http://encolombia.com/educación/zonacomun.htm>.>
3. *La coeducación, una alternativa para la consolidación de la equidad de género en la sociedad del futuro.* **Zazueta, Rafael.** 44-45, Sinaloa : Revista pedagógica, 2002.
4. **Secretaría de Educación Pública.** *Plan de estudios 2009.* México, Comisión Nacional de Texto gratuitos, 2009.
5. **Educación, Alianza por la Calidad de la.** *Secretaría de Educación Pública.* [En línea] <<http://alianza.sep.gob.mx/>>
6. **Educativa, Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación.** *Escuela Siempre Abierta.* [En línea] Abril de 2010. [Citado el: 8 de octubre de 2010.]< <http://basica.sep.gob.mx/escuelasiempreabierta/pdf/inicio/PROESA.pdf>.>

## **LA DEPRESION FACTOR DE SALUD PÚBLICA CON UN ENFOQUE DE GÉNERO**

**SOFIA BELTRAN BERNAL**

---

### **INTRODUCCIÓN**

Con el presente trabajo quiero dar a conocer como se da la depresión y cuales pueden ser sus detonantes como influye la misma en el diario vivir del ser humano y sus consecuencias personales y en su entorno, desde el aspecto físico y psicológico.

La depresión, la enfermedad más difundida de nuestra época, es el trastorno que genera mayor incapacidad del mundo –y al parecer empeorará en el futuro, siendo también una causa relevante de mortandad. Las personas que presentan depresión tienen mayor riesgo de atentar contra sus vidas.

La depresión se caracteriza por una alteración del estado del ánimo en el que la persona parece estar encadenada al sufrimiento, sin poder separarse de él.

Todos hemos tenido alguna vez la sensación de estar deprimidos, porque en algún momento de la vida nos hemos sentido abatidos, tristes, desgraciados, rechazados, con sentimientos de indignidad y culpa, porque hemos perdido algo importante en nuestras vidas o simplemente porque las circunstancias de la vida nos llevan a mirar el futuro sin esperanza.

Los seres humanos debemos afrontar continuas dificultades en una vida llena de contrastes y complejidades que nos lleva a incurrir en sentimientos de desilusión, melancolía y falta de interés que acompañan situaciones de riesgo, donde incluso pueden aparecer comportamientos autodestructivos que encubren deseos suicidas.

La depresión no solamente atañe a la persona que la padece sino también tiene impacto sobre su familia. Una vez instalada la depresión, vemos alterada la vida emocional, profesional, laboral, social, sexual y la salud física. Incluye síntomas como tristeza, irritabilidad, llanto, culpa, distracción, indecisión, alteraciones de memoria, concentración, desmotivación, aislamiento, alteraciones del sueño, del peso, del apetito y de la sexualidad; percepción de que los problemas son abrumadores, ideas suicidas, pasividad, inercia, dificultad en las relaciones sociales, dependencia, pérdida de la motivación y capacidad para disfrutar y buscar la felicidad.

Todos estamos expuestos a pasar por un estado depresivo o de estar cerca de alguien que se encuentre así, de ahí la importancia de su comprensión y de un diagnóstico y tratamiento precisos y eficientes; de informarnos sobre el tema y ser capaces de reconocer en nosotros mismos la presencia de síntomas depresivos, su severidad y efectos sobre nuestras vidas y sobre la manera como disfrutamos o sufrimos la realidad, con el fin de hacer algunos esfuerzos a nuestro alcance si la situación lo permite o de lograr una atención pronta con un profesional.

Solamente viendo la depresión como una globalidad podremos intentar comprenderla, afrontarla y superarla y siempre dentro de la historia única e irrepetible de cada uno de nosotros, porque evidente algunas personas llegan a deprimirse más fácilmente que otras ante las mismas circunstancias. Es esencial para ello apreciar nuestro potencial como seres humanos y admitir la posibilidad de transformación interior.

### **MISIÓN**

Contribuir a satisfacer niveles de bienestar integral de los trabajadores al servicio del Estado, pensionados, jubilados y familiares derechohabientes, con el otorgamiento eficaz

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

y eficiente de los seguros, prestaciones y servicios, con atención esmerada, respeto, calidad y cumpliendo siempre con los valores institucionales de honestidad legalidad y transparencia.

**VISIÓN**

Posicionar al ISSSTE como la institución que garantice la protección integral de los trabajadores de la Administración Pública Federal, pensionados, jubilados y sus familias de acuerdo al nuevo perfil demográfico de la derechohabiente, con el otorgamiento de seguros, prestaciones y servicios de conformidad con la normatividad vigente, bajo códigos normados de calidad y calidez, con solvencia financiera, que permitan generar valores y prácticas que fomenten la mejora sostenida de bienestar, calidad de vida y el desarrollo del capital humano.

**OBJETIVOS**

Contribuir a mejorar las condiciones de salud de la población derechohabiente mediante programas de promoción de la salud, prevención de enfermedades y atención integral. Garantizar la protección en materia pensionaria a los servidores públicos y sus familias, durante su vida laboral, retiro y muerte.

**JUSTIFICACIÓN**

En la mayoría de los casos de salud se reconoce su importancia, sin embargo no se le da la atención que esta requiere. La salud involucra un proceso en el que se busca el equilibrio y la regulación entre los componentes biológicos, psicológicos y sociales de los individuos.

Las enfermedades son vistas desde el aspecto orgánico por la mayoría de las personas, restándole la importancia a otros aspectos tales como los psicológicos, por lo que es necesario dar a conocer el valor de esta área en el sector salud. Debido a que no se le ha dado la atención e importancia que dicha área requiere, algunos pacientes se rehúsan a empezar o continuar con un tratamiento por no tener un apoyo de esta índole, se muestran temerosos e inseguros y por su estado emocional retrasan su recuperación, además, sus familiares se ven bastante afectados por ver a su ser querido en ese estado y esto no favorece a la situación anímica del paciente, por lo que es necesario brindarle apoyo psicológico, tanto individual como familiar para una pronta rehabilitación del paciente,

Por otra parte se puede observar que aun existen médicos que ven a los pacientes como una enfermedad y no como persona y el poco criterio y falta de sensibilidad que utilizan para dar a conocer el diagnóstico de la gravedad de su enfermedad.

**CONTENIDO**

Historia de la depresión inicialmente denominada melancolía (del griego clásico "negro" y "bilis") y frecuentemente confundida con ella, la depresión (del latín *depressus*, abatimiento) es uno de los trastornos psiquiátricos más antiguos de los que se tiene constancia. A lo largo de la historia se evidencia su presencia a través de los escritos y de las obras de arte, pero también, mucho antes del nacimiento de la especialidad médica de la psiquiatría, es conocida y catalogada por los principales tratados médicos de la

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

antigüedad. El origen del término melancolía se encuentra, de hecho, en Hipócrates, aunque hay que esperar hasta el año 1725 en el que el británico Sir Richard Blackmore rebautiza el cuadro con el término actual de depresión.<sup>1</sup> Hasta el nacimiento de la psiquiatría científica, en pleno siglo XIX, su origen y tratamientos, como el del resto de los trastornos mentales, basculan entre la magia y una terapia ambientalista de carácter empírico (dietas, paseos, música...), pero con el advenimiento de la biopsiquiatría y el despegue exitoso de la farmacología pasa a convertirse en una enfermedad más. De hecho el éxito de los modernos antidepresivos (especialmente la fluoxetina, más conocida por uno de sus nombres comerciales: Prozac, y rebautizada como *píldora de la felicidad*) ha reforzado el *mito del fármaco* de la sociedad occidental del siglo XX. La medicina oficial moderna considera cualquier trastorno del humor que disminuya el rendimiento en el trabajo o límite la actividad vital habitual, independientemente de que su causa sea o no conocida, como un trastorno digno de atención médica y susceptible de ser tratado mediante farmacoterapia o psicoterapia.

La depresión es una enfermedad común en la mayoría de los seres humanos, la cual se presenta en algún momento de la vida. Esta se puede presentar desde un problema leve hasta una enfermedad grave que pone la vida en peligro. Por fortuna, hay tratamientos eficaces para la mayoría de las personas que sufren de depresión.

La depresión probablemente se debe a una variedad de factores, entre ellos, las características genéticas que la persona hereda de sus padres. La mayoría de los casos de depresión grave tienen que ver con desequilibrios químicos en el cerebro. La cantidad de estrés en la vida de la persona y la forma en que la persona enfrenta el estrés también contribuyen a la depresión.

“La depresión a menudo se da en familias, probablemente por herencia, comportamiento aprendido o ambos, generalmente es un evento estresante o una vida infeliz lo que desencadena el comienzo de un episodio depresivo”.

La depresión que continúa por algún tiempo afecta el cuerpo, la mente y el comportamiento social de la persona.

Muchas causas pueden desencadenar la depresión. Éstas son algunas de ellas: beber alcohol o usar drogas, tener una enfermedad o una lesión grave, dolerse por la muerte de un ser querido, experimentar cambios muy grandes en la vida (el desempleo, el divorcio, la salida de los hijos del hogar, la jubilación), estar en una situación tensa por un período prolongado, como por ejemplo, tener un pariente que sufre una enfermedad crónica, tomar ciertos medicamentos o tener ciertos padecimientos, así como estar constantemente ante situaciones estresantes.

Investigaciones científicas han demostrado que algunas enfermedades físicas pueden acarrear problemas mentales, enfermedades tales como los accidentes cerebro-vasculares, los ataques de corazón, el cáncer, la enfermedad de parkinson y los trastornos hormonales, pueden llevar a una enfermedad depresiva. La persona enferma y deprimida se siente apática y sin deseos de atender a sus propias necesidades físicas, lo cual prolonga el periodo de recuperación.

La depresión hace que tanto paciente como familiares se sientan exhaustos, apáticos desesperanzados y desamparados. Con mucha frecuencia los pacientes perciben falta de actitud de servicio por parte de los empleados; esto significa que

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

no sienten la disposición de quienes los atienden para escuchar y resolver sus problemas o emergencias de la manera más conveniente.

Esas maneras negativas de pensar y sentirse hacen que las personas quieran darse por vencidas, pero hay que ser conscientes de que forman parte de la depresión.

**Lo que se pretende lograr durante las sesiones psicológicas son cambios de actitudes a través de sesiones psicoterapéuticas, donde podamos acompañar, y escuchar a los pacientes para tengan la oportunidad de expresar sus emociones, sentimientos y puedan con esto reestructurar su problemática, logrando encontrar una mejor calidad de vida.**

**”La depresión es la psicopatología lo que el catarro a la medicina; nos afecta a todos, pero en mayor medida a las mujeres (la proporción es de tres mujeres por cada hombre) aunque la mayor incidencia de suicidios consumados corresponden a los varones. El índice es mayor es mayor en mujeres casadas que en solteras. Se ha demostrado que las mujeres reaccionan de forma más ansiosa que los hombres frente a las situaciones conflictivas de la vida”.**

La mujer deprimida percibe a menudo fuertes sentimiento de aversión hacia sí misma se siente inútil y culpable de sus insuficiencias. Puede comenzar a producirse ataques de llanto, pérdida de peso e insomnio. La comida n sabe bien, el sexo no resulta excitante y se pierde todo el interés por la gente afectivamente ligada a ella esta mujer deprimida puede empezar a tener deseos suicidas.

A medida que sus intenciones se hacen más serias, las ideas esporádicas se convierten en deseos; prepararán incluso un plan y lo ponen en práctica.

Hay pocos trastornos psicológicos que sean tan debilitadores y ninguno que produzca tanto sufrimiento como la depresión grave. Si se puede mejorar la orientación negativa o dicho de otra forma, lo que el individuo se dice a sí mismo de los hechos o pensamientos que le acontecen en el diario vivir, entonces se puede decir que mejora y pasa a tomar la vida de una forma más real, positiva, logrando un cambio de su conducta tanto para él como con respecto a lo que lo rodea, sean personas o acontecimientos en general.

Para ello lógicamente se necesita una terapia personalizada. Cuando se ha pasado, por varias depresiones y se tienen datos suficientes para penar que son orgánicas, existe medicación que previenen, con distinta eficacia según los casos, la aparición de futuros episodios depresivos.

Un modo de vida adecuado puede hacernos más inmunes a la depresión, si todos lo hacemos, podemos tener una cultura de calidad en lo cual no solo te exijas a ti mismo hacer mejor las cosas que realices, sino que además te vas obligando a pedir lo mismo a los demás.

Lo mas conveniente sería diversificar los intereses y encontrar un equilibrio entre ello, considerar los diversos aspectos de la vida como el trabajo, el

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

descanso, la familia, la pareja, los hijos, las amistades, los hobbies, la vida espiritual y poderlos desarrollar adecuadamente, y así poder cultivar y mejorar las facultades físicas, morales e intelectuales del hombre y la mujer para tener una mejor calidad de vida.

En cuanto al tratamiento, es abordado por profesionales de la salud, psiquiatras o psicólogos y los métodos son diversos, según el caso aquí la alta dirección se asegura de que los requisitos del cliente se determinen y cumplan con el propósito de aumentar la satisfacción del cliente.

Proporcionar información cuando sea necesaria, Evaluar la eficacia de las acciones que el personal sea consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de calidad, Mantener los registros apropiados, tener expedientes de pacientes.

El tratamiento del depresivo mayor es fundamentalmente farmacológico acompañado por una psicoterapia de apoyo al paciente y de orientación y psicoeducación a los familiares del mismo respecto a lo que pueden y/o deben realizar para ayudar a las personas que están sufriendo.

**El tratamiento del Episodio Depresivo Mayor es fundamentalmente farmacológico acompañado por una psicoterapia de apoyo al paciente y de orientación y psicoeducación a los familiares del mismo respecto a lo que pueden y/o deben realizar para ayudar a la persona que está sufriendo. El tratamiento medico con medicación es siempre adecuado, pues alivia un sufrimiento innecesario.**

Las principales áreas de análisis de las políticas publicas, son el desarrollo social fortalecimiento de las instituciones, y la capacitación especialización y profesionalización sobre los servidores públicos así como también realizar actividades que tengan como fin prevenir orientar y canalizar los casos de depresión, diseñar programas de prevención. Capacitar de forma permanente a funcionarios y funcionarias del ISSSTE para garantizar el buen trato a los pacientes.

### **CONCLUSIÓN**

La depresión y la ansiedad son de las primeras manifestaciones que aquejan a pacientes y familiares, dando consigo un mayor sufrimiento o padecimiento a ambos, por eso es necesario abordar este tipo de problemáticas que afecta a todos los miembros de la sociedad.

Las enfermedades son vistas desde el aspecto orgánico por la mayoría de las personas, restándole la importancia a otros aspectos tales como los psicológicos, por lo que es necesario dar a conocer el valor de esta área en el sector salud, debido a que no se le ha dado la atención e importancia que dicha área requiere, algunos pacientes se rehúsan a empezar o continuar con un tratamiento por no tener un apoyo de esta índole, se muestran temerosos e inseguros y por su estado emocional retrasan su recuperación, además, sus familiares se ven bastante afectados por ver a su ser querido afectado por

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

esta enfermedad, y esto no favorece a la situación anímica del paciente, por lo que es necesario brindarle apoyo psicológico, tanto individual como familiar para una pronta rehabilitación del paciente,

Por otra parte se puede observar que aun existen médicos que ven a los pacientes como una enfermedad y no como persona y el poco criterio y falta de sensibilidad que utilizan para dar a conocer el diagnóstico de la gravedad de su enfermedad por eso la importancia de capacitar al personal de dichas instituciones para que brinden una atención de calidad con calidez.

**BIBLIOGRAFIA**

Autor: Murria Bob  
Fortinberry Alicia 2004  
Editorial Amat, S.L., Barcelona

Folleto  
Calidad en el Servicio al Público

Folleto  
Administración Pública

Folleto ISO 9001-2000

Es.wikipedia.org/wiki/Historia\_de\_la\_depresión

www.monografias.com

Tutorías por parte del instituto de administración publica de Sinaloa.

## **EDUCACIÓN BÁSICA DE CALIDAD...EDUCAR PARA LA VIDA** ***GUADALUPE RAMÍREZ VIOLANTES***

---

### INTRODUCCION

Dentro de nosotros vive un adolescente, que aun lucha por hacerse presente. Es preciso no olvidarnos de este tan importante punto, pues solo de esta manera será más fácil interactuar con los jóvenes.

Entrar en el mundo de los adultos-deseado y temido-significa para el adolescente la pérdida definitiva de su condición de niño. Es un momento crucial en la vida del hombre y constituye la etapa decisiva de un proceso de desprendimiento que comenzó con el nacimiento.

En este sentido en este trabajo se vincula el mundo que internamente vive el adolescente, con una educación que responda a esas necesidades. Ya que en los procesos educativos las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental para lograr el éxito en este ámbito formativo.

Todas estas situaciones que viven los jóvenes, nos hacen ver la urgencia de desempeñar un adecuado manejo en el trabajo con adolescentes.

En respuesta a estas necesidades la educación básica de calidad proporciona herramientas tanto los y las maestr@s, padres y madres de familia, los y las alumn@s y a un sistema formativo que se preocupa por adoptar nuevas y mejores estrategias de trabajo.

### JUSTIFICACIÓN:

En estos momentos la necesidad de educar para la vida demanda una gran profesionalización y desarrollo de competencias a los maestros que como agentes de cambio contribuyen a elevar los aprendizajes en sus alumnos. En este sentido es necesario adoptar un sistema de calidad en la educación secundaria que comprometa a todos sus participantes adolescentes, profesionistas de la educación madres y padres de familia a colaborar en el desarrollo de los procesos enseñanza-aprendizaje.

La convivencia en las escuelas secundarias no es todo lo deseable que se quisiera. Realmente la escuela no es un lugar de encuentro armonioso, de respeto ni de igualdad, por lo contrario cada vez resulta más difícil para los profesionistas de la educación cumplir con esta tan difícil tarea.

Por lo tanto es necesario adoptar un sistema de educación de calidad que pueda satisfacer las necesidades en educación de los adolescentes, con el diseño de actividades e instrumentos que favorezcan el trabajo de colaboración y la participación de las y los alumn@s, padres y madres de familia así como de todo el personal que labora en las instituciones educativas.

Así pues la aspiración es de construir una educación más receptiva que logre la participación y máximo aprendizaje de todos los estudiantes.

### MISIÓN:

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Formar integralmente al estudiante en los aspectos físico, cognitivo, afectivo y espiritual, buscando el logro de su identidad personal y social desarrollando actividades que le permitan organizar un proyecto de vida y contribuya al desarrollo de su país.

**VISIÓN:**

Aspiramos ser una institución con padres de familia participativos en las tareas educativas con los docentes, con una planta laboral identificada y comprometida en construir una institución de calidad, donde se ofrezca una educación eficaz y eficiente que genere respeto y responsabilidad para lograr ser reconocida ante la sociedad, que proyecte valores de honestidad, equidad, democracia, tolerancia, igualdad y solidaridad en el equipo de trabajo.

Asimismo promover la actualización permanente del docente para ser competentes y formar adolescentes distinguidos y sociables con aptitudes de liderazgo, competitivos y gestores de cambio, cuidando su medio ambiente.

**OBJETIVOS:**

Lograr un impacto en la vida de los adolescentes, a través de que la escuela caracterice a sus alumnos, pues es a través de la comprensión de sus necesidades esta define lo que puede ofrecer a sus alumnos.

Favorecer oportunidades para desarrollar proyectos didácticos compartidos con maestros de otras asignaturas.

Impulsar en trabajo colegiado tanto en la enseñanza como en el aprendizaje.

Atender la diversidad para garantizar las condiciones de aprendizaje, equitativas para todos, en un marco de respeto a las diferencias, de valoraciones de la multiculturalidad y sus expresiones, de construcción, integración y fortalezas e inclusión social.

Crear ambientes de aprendizaje que generen confianza y participación activa

Impulsar el trabajo colaborativo y la manifestación de actitudes de respeto, solidaridad, equidad, confianza e inclusión.

**EDUCACIÓN BASICA DE CALIDAD...EDUCAR PARA LA VIDA**

La adolescencia es un momento crucial en la vida del hombre y constituye la etapa decisiva de un proceso de cambios y desprendimiento que comenzó con el nacimiento. Los cambios psicológicos que se producen en este periodo llevan al adolescente a entrar al mundo de los adultos y a llevar una nueva relación con los padres y con el mundo que le rodea.

El adolescente de hoy, está cansado de escuchar nuestros consejos y comparaciones. Necesita vivir sus experiencias y comunicarlas, lo que no quiere es que se le juzgue, se le critique o se le este confrontando.

La adolescencia se define como aquel periodo de la vida en el cual el niño se convierte en adulto o como lo afirma la psiquiatría infantil. Françoise Doltó "La adolescencia es la aurora de un adulto en el crepúsculo de un niño".

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

Arminda Aberasturi nos menciona que existe una patología normal del adolescente y la define como la etapa de la vida durante la cual el individuo busca establecer su identidad adulta, apoyándose en las primeras relaciones objetales-parentales. Internalizadas y verificando la realidad que el medio social le ofrece, mediante el uso de elementos biofísicos en desarrollo en su disposición y que a su vez tienden a la estabilidad de la personalidad en un plano genital, lo que solo es posible si se hace el duelo por la identidad infantil.

Para esta autora los procesos de los duelos son básicos y fundamentales ya que mediante estos se logra la estabilización de la personalidad:

Duelo por el cuerpo infantil

Duelo por la identidad y el rol infantil

Duelo por los padres de la infancia.

Es fundamental conocer que es lo que al interior de los adolescentes, que es lo que ocasiona esos comportamientos en ocasiones tan juzgados y reprobados por las personas que juegan un papel fundamental en la formación y educación de estos. Por lo tanto dar una educación de calidad implica cuidar esos momentos de contacto que se tienen con estos jóvenes. Poder mantener una actitud positiva que mantenga los canales de comunicación abiertos, conocer de sus necesidades y sobre todo tratar de que siempre haya una retroalimentación, pues solo así podremos percibir si los jóvenes se sienten satisfechos con nuestro trabajo y si los objetivos marcados se están cumpliendo. En este sentido la calidad debe entenderse dentro del marco de la prestación de un servicio, el servicio educativo.

¿Cómo se define la calidad en educación?

La OCDE (1995) define la **educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta"**. Otra definición es: **"La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."** (J. Mortimore).

Factores que determinan la calidad en los centro de enseñanza

- **Los recursos materiales** disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.

- **Los recursos humanos:** nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.

- **La dirección y gestión administrativa y académica del centro:** labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control...

- **Aspectos pedagógicos:** PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos...

La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes, es una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje medio.

Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar excelentes resultados (J. Mortimore)

La calidad nos da la certeza que satisface las necesidades de los adolescentes, y que se tiene un personal capacitado, con un sistema y procedimientos adecuados y donde los padres y madres de familia colaboran y participan y se sienten comprometidos en este proceso continuo de calidad.

En los procesos educativos las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental para lograr la retroalimentación educativa.

Dichas relaciones que abarcan principalmente de los y las maestr@s-alumn@s, crear un ambiente grupal que favorezca el rendimiento escolar, este se favorece con las buenas relaciones que propician la eficiencia de los haberes, pues se involucran los participantes en la búsqueda de estrategias que faciliten la comprensión y el desarrollo de actividades. Para ello debe existir una comunicación abierta donde los docentes prioricen las necesidades de los y las alumn@s y busquen la participación activa de los mismos, estos a su vez proveen información que permite adecuar técnicas para el desarrollo de un buen clima de trabajo en el aula.

Es fundamental reconocer que el modelo del docente autoritario en las aulas, conlleva a una situación inadecuada para garantizar el buen aprendizaje y desarrollo personal, social y emotivo de los y las alumn@s.

La convivencia en la escuela secundaria no es todo lo deseable que se quisiera. Realmente no es lugar de encuentro donde se acoge, acepta y respeta al otro, por ello adoptar un sistema de gestión de calidad permite poner en acción un ciclo dinámico de mejoramiento continuo que arroja avances significativo en la educación. Crear en nuestro cliente una satisfacción a través de la identificación con los procesos claves del sistema educativo, nos permite garantizar que todos los procesos tienen un responsable y que cada uno determinara sus metas y tendrá sus indicadores de cumplimiento, analizando en cada oportunidad lo sucedido para tratar de hacer las correcciones que considere oportunos y así no descuidar la mejora continua.

Desde luego contando con el apoyo de la dirección que es estos casos es quien dirige y controla la marcha de la institución. Así como la revisión y evaluación de estas oportunidades de mejora.

Hasta lograr el involucramiento y participación del padre y madre de familia. Ya que la tarea mas importante y también la mas difícil de la educación es la de ayudar al adolescente a dar un sentido a su vida.

Educar sería entonces organizar y estructurar conocimientos para proporcionarlos al educando tal como es, en el momento que los necesita: conocimientos sobre el mismo, acerca de sus semejantes y acerca del mundo que los rodea. Para que así pueda formarse una actitud de auto progreso, tener más conocimientos

## **Líneas de Investigación: Familia, trabajo, política, historia y cultura**

y a desenvolverse, utilizando sus palabras, su propio cuerpo y su comportamiento.

Así pues educar implica tomar en cuenta al educando, organizar y estructural este cuerpo de conocimiento en función del él, del educador y de la situación. Podemos considerar que la tarea de un educador sea el y la maestr@, el y la profes@r, madres, padres, consiste en dar a esos conocimientos y valores cierta continuidad y coherencia al mundo que esta alrededor, para que el educando sepa defenderse y desenvolverse en la vida. Y en este proceso de educación los padres y madres de familia viven junto a sus hijos e hijas una serie de cambios y transformaciones y son quienes los apoyan y acompañan en este camino.

Los y las hij@s necesitan de los padres y madres que les ayuden y eduquen. Los adolescentes deben ser guiados y conducidos. No podemos dejarlos a su propio impulso, hay que organizarles el entorno para que su potencial se desarrolle.

Por lo tanto podemos afirmar que la familia y la escuela son dos instituciones que deben mantener estrecha relación y que las metas que persiguen es el bienestar personal y social de los adolescentes.

La familia es la institución mas de la sociedad, donde el individuo se desarrolla por lo tanto quienes formen esta deben estar consientes que la educación comienza en casa, por medio del ejemplo y las indicaciones verbales. Por ello es de suma importancia que los padres y madres de familia o tutores participen activamente con la escuela, la conozcan, sepan sus objetivos, sus necesidades, su visión, su misión, que hagan equipo con los maestros, encargados, todo con el fin de mejorar la calidad de las relaciones, podríamos entonces decir que estaríamos colaborando para tener una educación receptiva, que tome en cuenta las necesidades de su cliente, que nuestro caso son los adolescente de educación básica.

Cuando buscamos que esta educación sea más comprensible, es preciso definir objetivos principales y definir con claridad cuales son las responsabilidades y competencias y velar porque en esta nueva administración de las tareas haya transparencia. La evaluación de los resultados debe ser constante donde los y las alumn@s y los y las maestr@s sean el referente constante para revisar y adecuar la planeación y la práctica.

También se diseñan actividades e instrumentos que favorecen el trabajo colaborativo y la manifestación de actitudes de respeto, solidaridad, equidad, confianza e inclusión de todos los miembros del grupo. Gran parte de este trabajo resulta mas eficaz si se cuenta con la participación activa, que impulse la autonomía de los estudiantes y sobre todo el saber acompañarlos en este difícil proceso, ya que lo viven en conflicto, en lucha, en posición marginal, donde la educación en la escuela no resulta importante para ellos, incluso en ocasiones se sienten forzados a asistir a clases y ante esos conflictos frente a un mundo que sienten que los reprime ellos buscan diferentes salidas

Es muy común ver como en las aulas se da una lucha de poder entre los y las alumn@s y los y las maestr@s, los adolescentes son por sus características tan vulnerables que en ocasiones no sabemos ni como tratarles. Su personalidad aun no esta definida como para tener un sentido critico que les permita distinguir lo que realmente quieren o es importante para su vida. Por lo tanto, es necesario concebir el

**Líneas de Investigación:**  
**Familia, trabajo, política, historia y cultura**

proceso enseñanza- aprendizaje como un intercambio que permite a los alumnos interactuar en el proceso de construcción de conocimientos, con el apoyo y guía de personal capacitado, que garantice la integración de lo cognitivo y lo afectivo, de lo instructivo y lo educativo, como requisito psicológico y pedagógico que se reflejara en su desarrollo.

Así pues un sistema de calidad en educación secundaria puede brindar servicios oportunos para la atención individual y grupal de los estudiantes con profesores competentes en la generación y transmisión de conocimientos, con el respaldo de los padres y madres de familia que participan y acompañan a los y las hij@s, con una infraestructura moderna y tecnología que apoyan el trabajo académico en el aula, esto da como resultado que sea un servicio de alto nivel competitivo y eleve la eficiencia y eficacia en el servicio de la educación.

### CONCLUSIÓN

Vivimos en una sociedad donde la información y el concurso de las nuevas tecnologías y los desarrollos de la psicopedagogía, permiten contar con las condiciones necesarias para organizar mejor la educación. Adoptar y mejorar un sistema que se encuentre al alcance de nuestros adolescentes, una educación de calidad. Realizando los oportunos retoques y añadiduras en todos los elementos que inciden en el currículo y manteniéndola como un derecho democrático y compensatorio universal.

Ofrecer este servicio en educación secundaria es abrir canales certeros de comunicación y acompañamiento con los adolescentes. Pues en ocasiones los educadores y formadores tienen la sensación de no poder hablar ya con estos, aunque lo intenten. Les parece que no son escuchados, pero los jóvenes más que de palabras necesitan de actos. De comportamientos que serán el referente de su inicial búsqueda de sí mismo.

La calidad depende básicamente de las personas, por ello no deben descuidarse los aspectos de participación, compromiso, implicación voluntaria, colaboración, trabajo en equipo. De esta manera estaremos promoviendo el progreso de los estudiantes así como una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales.

Y así podremos contribuir de manera adecuada y positiva en su formación para la vida.

### BIBLIOGRAFIA

Aberasturi, A.: "El mundo del adolescente". Montevideo, Revista Uruguaya de psicoanálisis, III, 1959, pág. 3.

Aberasturi, A.: "Adolescencia y psicopatía", en A. Aberasturi y otros: Psicoanálisis de la manía y psicopatía. Buenos Aires, Paidós, 1966, pág. 339.

### REFERENCIAS ELECTRONICAS

<[http://www.edu.gva.es/EVA/docs/calidad/publicaciones/es/portada\\_3.pdf](http://www.edu.gva.es/EVA/docs/calidad/publicaciones/es/portada_3.pdf)> (06/10/10)

<[http://www.monografias.com/trabajos15/iso\\_educacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos15/iso_educacion.shtml)> (12/10/10)

<<http://peremarquez.net/calida2.htm>> (12/10/10)

# **GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

---

## **SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE SINALOA**

***MARTHA FABIOLA DÍAZ SALAZAR***

---

“El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y condiciones para la justicia social y no deben considerarse en forma aislada como un asunto de la mujer. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.”  
Plataforma de acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing, 1995, párrafo 41.

### **INTRODUCCIÓN:**

Hoy, la igualdad y equidad entre géneros constituye un compromiso nacional e internacional. El artículo 4° de nuestra Constitución Política establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley<sup>14</sup>, en este sentido surge la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres reforzando el compromiso establecido en las diversas convenciones internacionales en favor de los derechos de la mujer y su participación en la vida política y económica.

A pesar de estos esfuerzos existe una enorme brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su disfrute efectivo: la violencia contra las mujeres en sus múltiples manifestaciones como son agresiones sexuales, violencia intrafamiliar, explotación sexual o tráfico de mujeres y niñas y niños, entre otros; la imposibilidad de ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, la discriminación o la existencia de legislaciones contrarias al derecho internacional están presentes en muchas sociedades, impidiendo el pleno disfrute de la libertad y de los derechos humanos de las mujeres.

En todo el mundo, las mujeres siguen estando mínimamente representadas en la toma de decisiones políticas, aunque se avanzó algo en el plano local donde las mujeres tienen mejores oportunidades de ser elegidas y donde comienzan sus carreras políticas. Estas disparidades entre mujeres y hombres en cargos públicos persisten en los foros nacionales e internacionales.

Las barreras estructurales y culturales impiden la participación plena y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones. Los estereotipos de género y las actitudes discriminatorias predominantes presentan graves obstáculos para la participación política femenina. Asimismo, el tipo de sistema electoral y las leyes

---

<sup>14</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4°, primer párrafo.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

sobre la financiación de las campañas limitan las oportunidades políticas de las mujeres. Más aún, el control desigual sobre los recursos económicos descrito a continuación influye en la toma de decisiones de las mujeres al nivel básico del hogar, así como en las instituciones públicas.

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo, en la sociedad y en la familia.

### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

*La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera*<sup>15</sup>. No busca que mujeres y hombres se conviertan en iguales, sino que disfruten realmente los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Para lograr la igualdad se debe iniciar con la equidad de género, siendo esta la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. *La equidad de género implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades*<sup>16</sup>. Estas medidas son conocidas como acciones positivas o afirmativas pues facilitan a los grupos de personas considerados en desventajas en una sociedad, en este caso mujeres y niñas, el acceso a esas oportunidades.

Para lograr una real y progresiva igualdad de oportunidades es necesaria la elaboración e implementación de políticas públicas sobre género que intervengan en todos los niveles donde la discriminación opera, políticas capaces de establecer vínculos entre los actores sociales, públicos y privados.

Una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo sino que debe fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones: roles y tareas adjudicadas a la mujer, parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de la vida y el cuidado de niños y ancianos, etc. Es indispensable además crear instancias de control para el cumplimiento de las normas y de sus propios objetivos.

---

<sup>15</sup> Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia.

<sup>16</sup> Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Una política de igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo no sólo es una cuestión de justicia social sino que es un factor de desarrollo porque está vinculada a una adecuada gestión de los recursos humanos, conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres) que, en último término incrementará la competitividad de las empresas y del país.

La imperante necesidad de establecer la equidad de género requiere de la implementación de políticas de carácter general y de acciones específicas, la combinación de estos dos factores permitirá que se den soluciones prácticas e inmediatas a los problemas específicos de la mujer y, al mismo tiempo, atender sus necesidades estratégicas tendientes a reivindicar su rol en el conjunto de la sociedad.

Resulta evidente que a pesar de los esfuerzos y de los avances con las leyes a favor de la igualdad muchas veces en la práctica éstos no se reflejan, no se aplican, esto es en buena medida porque las desigualdades de género se encuentran enquistadas en las relaciones y en las instituciones sociales y se requiere la transformación de estas estructuras para seguir avanzando.

Para que la política de igualdad de género sea asimilada en la sociedad se debe dar una reorganización de procesos, los cambios deben afectar el funcionamiento interno de las entidades, la creación de unidades de trabajo especializadas, la articulación de estructuras de coordinación y en definitiva el organigrama funcional y la comunicación entre las diversas áreas y dependencias, esto es aplicar *mainstreaming*<sup>17</sup>.

Por tanto, no basta con acciones directas y específicas a favor de la mujer, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte a todos los sectores y a todos los niveles.

Aplicar *mainstreaming* de género significa replantear las prácticas y procesos políticos, haciendo visibles las relaciones y roles de género. La transversalidad debe ser adaptada a cada política o acción específica.

La equidad de género va más allá de la acción focalizada, lo que se requiere es la transformación de las estructuras, las prácticas y las jerarquías de las

---

<sup>17</sup> Aun cuando no existe consenso total sobre el significado del término, una posible definición de *mainstreaming* de género es: tener en cuenta el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades económicas y administrativas e incluso en la cultura institucional de las organizaciones para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

instituciones. No es tarea sencilla implementar la perspectiva de género en las instituciones debido al cambio de ideas, conceptos y comportamientos que requiere su aplicación.

La manera de implementar el mainstreaming es a través de unidades o personas con formación especializada y responsabilidad para promover la equidad de género, para lo cual es necesaria la elaboración y difusión de herramientas de análisis y planificación adecuadas; una mayor formación y conocimiento de las estructuras y mecanismos institucionales y la producción de información, datos e investigaciones que ayuden a identificar las desigualdades en razón del género y permitan ir avanzando hacia un desarrollo humano integral.

### **CALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO:**

Hacer de la calidad un referente de actuación es bueno para la organización pues permite dimensionar mejor el trabajo realizado, sirve de indicador de qué se está haciendo bien y qué no, al tiempo que permite detectar estrategias de mejora.

Las políticas de igualdad y la cultura de calidad en la gestión responden al mismo planteamiento de generar y consolidar una sociedad más justa, humana y solidaria. Es bueno, pues, que ambos principios se articulen como ejes transversales de una Administración que quiere personas más que usuarias o usuarios y que busca infundir confianza en la ciudadanía.

Calidad e igualdad se necesitan y refuerzan mutuamente. Los principios que están en la base de la calidad y los sistemas de gestión que se utilizan para su implantación, confluyen con los de la igualdad de género y pueden facilitar enormemente su aplicación práctica. En cualquier caso, es una reflexión necesaria, atendiendo al compromiso de nuestra administración autonómica con ambas.

La Excelencia consiste en alcanzar resultados que satisfagan a todos los grupos de interés de la organización, especialmente creando valor para el grupo que denomina cliente. Podemos traducir el término cliente, por personas beneficiarias directas de los servicios que presta la Administración.

Estos conceptos, se ponen en práctica a partir de analizar las necesidades y expectativas de la clientela y demás grupos de interés, y orientar los servicios hacia la satisfacción de esas necesidades. Se relacionan con el principio básico de integración de la igualdad, que es situar a las personas en el centro de las actuaciones.

La perspectiva de género debe considerar siempre la categoría sexo como variable de análisis. Es decir, debe conocer las necesidades y expectativas diferenciales de mujeres y hombres en cada uno de sus grupos de interés y

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

comprender las dinámicas y tendencias de cambio, para responder a esas necesidades y expectativas, favoreciendo la igualdad.

### **SEGURIDAD PÚBLICA Y EQUIDAD DE GÉNERO:**

La Seguridad Pública es de vital importancia para el desarrollo de la sociedad y para su crecimiento económico. Dada su importancia es necesario que se los cuerpos policiales y demás dependencias de la Secretaría de Seguridad Pública adopten una política de género que transforme los procesos operativos y administrativos así como de formación y manejo del personal.

Como antecedente ya algunos países de Latinoamérica han implementado en sus cuerpos policiales políticas en torno a la equidad de género con buenos resultados, destacando Nicaragua, país que implemento un modelo de modernización policial con equidad de género creando además Comisarías de la Mujer, lo que ha mejorado considerablemente la atención de las mujeres víctimas de violencia.

Cabe destacar que ya en Noviembre de 2009 se dio el Primer Encuentro Internacional de Mujeres Policías en La Paz, Bolivia donde mujeres policías debatieron la igualdad de género en su profesión y el Primer Seminario Internacional de Mujeres Policías: “Tras la equidad de género”, celebrado en Marzo del presente año en Maracay, Venezuela que busca como propósito una transformación en los cuerpos policiales con visión humanista en la consolidación de los Derechos de la Mujer y la equidad de género.

En México la Secretaría de Seguridad Pública Federal desarrollo un Manual de Derechos Humanos, Equidad de Género y Seguridad Pública, para sensibilizar a los cuerpos policiales en materia de equidad de género. En este sentido las Secretarías de Seguridad Pública de los estados de Quintana Roo, Guerrero y Michoacán establecieron una política de género y han tomado acciones para implementar el Modelo de Equidad de Género<sup>18</sup>.

### **PROPUESTA:**

En base a todo lo anterior se propone implementar y mantener un Sistema de Gestión de Calidad y Equidad de Género en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, que transforme los procesos administrativos para que todos

---

<sup>18</sup> El Modelo de Equidad de Género (MEG) es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

los trabajadores tengan igualdad en el acceso de oportunidades, sin tratos discriminatorios, un ambiente laboral agradable, lejos de prácticas de hostigamiento de cualquier índole pero sobre todo ofrecer un desarrollo integral y sustentable para que puedan tener acceso a un balance entre su vida familiar y de trabajo, y a su vez los procesos operativos para poder ofrecer mejores niveles de bienestar social y por ende traducirlo en un mejor servicio para la ciudadanía.

Para implementar este Sistema de Gestión de Calidad y Equidad de Género en la Secretaría de Seguridad Pública es necesario crear un Comité de Equidad de Género, el cual tendrá como finalidad revisar las políticas y prácticas internas de la secretaría para definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género.

En este sentido deberá crear una Política de Equidad de Género, así como modificar y adecuar la Misión, Visión y Objetivos de la dependencia:

### **Política de Equidad de Género:**

En la Secretaría de Seguridad Pública, se trabaja para ofrecer a la ciudadanía un servicio que vele por la seguridad, certidumbre, armonía y paz social, a través de la prevención, y combate de la comisión de delitos; respaldando este compromiso mediante la aplicación de una política de equidad de género al interior de ésta, garantizando con ello los principios de libertad del ejercicio pleno, desarrollo integral y el brindar igualdad de oportunidades, fomentando la mejora en la calidad de vida y evitar las acciones que atenten contra cualquier forma de discriminación y especialmente el hostigamiento sexual.

### **Misión:**

Coadyuvar al desarrollo integral de la entidad en un ambiente de seguridad, confianza y respeto del orden jurídico, a través de la consolidación de distintas estrategias que posibiliten la prevención de ilícitos del fuero común, intensificando acciones en materia de la profesionalización y la transmisión de valores como la honestidad y la eficiencia, preservando en todo momento la integridad física de los ciudadanos de Sinaloa, sus bienes patrimoniales, libertades y derechos humanos.

### **Visión:**

Ser una Institución propositiva e impulsora de acciones que hagan posible la consolidación de un sistema integral de seguridad pública, que brinde a los habitantes de la entidad y el resto del país, seguridad pública de calidad y calidez, renovando y detonando el cambio institucional en estricto apego a los ordenamientos jurídicos y el respeto a la dignidad humana.

### **Objetivos:**

1. Implementar el Modelo de Equidad de Género 2003, basado en el fomento de una cultura de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

2. Instalación de un comité de Equidad de Género, el cual tendrá como finalidad revisar las políticas y prácticas internas de la secretaría para definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género.
3. Ofrecer y garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional y armónico en los ámbitos económico, social, cultural y familiar para mujeres y hombres.
4. Fomentar una cultura de respeto entre hombres y mujeres
5. Garantizar la no discriminación.
6. Prevenir y erradicar cualquier práctica de hostigamiento sexual

### **Acciones:**

1. Fomentar una cultura de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, mediante la implementación de pláticas, cursos y talleres a todo el personal de la Secretaría.
2. Ofrecer y garantizar mediante procedimientos de promociones transparentes, la igualdad de oportunidades para todo el personal en su desarrollo profesional y armónico en los aspectos económico, social, cultural y familiar.
3. Sensibilizar a todo el personal en el fomento de una cultura de respeto entre hombres y mujeres
4. Asesorar y dar seguimiento a las quejas del personal sobre cualquier tipo de discriminación al interior de la Secretaría.
5. Implementar y dar a conocer a todo el personal, el procedimiento para atender y dar seguimiento a las quejas por hostigamiento sexual, así como ofrecer asesorías sobre el tema por parte de personal calificado.
6. Promover capacitación para el personal de la secretaría de seguridad pública y protección civil sobre perspectiva de género en la actuación policial.

### **CONCLUSIÓN:**

Sinaloa es un estado que ha avanzado mucho en equidad de género en los últimos años, prueba de ello es la propia Secretaría de Seguridad Pública que por primera vez cuenta con una mujer como titular de la dependencia, esto se ha traducido en un mayores oportunidades para las mujeres que laboran en la institución resultando en el acceso a puestos de jefatura y Dirección.

Aún queda mucho por hacer en materia de equidad, el presente trabajo pretende exponer la necesidad de implementar un Modelo de Equidad de Género en la Secretaría de Seguridad Pública y los beneficios que este traería consigo.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- Plataforma de acción de Beijing, IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing, 1995
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**Líneas de Investigación:  
Género y políticas públicas**

**REFERENCIAS ELECTRONICAS:**

Manual de Derechos Humanos, Equidad de Género y Seguridad Pública:  
<<http://www.ssp.gob.mx/CEVAVI/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/386195//archivo>> (12/10/2010)

Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Quintana Roo:  
<<http://www.sspqroo.gob.mx/sitio/>> (12/10/2010)

Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Guerrero:  
<<http://www.guerrero.gob.mx/?P=programasgobierno&prg=474>> (12/10/2010)

Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Michoacán:  
<[http://www.michoacan.gob.mx/SSP/La SSP implementara politica contra la de sigualdad de genero](http://www.michoacan.gob.mx/SSP/La_SSP_implementara_politica_contra_la_de_sigualdad_de_genero_) > (12/10/2010)

No hay seguridad humana sin equidad de género:  
<[http://www.amdh.org.mx/mujeres3/biblioteca/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/3\\_d\\_h\\_mujeres/40.pdf](http://www.amdh.org.mx/mujeres3/biblioteca/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/40.pdf)> (12/10/2010)

Gestionando la Igualdad:  
<<https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/index.htm>> (14/10/2010)

MEG 2003:  
<[http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema\\_gestion.pdf](http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema_gestion.pdf)> (13/10/2010)

Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia:  
<[http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Estrategia%20de%20genero%20PNUD%20Colombia.pdf)> (13/10/2010)

**PLAN PARA EL DESARROLLO Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CON LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE OCCIDENTE CAMPUS CULIACAN.  
MC. MARTHA BEATRIZ ROSS DIAZ**

---

**INTRODUCCION**

Este ensayo tiene como finalidad realizar una propuesta factible para la planeación, implementación y evaluación de un plan de mejora continua de la calidad con perspectiva de género, para la Universidad de Occidente campus Culiacán, Para lo anterior, es indispensable revisar, analizar y proponer nuevos esquemas de desarrollo institucional que tengan a bien contemplar las políticas de calidad y de género dentro de sus estrategias de consolidación académica.

- 1 En la actualidad, aspectos importantes como la Calidad y la igualdad deben de ir de la mano en la percepción del cliente, ya que los acuerdos internacionales y nacionales a los que nos sometemos rigen de manera legal el cumplimiento de sus estatutos. Es por lo tanto, para quienes nos dedicamos al estudio de estas temáticas un compromiso personal y académico, el intentar armonizar nuestra área de trabajo con las legislaciones actuales en estos rubros.
- 2 Para el logro de lo anterior, a continuación pongo a su consideración el presente ensayo, el cual con el ánimo de hacer mas práctica su comprensión, desarrolle de la siguiente manera:
- 3 Capitulo primero, en este capitulo se revisará y presentará la trayectoria que la Universidad de Occidente, campus Culiacán, ha venido desarrollando en temáticas sustantivas como: Calidad, ISO 9001-2000, Recertificación de ISO 9001-200 y Políticas de Igualdad de Género. Posteriormente, en un segundo capitulo, se realizara una Plan de Mejora Continua, que tenga como finalidad “armonizar” los objetivos de esta Institución con la Calidad y las políticas de igualdad de género que nos rigen. Finalmente, se presentaran una serie de recomendaciones y sugerencias para su mejor desarrollo.
- 4 Esperamos que este ensayo tenga a bien mostrar algunas directrices que logren acercar lo que esta Institución oferta, con lo que la sociedad demanda.

**5 TRAYECTORIA DEL COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE OCCIDENTE, CAMPUS CULIACAN, CON LA CALIDAD**

Si calidad es: *“Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades”*<sup>19</sup>. Entonces, para la Universidad de Occidente, campus Culiacán, este concepto ha estado inmerso en todas sus actividades

---

<sup>19</sup> Definición de Calidad : <http://wikipedia.org/wiki/Calidad> (06 Octubre 2010

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Desde su concepción en 1980, el Campus Culiacán presentó algunas estrategias para el cumplimiento de estos objetivos, tales como:

- Ofertar carreras que eran requeridas por el sector productivo
- Lograr infraestructura adecuada para su estudiantado
- Brindar oportunidad de estudio local a jóvenes que por diversos motivos tenían que realizar sus estudios fuera del estado.
- Presentar costos accesibles y becas por buenas calificaciones.
- Y sobre todo a mantener a sus alumnos en clase durante todo el periodo escolar.

Posteriormente, y en busca de la mejora continua, se produce la elaboración de algunos planes estratégicos (2000-2015 y 2007-2010), quienes en su misión, visión y objetivos, señalan de manera inherente al compromiso contraído con la calidad y los cuales enuncio con la finalidad de ser material de apoyo para la elaboración de la adecuación propuesta en este ensayo.

### **MISION:**

Fortalecidos en la docencia, investigación y extensión de la cultura: educar y formar profesionales integrales y competitivos en la ciencia, las humanidades y las nuevas tecnologías, con actitud de servicio y comprometidos con el desarrollo sustentable de su entorno, mediante programas educativos,

Pertinentes y acreditados, con capacidad académica de vanguardia, generación y transmisión del conocimiento y certificación de los procesos de gestión”.

### **VISION**

La Unidad Culiacán se visualiza en el escenario de la educación superior con liderazgo congruente con los objetivos rectores de la institución, poseedora de una plataforma educativa y administrativa eficiente y eficaz, infraestructura física y de soporte tecnológico con condiciones favorables para el desarrollo de las actividades académicas, culturales y deportivas, y comprometidos con la formación de profesionales competitivos e integrales para enfrentar los retos de una sociedad dinámica y globalizada. Se concibe la Unidad Culiacán como un espacio educativo con liderazgo orientado al cumplimiento de los objetivos rectores de la institución:

- Pertinencia y calidad académica
- Gestión académica y administrativa eficaz y eficiente
- Innovación permanente

### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

- Lograr una oferta educativa equilibrada, pertinencia y cobertura institucional
- Lograr el fortalecimiento de la capacidad académica
- Asegurar la competitividad académica
- Innovar en educación
- Lograr la consolidación de la relación universidad /sociedad
- Lograr una Gestión institucional eficaz y eficiente
- Desarrollar Y mantener la infraestructura física

### **ESTRATEGIAS PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS**

Dado que el compromiso con la calidad se encontraba vigente en todos los discursos académicos, el Campus Culiacán, se apoya sobre algunas herramientas vanguardistas para su logro, entre ellas;

- Implementación de Círculos de Calidad
- Implementación de las 5'S
- Implementación del ISO 9001-2000

## **Líneas de Investigación:** **Género y políticas públicas**

En este contexto, uno de los precursores de estas modalidades fue el entonces **Director MC. Calixto Arellano Fierro**, quien tuvo a bien introducir estos conceptos en las tareas académicas y administrativas.

Con la finalidad de realizar una implementación exitosa, se conformaron los **Círculos de Calidad**, los cuales tenían como objetivo lograr que un grupo de personas de la misma área o departamento buscaran soluciones efectivas a problemas que se presentaban trimestralmente. Lo anterior, tuvo consecuencias benéficas para la organización, tales como:

- mayor integración del personal,
- formas más eficaces de documentar archivos
- así como de resolver problemas tanto urgentes como importantes.

Aunque no existen documentos que lo acreditan, existe la evidencia verbal y el recuerdo que guardamos algunos empleados, con respecto a la implementación de los círculos de calidad y su efecto en el desarrollo operativo de la misma. Al principio los resultados no fueron los esperados, dado que el personal no comulgaba con esta filosofía. Pero poco fue permeando en las actividades de quienes conformamos esta comunidad universitaria.

Posteriormente, el Campus Culiacán introduce una modalidad de la calidad denominada método de las **5 'S** (letras en japonés). El cual es una técnica de gestión japonesa basada en 5 principios

- *Seiri*: Clasificación. Separar innecesarios
- *Seiton*: Ordenar. Situar necesarios
- *Seisō*: Limpieza. Suprimir suciedad
- *Seiketsu*: Señalizar anomalías
- *Shitsuke*: Disciplina. Seguir mejorando

El cual tenía como objetivos el capacitar, informar y ponerlos en práctica de manera eficaz. Entre los alcances esperados destacaban aquellos relativos a un ahorro económico y una cultura de la limpieza. Algunos de los beneficios obtenidos fueron:

- Mejor imagen pública
- Limpieza en las áreas de trabajo
- Orden y localización efectiva de documentos
- El uso y aplicación de una cultura de la calidad en todas las áreas de trabajo.

Aunque los resultados han sido halagadores, aun faltaba mucho por hacer. La institución siguió con el compromiso y trabajando en el logro total y consolidación de las **5's**. Sin embargo, existen variables económicas, sociales, políticas y culturales que le impidieron llegar al logro total de este objetivo.

En el año 2004, la Universidad de Occidente, se compromete con la filosofía de la calidad y convoca a todas sus unidades, de la cual la Unidad Culiacán forma parte y da a conocer el compromiso que adquiere con la Calidad, a través de la implementación de la norma **ISO 9001-2000**. Lo anterior con la finalidad de responder de manera efectiva a las demandas de sus clientes y la sociedad en general.

Lograr la acreditación por parte de este organismo internacional, fue relevante para esta Casa de Estudios, dada las características y obligaciones a las que se comprometía con la calidad. Cabe mencionar, que la capacitación e

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

implementación del **ISO 9001-2000** causò gran impacto en quienes laboramos dentro de esta Institución , ya que se pretendía acreditar 8 procesos de gestión los cuales involucraban al 80% de la planta laboral.

Con la aceptación de ese compromiso tanto institución como personal debían modificar su filosofía de vida y adoptar a la calidad como parte de su esencia, dado que la norma exigía su cumplimiento de manera rigurosa. Algunos de los aspectos más relevantes de la implementación de esta norma en la Unidad Culiacán fueron:

- Estandarizar un Vocabulario
- Elaborar la Misión, Visión y Valores
- Analizar, revisar todos los procedimientos y su interacción con otros (flujos de procesos)
- Capacitar a todo el personal en esta nueva filosofía de la calidad
- Mantener informados a todos los que conforman esta comunidad de los cambios o modificaciones requeridas por el organismo.
- Dar seguimiento continuo a todas las acciones realizadas con la finalidad de asegurar la calidad.

Al respecto podemos comentar, que la implementación de este plan de mejora continua presentò obstáculos como: Largas jornadas laborales, resistencia al cambio y una apatías al seguimiento y evaluación de su desarrollo en cada area de trabajo. Sin embargo, el compromiso de sus dirigentes y lideres, así como del personal que en ella labora, logrò sacar adelante estos obstáculos y actualmente, la Universidad de Occidente, campus Culiacán, acaba de recibir su Recertificación de la Norma ISO 9001-2000.

### **6 TRAYECTORIA DEL COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE OCCIDENTE, CAMPUS CULIACAN, CON LA IGUALDAD**

Desde sus inicios en 1980 hasta el año 2009, el campus Culiacán no presentaba ningún compromiso con las políticas de Igualdad de género. Es a partir del año 2008 en que encontramos los primeros indicios de este tipo de políticas, dado que los PIFIS (Programas de Fortalecimiento Institucional), solicitaban a la Unidad que se sometiera a estos nuevos lineamientos de tipo gubernamental.

Son pocos o nulos los resultados que en materia de equidad hemos encontrado en la el desempeño de las actividades del campus Culiacán. Sin embargo, hay que reconocer que el Rector en turno, MC. Alger Uriarte Zazueta, ha permitido a su servidora estudiar esta temática, a través de la Maestría de Igualdad de Género y Desarrollo, con la intención de incluir estas modalidades en el quehacer Universitario.

Como podemos observar, la Universidad de Occidente, Campus Culiacán, se encuentra altamente comprometida con la calidad y la igualdad de género, Sin embargo falta mucho por hacer.

Por lo anterior, someto a su consideración una propuesta que su servidora propone para la mejora continua de la calidad, que incluya las políticas de igualdad de género a través de una armonización en los lineamientos del Plan

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Estratégico 2007-2010. Esperamos que este primer intento de mejora continua beneficie a la comunidad Universitaria y a la sociedad en General.

### **PLAN DE MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD CON IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA UNIVERSIDAD DE OCCIDENTE, CAMPUS CULIACÁN.**

Una inquietud que ha surgido en su servidora como estudiosa de la Maestría de Igualdad de Género y Desarrollo, así como trabajadora de tiempo completo de la Universidad de Occidente, campus Culiacán, es aquella que tiene ver con la armonización de los conceptos de calidad que esta institución educativa ha presentado en sus acciones y las políticas de igualdad de género que actualmente demanda la sociedad a través de una serie de lineamientos gubernamentales.

Lo anterior, con la finalidad de crear un Plan de Mejora Continua de la calidad con Igualdad de Género, para la Universidad de Occidente campus Culiacán.

Para lo anterior, se revisaron algunos documentos que sirven como guía o directrices de su compromiso con la calidad, tales como; Planes estratégicos, modalidades de la Calidad y el documento más reciente, el ISO 9001-2000 con su actual Recertificación. Finalmente, se presenta una propuesta que incluye a las políticas de igualdad de Género dentro del plan estratégico 2007-2010..

- MISIÓN
- VISIÓN
- OBJETIVOS
- PLANES ESTRATÉGICOS O PROGRAMAS

### **PLAN ESTRATEGICO 2007-2010 CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

#### **1.-MISION INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALDAD Y EQUIDAD:**

Fortalecidos en la docencia, investigación y extensión de la cultura: educar y *formar seres humanos integrales* y competitivos en la ciencia, las humanidades y las nuevas tecnologías, con actitud de servicio y comprometidos con el desarrollo sustentable de su entorno en un marco de equidad y la mejora continua de la calidad de vida, mediante programas educativos pertinentes y acreditados, con capacidad académica de vanguardia, generación y transmisión del conocimiento y certificación de los procesos de gestión.

#### **2.-VISION CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALDAD Y EQUIDAD:**

La Unidad Culiacán se visualiza en el escenario de la educación superior con liderazgo congruente con los objetivos rectores de la institución, poseedora de una plataforma educativa y administrativa de calidad, eficiente y eficaz, infraestructura física y de soporte tecnológico con condiciones *de equidad* favorables para el desarrollo de las actividades académicas, culturales y deportivas, y comprometidos con la formación de *seres humanos integrales* para enfrentar los retos de una sociedad dinámica y globalizada. Se concibe la Unidad Culiacán como un espacio educativo con liderazgo orientado al cumplimiento de los objetivos rectores de la institución:

- Pertinencia y calidad académica
- Gestión académica y administrativa, eficaz, eficiente y de *alta calidad*
- Innovación permanente

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- *Mejora continua*

### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS CON PERPECTIVA DE GÉNERO, IGUALDAD Y EQUIDAD**

- Lograr una oferta educativa equilibrada, pertinencia y cobertura institucional sin distinciones de ninguna naturaleza para quienes la reciban.
- Lograr el fortalecimiento de la capacidad académica en forma equitativa tanto para hombres como para mujeres que laboran en ella.
- Asegurar la competitividad académica de todos los seres humanos integrantes de la comunidad educativa en un marco de compromiso con la calidad y mejora continua.
- Innovar en educación y comprometidos con el desarrollo sustentable y la mejora continua
- Lograr la consolidación de la relación universidad /sociedad bajo la premisa de la igualdad y la equidad
- Lograr una gestión institucional eficaz y eficiente, con calidad y serio compromiso de la mejora continua en un marco de equidad.
- Desarrollar Y mantener la infraestructura física bajo estrictas normas de equidad e igualdad y comprometidos con la calidad y mejora continua.

### **PROGRAMAS ESTRATEGICOS DEL CAMPUS CULIACAN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALDAD Y EQUIDAD.**

- a) Oferta educativa equilibrada, pertinencia y cobertura institucional sin distinciones de ninguna naturaleza para quienes la reciban. A través de estrategias para brindar:
  1. Oferta educativa y cobertura con calidad
  2. Consulta a egresados y empleadores de toda la comunidad universitaria en situaciones de equidad
  3. Eficiencia terminal y titulación en un marco de calidad y comprometidos con la mejora continua
- b) Fortalecimiento de la capacidad académica a través de estrategias para:
  - 1.-Mejoramiento de la capacidad académica sin distinciones de ninguna especie
  - 2.-Cuerpos Académicos integrados por seres humanos en igualdad de oportunidades.
  - 3.-Fortalecimiento de la investigación y posgrados en un marco de calidad y mejora continúa
- c) Aseguramiento de la competitividad académica a través de estrategias de: mejoras y aseguramiento de la calidad de los programas educativos buscando siempre la excelencia y competitiva.
- d) Innovación educativa en donde sus estrategias principales vayan vinculadas a:
  - 1.-Formación integral de toda la comunidad universitaria en forma equitativa y de equidad
  - 2.-Competencia educativa mediante la innovación constante y en un marco de mejora continúa comprometida con la sociedad
  - 3.-Tutorías para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa y siempre buscando otorgar un servicio de calidad a quienes se les asigne.
  - 4.-Prácticas profesionales para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa y siempre buscando otorgar un servicio de calidad a quienes se les asigne.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- 5.-Servicio social para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa y siempre buscando otorgar un servicio de calidad a quienes se les asigne.
- 6.-Promoción de la salud estudiantil para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa y siempre buscando otorgar un servicio de calidad
- 7.-Desarrollo y aptitudes deportivas de los estudiantes de toda la comunidad universitaria en forma equitativa y de equidad
- 8.-Movilidad e intercambio estudiantil para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa.
- 9.-Cooperación, movilidad e intercambio académico para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa.

e) Consolidación de la relación universidad/sociedad bajo estrategias de calidad y mejora continua:

- 1.-Vinculación para toda lo comunidad universitaria de manera equitativa y de equidad, en un marco de calidad y mejora continua.
- 2.-Extensión universitaria en un marco de calidad y mejora continúa.
- 3.-Difusión de la cultura en un marco de calidad y mejora continúa.
- 4.-Educación continúa en un marco de calidad y mejora continua.
- 5.-Programa editorial en un marco de calidad y mejora continúa.

f) Gestión institucional eficaz y eficiente en un marco de calidad y mejora continúa que tenga como objetivo primordial:

- 1.-.-Modernización y simplificación de los procesos de administración escolar en un marco de calidad y mejora continúa
- 2.-.-Fortalecimiento del desarrollo bibliotecario comprometidos con la calidad y mejora continúa
- 3.-Desarrollo informático de vanguardia y comprometidos con la mejora continua
- 4.-Planeación y desarrollo universitario en un marco de calidad y mejora continúa.
- 5.-Evaluación de la gestión en un marco de calidad y mejora continúa y bajo indicadores equitativos y de equidad.
- 6.-Planeación, programación y gestión financiera en un marco de calidad total.
- 7.-Sistema de Información Institucional vanguardista y siempre bajo las premisas de la mejora continua, comprometido con la vanguardia y la excelencia.
- 8.-Actualización de la estructura orgánica bajo disposiciones de equidad e igualdad.
- 9.-Calidad de los procesos académicos y administrativos en un marco de mejora continua y bajo estrictos controles de calidad.
- 10.-Desarrollo y capacitación del personal directivo y administrativo de forma equitativa y de equidad.
- 11.-Revisión y actualización de la normatividad bajo estrictas regulaciones de equidad e igualdad.
- 12.-Rendición de cuentas y transparencia de manera equitativa y de equidad.
- 13.-Seguridad interna bajo un marco de mejora continua y calidad total.

G) Desarrollo y mantenimiento de la infraestructura en un marco de calidad y mejora continúa.

- 1.-Construcción en un marco de calidad y mejora continúa.
- 2.-Conservación y mantenimiento en un marco de calidad y mejora continúa.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

**CONCLUSIONES:**

Actualmente, la Universidad de Occidente campus Culiacán realiza una labor extraordinaria, al dar cumplimiento a la sociedad culiacanense con ofrecer servicios de calidad y siempre con el compromiso de la mejora continua. Esto lo vemos reflejado en su reciente Recertificación de ISO 9001-2000, así como la acreditación de 8 de sus 10 planes de estudio de Licenciatura. Sin embargo, su compromiso con las políticas de igualdad de género, aun son tarea pendiente y en la cual trabajos de este tipo pueden ser herramientas cruciales para su culminación.

No dudamos, quienes laboramos en esta casa de estudios, que dentro de algunos años podamos obtener la Certificación como Modelo educativo con perspectiva de Género, tal como lo hizo la Universidad Autónoma de Sinaloa recientemente.

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.-Universidad de Occidente; Plan Estratégico 2007-2010  
<http://sistemas.udo.mx/sgc/1> (06 de Octubre 2010)
- 2.-Definición de Calidad: <http://wikipedia.org/wiki/Calidad> (06 Octubre 2010)

**SISTEMAS DE GESTIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES.  
CLAUDIA JUDITH VIZCARRA MORÁN.**

---

**INTRODUCCIÓN**

El proceso de globalización ha propiciado la necesidad de certificación en aspectos de calidad, seguridad y medio ambiente, así como de índole social, cual ha generado que las organizaciones adopten normatividades nacionales internacionales. Independientemente de la causa de certificación, las organizaciones obtienen ventajas competitivas y mejoras en la imagen, calidad y receptividad.

Respecto a temas de índole social, se aborda el tema de género, el cual está presente en todas las organizaciones. En la mayoría de las sociedades, las actividades que emprenden hombres y mujeres varían en términos de acceso y control de recursos y en la participación en la toma de decisiones. En la actualidad, la mujer se encuentra en desventaja de condiciones y oportunidades; sin embargo, las diferencias construidas socialmente entre la mujer y el hombre cambian con el tiempo, lo que permite la posibilidad de ir cambiando las relaciones entre ambos sexos, generando una sociedad más equitativa e igualitaria.

Hablar de género, hace énfasis en la capacidad de que mujeres y hombres disfruten por igual las oportunidades, recursos y recompensas; donde el éxito esté definido por su desempeño y no por su sexo.

En el presente, el Instituto Nacional de las Mujeres, tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género en el ámbito público y privado, es por ello la creación del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, que forma parte del programa de "Certificación sobre Equidad de Género".

El MEG:2003 es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o en favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en su espacio de trabajo.

Bajo esta perspectiva, el Instituto Sinaloense de las Mujeres (ISMujeres) ha adquirido el compromiso de adoptar este modelo en sus políticas laborales, con la finalidad de lograr la equidad de género en la institución, logrando que las personas que ahí laboran estén satisfechas con la igualdad de oportunidades y por ende, más comprometidas con el instituto.

Por último, se debe tener como principio fundamental el reconocimiento de que todas las personas, tienen derecho a perseguir su bienestar personal, profesional y espiritual en igualdad de oportunidades.

**MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS**

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

El Instituto Sinaloense de las Mujeres, cuenta con la siguiente misión, visión y objetivos:

### **MISIÓN**

“Apoyar a las mujeres sinaloenses en la construcción de la justicia, la igualdad de oportunidades en educación, capacitación y empleo; así como el reconocimiento, desempeño, su reposicionamiento social y la plena equidad en el ejercicio de sus derechos sociales, jurídicos, políticos y reproductivos.”<sup>20</sup>

### **VISIÓN**

“Construir una sociedad en donde prevalezca la equidad de género, el respeto, la solidaridad y el trabajo compartido; eliminando todas las formas de discriminación y violencia familiar.”<sup>21</sup>

### **OBJETIVOS**

“Establecer, coordinar y ejecutar las políticas públicas y acciones provistas en el Programa Estatal de las Mujeres, que propicien y faciliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el logro de una real equidad entre los géneros; con la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión y, promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para la protección, observancia y promoción de los derechos de las mujeres.”<sup>22</sup>

## **I.- ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y EL SIMESTA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO**

El Instituto Sinaloense de las Mujeres, con la finalidad de cumplir con una de las principales líneas de acción y la misión de la dependencia, que hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lleva a cabo en el interior del instituto la implantación de un Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) con el fin de erradicar la discriminación y lograr un ambiente de trabajo más equitativo. El Modelo de Equidad de Género, tiene mucha similitud con la Norma ISO 9001:2008, la cual hace referencia a la calidad, debido a que los dos cuentan con un sistema de gestión. Dirigir y hacer funcionar una organización satisfactoriamente requiere gestionar de una manera sistemática y visible. El éxito puede derivarse de implementar y mantener un sistema de gestión que sea diseñado para mejorar continuamente sus procesos.

Tanto en el sistema de gestión de calidad como en el sistema de gestión de equidad de género, las organizaciones deben definir sus sistemas y los procesos contenidos dentro de ellos para facilitar que sean claramente entendidos,

---

<sup>20</sup> Instituto Sinaloense de las Mujeres (2010) <<http://www.ismujeres.gob.mx/>> (15 de octubre, 2010).

<sup>21</sup> Op. Cit.

<sup>22</sup> Op. Cit.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

administrados y mejorados. La gestión debe asegurar la efectiva operación y control de los procesos; así como las mediciones y datos usados para determinar el funcionamiento satisfactorio. Es necesario tener un control de registros y documentos para tener un fácil acceso a ellos. Uno de los aspectos más importantes de ambos sistemas es el apartado de evaluación, seguimiento y mejora, ya que permite estar en un proceso de mejora continua, detectando las áreas de oportunidad y darle solución a las mismas.

La alta dirección de la organización debe estar comprometida con la implantación del modelo, ella debe definir las actividades y procesos que conduzcan a la mejora continua. Es por ello, que el liderazgo, compromiso y participación activa de la directora general del Instituto es esencial para desarrollar y mantener el sistema de gestión de equidad de género eficaz y eficiente, que promueva beneficios para todas las partes interesadas.

### **II.- MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO**

El objetivo del Instituto Sinaloense de las Mujeres al promover una perspectiva de equidad de género, es la de propiciar el desarrollo personal, familiar, profesional y social de hombres y mujeres dentro de su entorno laboral y generar un ambiente laboral armónico y solidario.

El Instituto adopta a partir de su política de equidad de género un modelo de sistemas de gestión, con el cual pretende propiciar la mejora continua y la auto evaluación, así como la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre las condiciones laborales de hombres y mujeres, a través de la aplicación de medidas compensatorias que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

De acuerdo a un diagnóstico realizado en el instituto, es necesario establecer tabuladores de categoría laboral, donde se especifiquen las funciones para cada puesto, así como los mecanismos y procedimientos relacionados con el proceso de reclutamiento y selección de personal. El instituto como una acción afirmativa tiene en su plantilla a la mayoría mujeres, promoviendo con ello el empoderamiento de las mismas.

Para lograr la igualdad de oportunidades, el ISMujeres refuerza el compromiso de no discriminación descrito en la política de equidad de género y asegura que tanto hombres como mujeres cuenten con una metodología o procedimiento para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización, también se asegura que en condiciones de trabajo igual, los hombres y las mujeres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.

Lo anterior, debe reflejarse en los procesos de selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro. Todo ello aplica para todas las personas sin distinciones de nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

Como una de las acciones afirmativas que implementa el ISMujeres en el marco del Modelo de Equidad de Género, es la igualdad de oportunidades en el

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

desarrollo profesional para mujeres y hombres, un ejemplo es la incursión a diplomados, capacitaciones y a la maestría de Igualdad de Género y Desarrollo, sin distinción de sexo.

Con el fin de apoyar la conciliación de las carreras profesionales de sus colaboradoras/es con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, el ISMujeres cuenta con flexibilidad en otorgar horarios y permisos al personal que lo necesite, así como el compromiso de paternidad.

Asimismo se compromete la alta dirección e instruye al área administrativa para que se establezcan los permisos solicitados, previamente justificados por las y los solicitantes (mujeres y hombres trabajadores de esta institución) para el cuidado de las y los hijos por enfermedad, lactancia y cuestiones escolares. De igual manera, la implementación del horario corrido, el cual beneficia a las y los trabajadores porque se aprovecha la tarde para la atención de la familia.

Otra de las acciones es la creación de un área especial para el cuidado de hijos e hijas de las y los trabajadores que requieran de atención por días de suspensiones oficiales de clases (horas o días) atendido por una persona que les impartirá pláticas o actividades infantiles acorde a nuestra visión de trabajo. Otros de los beneficios son los permisos para el día de la madre y del padre, por nacimiento de hijos/as, por fallecimiento en línea directa y permiso por matrimonio.

El Instituto en cumplimiento con su modelo de calidad y su preocupación de atender a su personal: promueve un ambiente que atienda la equidad de género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización del lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable; además de asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrece a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

El sistema de gestión del MEG: 2003 requiere, como herramientas básicas, que la organización cuente con buenas prácticas de evaluación y que éstas sean llevadas a cabo por personal calificado y con la debida autoridad para sugerir acciones cuando se detecten áreas de oportunidad de mejora.

Para garantizar la evaluación interna del sistema de gestión de equidad de género, el comité tiene reuniones quincenales para evaluar el cumplimiento y / o avances del plan de acciones afirmativas y / o a favor del personal, así como para evaluar el impacto de la implantación de dichas acciones.

La implantación del Modelo de Equidad de Género, tiene un efecto positivo en el personal, lo que repercute en el compromiso institucional y a la vez, a un buen desempeño del trabajo.

Cuando la institución logra que sus colaboradores/as se sientan parte de ella y logran tener amor y compromiso con su trabajo, se ve reflejado en los indicadores de receptividad y productividad.

De manera indirecta influye en brindar una atención de calidad a las usuarias que solicitan el servicio del Instituto Sinaloense de las Mujeres, ya que la institución se torna más receptiva a las necesidades de los clientes.

Es importante que así como el instituto logró entrar en el proceso de certificación del MEG:2003, entre en el proceso de certificación de la norma internacional de

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

calidad ISO 9001:2008, para poder estandarizar los procesos y queden documentados, y el próximo personal que ingrese en el instituto tenga una línea de acción bajo los términos de calidad.

### **CONCLUSIÓN**

El Instituto Sinaloense de las Mujeres, en búsqueda de la equidad de oportunidades y la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, implementó como una acción afirmativa la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003).

Este modelo, tiene como base un sistema de gestión de equidad de género, muy similar con el sistema de gestión de calidad, ya que ambos necesitan tener un procedimiento documentado de las acciones. Ambos requieren de tener un orden, compromiso y cumplimiento de las acciones planteadas.

El instituto está muy comprometido con su misión de apoyar a las mujeres sinaloenses en la construcción de la justicia, la igualdad de oportunidades en educación, capacitación y empleo; así como el reconocimiento, desempeño, su reposicionamiento social y la plena equidad en el ejercicio de sus derechos sociales, jurídicos, políticos y reproductivos. Y para dar cumplimiento a su misión, inicia por el interior de su organización, buscando la equidad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, el instituto no sólo busca cumplir con sus objetivos, sino hacerlos a través de un proceso de calidad, donde las mujeres que solicitan su apoyo quedan satisfechas del servicio recibido de parte del personal que labora en el ISMujeres, porque ahí se rigen mediante la política de ser un organismo receptivo.

Al lograr la equidad en los servicios y prestaciones a hombres y mujeres que laboran en el instituto, así como la satisfacción de necesidades en igualdad de condiciones, genera que el personal esté comprometido con la organización y con la función que realiza, lo que provoca que brinden un servicio de calidad a sus clientes y que se encuentren en un proceso de mejora continua.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Carmona Dávila, Roberto, (1998) *El Hombre, principio universal de la calidad*, México, Diana.
- Instituto Sinaloense de las Mujeres, (2010) Manual del Modelo de Equidad de Género (MEG-ISMujeres), Culiacán.
- Nava, Víctor Manuel y Rosa Jiménez, (2005) *ISO 9000:2000 Estrategias para implantar la norma de calidad para la mejora continua*, Limusa. Noriega editores.
- Organización Internacional de Normalización (ISO), (2008) *ISO 9001:2008 (NMX-CC-9001-IMNC-2008)*. México, Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2006) *La administración al servicio del público*, Madrid, Mad.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

**Páginas web**

- Instituto Sinaloense de las Mujeres (2010) <<http://www.ismujeres.gob.mx/>> (15 de octubre, 2010).
- Wikipedia (2010) >[http://es.wikipedia.org/wiki/ISO\\_9001](http://es.wikipedia.org/wiki/ISO_9001)> (15 de octubre, 2010).

**POLITICA DE COMUNICACION E IMAGEN PUBLICA DE  
RECTORIA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA  
LAURA DEL CARMEN GONZÁLEZ BON**

---

**Antecedentes:**

La Universidad Autónoma de Sinaloa, aunque con diversas denominaciones en sus más de 130 años de existencia, ha sido un significativo soporte cultural y moral de Sinaloa y el noroeste de México.

La galería de sus notables alumnos, maestros, investigadores y egresados ilustres es prolongada: Eustaquio Buelna, Rafael Buelna Tenorio, Ruperto L. Paliza, Eпитacio Osuna, Ramón Ponce de León, Bernardo J. Gastélum, Genaro Estrada, Solón Zabre Morell, Enrique Félix Castro, José Luis Ceceña Cervantes, entre otros muchos, tuvieron que ver con esta noble institución en distintos momentos de su historia.

La UAS tiene su origen en el Liceo Rosales, creado por decreto del gobierno estatal en 1872 y puesto en funciones en 1873. Su nombre de origen fue en memoria del héroe del triunfo contra los franceses en la Batalla de San Pedro, general Antonio Rosales. Al influjo del positivismo los liberales sinaloenses buscaban dotar a este espacio regional de una institución educativa de alto nivel, capaz de forjar al individuo como ciudadano preparado en la ciencia, al servicio de su estado y su patria.

Habiendo sido inaugurado en la ciudad de Mazatlán, por dificultades políticas en 1874 los poderes estatales se trasladaron a Culiacán y, con ellos, también el Liceo Rosales, cambiando éste su nombre original a Colegio Rosales, pero experimentando, a la vez, una interesante transformación en su oferta educativa: diseñó y empezó a impartir carreras profesionales como la de ingeniero agrimensor, topógrafo e hidrógrafo, abogado, contador (tenedor de libros), químico (ensayador de metales) y profesor de educación básica.

Concluida la Revolución Mexicana, en 1918 el Colegio Rosales se transforma en la primera y original Universidad de Occidente. El gobernador del Estado, General Ramón F. Iturbe, decreta en su favor la autonomía con la finalidad de que la Universidad tuviera la capacidad jurídica para decidir su proyecto académico, administrar su patrimonio y autogobernarse, configurando así un caso pionero de

Reforma universitaria en el país: bajo un visionario cuanto novedoso modelo de universidad regional, la institución comprendió a los diversos niveles académicos: secundaria, normal, bachillerato, educación para adultos y educación continua, carreras técnicas y de licenciatura; desarrolló un ambiente de libertad de cátedra, derecho a la educación y solidaridad con los amplios intereses sociales.

La Universidad de Occidente mudó, en 1922, a Colegio Civil Rosales. Este se nutre del régimen de autonomía, del ambiente de libertad y de la tradición académica de sus antecesoras. Más tarde, a influjo del cardenismo, en 1937 se transformaría en Universidad Socialista del Noroeste, en tanto tal es promotora y soporte de las grandes reformas

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

sociales de la época. Con el gobierno del general Lázaro Cárdenas culmina la época de la Universidad Socialista del Noroeste, pasando, en 1941, a ser Universidad de Sinaloa.

El 4 de diciembre de 1965, la institución recobra y desarrolla su autonomía abrogada en 1937. Con el nuevo ordenamiento legal, desde aquel año mantiene su denominación actual de Universidad Autónoma de Sinaloa.

La institución, en los años sesenta y setenta, vivió intensamente la movilización de sus estudiantes, maestros y trabajadores, con episodios de crisis y desestabilización embargo, a partir de 1977 el movimiento universitario por sí sólo, fue capaz de restablecer la normalidad institucional fortaleciendo la orientación cultural, la planeación de su desempeño y el mejoramiento general de una Universidad, cada vez más comprometida con la academia y la sociedad sinaloense.

El proceso de regularización académica, de entonces a la fecha, se manifestó en acciones para profesionalizar al magisterio, desplegar la investigación científica y el posgrado, profundizar la extensión cultural, a la par de reorganizar las estructuras administrativa y financiera de la institución.

### **1.-Introducción:**

El establecer un programa de IMAGEN PUBLICA de Rectoría Universitaria, se centra en la idea que incorporar la institución en la agenda pública desde la perspectiva real, es decir no personalizar y centrar en el Rector la valía que más de 130 años de historia han dado a la Universidad Pública de mayor prestigio en el Noroeste del país, situada en el ranking de universidades públicas en el sexto lugar y que ha avanzado en la certificación de sus procesos administrativos y académicos en un claro compromiso de que la calidad y calidez en la educación sean un baluarte.

Establecer una política de comunicación institucional, es la parte medular de este trabajo, centrado en 4 áreas que cada una se detallará y delimitará en sus funciones a fin consolidar en la figura de el Rector un vocero, pero que la institucionalidad de la Casa Rosalina prevalezca para consolidar la identidad e imagen institucional basadas en la transmisión de noticias transparentes y objetivas generadas a los medios de comunicación y que permearán a la opinión pública.

El trabajo tendrá un enfoque al exterior, al interior y que tendrá un gran soporte en las Relaciones Públicas y Vinculación institucional con los sectores productivos.

La Universidad, cuenta con una misión y una visión generalizada que son el soporte de todas las áreas y entidades que la conforman:

### **1.2**

#### **Misión**

La misión de la Universidad Autónoma de Sinaloa, desde su fundación en el año de 1873, se ha caracterizado por considerarse útil como bien público social, característica que revaloriza actualmente a la luz de los grandes desafíos que tiene México y particularmente Sinaloa. La misión de la UAS siempre ha estado implícita en sus documentos

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

fundamentales, que en un primer momento permitieron su creación y posteriormente su transformación, hasta llegar a lo que hoy es. De esa manera, su misión en el presente se desprende de manera natural de su Ley Orgánica y se establece en los siguientes términos:

*“La Universidad, como institución pública y autónoma de educación media superior y superior tiene como misión formar profesionales de calidad, con prestigio social y reconocimiento internacional, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable, capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias que permitan disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación.”*

### **1.3**

#### **Nuestra Visión al 2013**

La visión interna de la Universidad Autónoma de Sinaloa al 2013 es la consolidación del quehacer institucional. Su elaboración comprende tres aspectos fundamentales: En primera instancia se describe de manera general el estado que guardará la universidad para el año 2013; en un segundo momento se describen los rasgos específicos que la caracterizarán en ese período; y por último, se describe el valor cuantitativo que tendrán los principales indicadores de desempeño institucional, que serán el referente obligado para que la comunidad universitaria construya la institución que se expresa en la Visión al 2013:

*“La Universidad Autónoma de Sinaloa se distingue por contar con un amplio reconocimiento nacional e internacional debido a la calidad de sus programas educativos, la productividad científica de sus profesores e investigadores, su amplia vinculación con sectores productivos y sociales, la implementación de sistemas administrativos certificados, así como la destacada contribución de sus actividades culturales y artísticas a la preservación de la identidad regional y nacional.”*

Esta visión se complementa con una descripción del rasgo que se observarán en los principales actores, ámbitos, instancias y procesos que conforman la dinámica del desarrollo institucional.

#### **2.1 Justificación**

La Universidad como centenaria institución educativa en el Estado de Sinaloa y con una oferta educativa que va desde la educación media superior, hasta posgrados certificados en su calidad, es también un referente dentro del quehacer económico, político y social por tanto la imagen pública de la misma permea no solo en el quehacer educativo local, sino nacional e internacional por los alcances de vinculación logrados por la institución, ante ello y las circunstancias actuales se considera necesario reorientar la tarea en el ámbito de la IMAGEN PUBLICA

Pero como no puede ser disociado un trabajo de esta índole con el quehacer interno de la institución recientemente certificada en el MEG:2003 y con una recertificación en procesos de ISO 2001:2008 dentro de la tarea de atención al público y procesos derivados en la Rectoría, es necesario referirnos ambos y trabajar en un solo sentido en este trabajo.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

### **3.1. Política de Comunicación**

La política será coherente, planificada, oportuna, relevante y óptimamente diseñada, por lo cual el vocero de la institución será el Rector, que solo cuando él lo determine delegará dicha función en quien considere idóneo para el caso, la política proyectará en todo momento la institucionalidad a fin de trascender más allá de una administración y deberá en todo momento responder a los antecedentes históricos de la institución y coherente al fin primordial: la excelencia académica.

#### **3.1.1**

##### **Política:**

La libre expresión de las ideas, la transparencia en difusión de las acciones administrativas y la excelencia académica se sumarán a un clima de no discriminación y clima de no hostigamiento laboral en la Universidad Autónoma de Sinaloa.

#### **3.1.2 Alcances y mediciones**

La Política de Comunicación es de observancia general y aplicable a todas las Unidades Administrativas de la misma.

Además con el propósito de tener una satisfacción en los resultados, se someterá a los sistemas de indicadores que se planifican en la universidad, con el fin de tener en todo momento el pulso de la aplicación de esta política.

### **3.2 Estrategias**

En la materia que compete en este documento (**Imagen Pública Institucional**), se deberá trabajar en poner en primer lugar en la agenda pública (medios de comunicación locales, nacionales e internacionales), el trabajo que ello significará en el avance académico dado que como el mismo Programa Institucional Visión 2013, que establece en su introducción “el propósito, es ofrecer y garantizar una educación de calidad y excelencia para formar ciudadanos de acuerdo a las exigencias y desafíos del mundo moderno, con un auténtico compromiso social y humano.

Los cuatro puntales para desarrollar la estrategia serán:

Comunicación Externa

Comunicación Interna

Relaciones Públicas

Protocolo y Ceremonial

#### **3.2.1 Desarrollo de las Estrategias**

1) Comunicación Externa.- La Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas cuidará al máximo el enlace con los medios de comunicación, manteniendo en todo momento una actitud cordial, veraz, honesta y transparente, con un contacto permanente para depositar en ellos información que sea de interés para la opinión pública. Por lo tanto todas las comunicaciones enviadas, como boletines de

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

prensa o publicaciones pagadas, deberán ser canalizadas a través de esta Dirección, con el fin de mantener la imagen institucional y fortalecerla.

Se solicitará a esta área enviar a la Coordinación General de Asesores una información detallada semanal de sus actividades, enlaces realizados y toda reunión que haya servido para el fin de sus funciones.

Asimismo deberán Impulsar una agenda en medios electrónicos estatales de entrevistas sobre el quehacer académico y de investigación de la institución Analizar y anexar en el informe semana en el de información impresa en diarios, semanarios y ediciones catorcenales o mensuales del Estado, así como el referente a los medios electrónicos (radio y televisión).

### 2) Comunicación Interna

La Coordinación de Asesores, deberá realizar en esta parte de la estrategia, una revisión de los contenidos de los diferentes impresos que se tienen en las facultades, unidades académicas o direcciones a fin de ver los contenidos que manejan y certificar que los mismos cumplan con la premisa señalada en la Política de Comunicación de la Universidad Autónoma de Sinaloa, y buscará que se utilicen los medios de comunicación internos para difundir la información entre las unidades académicas, administrativas, de tal forma que toda la comunidad universitaria tenga información clara y transparente del quehacer diario.

La Coordinación de Asesores, se apoyará en la Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas, para revisar diseños y contenidos y hacer que todos cumplan con el Manual de Imagen desarrollado para tal efecto por esta última.

### 3) Relaciones Públicas

La Universidad Autónoma de Sinaloa, como referente en la educación en Sinaloa tendrá que establecer vínculos de relación con líderes de grupos sociales, diferentes niveles de gobierno, sector público y privado, a fin de estimular estrategias de colaboración y cooperación, haciéndoles partícipes de las grandes líneas de actuación de la institución, con el objetivo de proyectar en la sociedad una imagen positiva y de avance en la excelencia académica.

Esta área del quehacer recaerá en la Dirección de Vinculación y la de Imagen Institucional de la Coordinación de Asesores para trabajar en forma conjunta, en elaborar una agenda diaria de las actividades en que catedráticos, académicos, investigadores y administrativos deberán trabajar para darle rumbo a este inciso.

En todo momento ambas áreas deberán enviar un informe detallada al Rector y la Secretaria Particular y la Dirección de Comunicación para trabajar acordes en esta parte del programa.

### 4) Protocolo y Ceremonial

Dentro de la identidad universitaria, las actividades de protocolo y ceremonial de la Universidad Autónoma de Sinaloa las coordinará la Secretaria Particular y Asesoría en Imagen Institucional, que vigilará la solemnidad de los eventos

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

académicos oficiales y la organización de todos los actos universitarios de trascendencia pública

### **4.1 Conclusiones y recomendaciones**

Es necesario definir como se percibe la UAS en los rubros del Plan de Desarrollo Institucional. Pero creemos que dicha definición deberá ser hecha en dos etapas atendiendo a dos grupos de interés para la universidad:

Líderes de Opinión: Creemos elemental ir con los 100 líderes de opinión en el Estado (empresarios, deportistas, políticos, medios, etc), para encontrar los puntos finos de su percepción de la Universidad. Los resultados que se obtengan en de estas 100 opiniones nos darán la pauta para hacer una medición específica sobre la percepción de la UAS en el resto de la población Sinaloense.

Opinión Popular: La medición de la percepción es sumamente importante, y más cuando es percepción dentro de la opinión popular.

Por lo anterior se propone el establecer un Cronograma para la implantación de este programa de Imagen Pública y al mismo tiempo iniciar un diagnóstico basado en un trabajo a realizar en todo el Estado de Sinaloa en metodología de encuesta de opinión y entrevistas con los líderes de opinión en trabajo más personalizado a fin de establecer una análisis de las fortalezas y debilidades en materia de imagen pública de la Universidad Autónoma de Sinaloa, de cómo se percibe su quehacer académico, administrativo a las los trabajadores que la conforman como servidores públicos y las y los estudiantes.

Asimismo se propone:

Realizar una investigación sobre el número de secretarios, directores y jefes de departamento que son egresados de la UAS, en el gobierno municipal, estatal, federal (delegaciones).

- Enlazar a la Universidad mediante conferencias del Rector y Vicerrectores con los colegios de profesionales para vincularlos al quehacer académico de la institución.
- Trabajar en rediseñar la página Web y que tiempo y forma se cuente con la información oportuna a quienes navegan en la red y enlazarla a los nuevos instrumentos cibernéticos (Facebook, Twiter, YT, entre otros). Enriquecer la redacción enfocada especialmente para este medio de difusión
- Rediseñar los contenidos de la Gaceta Universitaria (diseño grafico y redacción); así como revisar el sistema de distribución y tiraje
- Trabajar en un diseño moderno y con imagen científico-académica de la revista universitaria, posicionar su distribución en la referencia de investigación nacional y trabajar en posicionar como referente obligado en los medios impresos y electrónicos del estado.
- Iniciar un análisis de los contenidos de la programación de Radio UAS, desde el punto de vista de la comunidad estudiantil.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- Abrir en este contexto una visita semanal a la estación de Radio del Rector, en un programa donde se emita el mensaje académico y administrativo de la circunstancia actual
- Establecer una agenda semanal de reuniones con representantes de la opinión pública estatal.
- Vincular a académicos universitarios con medios de difusión impresa y electrónica como generadores de opinión pública (trabajo orientado)
- Establecer una agenda programada diaria en tiempo y que se distribuya a las 16:00 horas a las instancias que la requieren para su trabajo. (Margen máximo de una hora) y contar con la misma en la página Web.
- Impulsar una agenda en medios electrónicos estatales de entrevistas sobre el quehacer académico y de investigación de la institución
- Analizar en el mes próximo el record de información impresa en diarios, semanarios y ediciones catorcenales o mensuales del Estado.
- Analizar el record en medios electrónicos en las siguientes dos semanas.
- Realizar un directorio de funcionarios administrativos y académicos (con fotografía) en formato digital e impreso, para su distribución interna a determinar.
- Iniciar el análisis de factibilidad de un diplomado de especialización en comunicación enfocado a conocimiento de la educación media y superior, con el propósito de capacitar a las y los periodistas en activo (ex profeso a quienes estén acreditados por un medio de comunicación).\*
- Trabajar en gran medida en ampliar el eje estratégico comprendido en el Plan Institucional Visión 2013 referente al área de Comunicación de la universidad a fin de contar con un programa integral que sume A las áreas de Dirección de Comunicación, Radio UAS, Programa de TV universitario, Periódico Buena y la Dirección de Editorial, para que acaten la política dictada y vean el alcance de sus y en lo referente a medios de Web y construir con la capacidad del recursos humano e infraestructura de la universidad con un posicionamiento en ciberespacio .
- En lo referente a la página Web y demás elementos cibernéticos como son el Facebook, Twiter entre otros., capacitar al personal de la Dirección de Información de la UAS, en la redacción que se requiere para estos espacios.
- Analizar la conveniencia de incluir dentro de las funciones y atribuciones del un Consejo Asesor de Vinculación Social, formado por académicos y personalidades reconocidas de los sectores público, social y privado, encargado de opinar sobre los desarrollos académicos de la universidad, para que sugieran estrategias y opinen sobre cambios para el mejor manejo administrativo y financiero y para mejorar su relación con la sociedad y el Estado.

## **Bibliografía**

-Plan Institucional Visión 2013

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

- Historia de la UAS (editado por Universidad Autónoma de Sinaloa)
- Articulo de la Revista de la Universidad Pontifica y católica de Ecuador (firmado por Yohanna Piedra Costales)

## **POLÍTICAS PÚBLICAS DE CALIDAD PARA MUJERES DEPORTISTAS DE LA TERCERA EDAD EN EL MUNICIPIO DE CULIACAN JESÚS MARÍA LÓPEZ CASTRO**

---

### **INTRODUCCION**

En estos tiempos se ve impactado por la influencia social, política y tecnológica, que ha traído consigo la transformación sin precedentes en los modelos educativos, familiares y comunitarios, sociales las minorías entre las cuales se encuentran las mujeres deportistas de la tercera edad en el Municipio de Culiacán.

Se han buscado alternativas de participación y reorganizaciones autogestionarias en las cuales la gestión es parte de la solución en la vida cotidiana como es: educación, cultura, vivienda, deporte, medio ambiente, servicios públicos, etc.

A fin de tener un estudio comparativo entre la población masculina y femenina que se ve beneficiada con las políticas deportivas, los alcances y limitaciones de dicha política, lo cual nos dará ciertos parámetros para medir el nivel de participación, marginación, exclusión o discriminación de la mujer en el deporte, además con este estudio se pretende resaltar la importancia de la participación de la mujer en el deporte por la contribución de esta, para generar capital social, entendido este como los principios y valores colectivos creadores de una sociedad más sana, importante para el desarrollo económico, partiendo del supuesto de que una sociedad con capital social tiene condiciones de paz, armonía y seguridad favorables para la inversión tanto local como extranjera.

En este sentido los grupos de mujeres de la tercera edad rompen esquemas del prototipo del feminismo incursionando en el deporte de bajo impacto por las condiciones normales de su edad, para la satisfacción de sus necesidades culturales de manera poco tradicional.

### **PERSPECTIVAS DE GÉNERO COMO POLITICAS DE CALIDAD**

Buscar el reconocimiento de la equidad de género, como logro social se sustenta en la legitimidad y visibilidad del movimiento de mujeres adultas y de la tercera edad se ha logrado en los últimos quince años, en el tipo y calidad de vida que desean tener y conservar.

El proyecto se fundamentará en una metodología de gestión sociocultural que incluye: el aspecto administrativo, técnico, científico y cultural bajo la perspectiva de género sustentado teóricamente con el material bibliográfico del Diplomado en Presupuestos con Perspectiva de Género, la cual es coincidente con la gestión sociocultural y el enfoque integrado

La Transversalidad de Género en estos tiempos de globalización se tiene retos con respecto al incursionar en nuevos campos de acción, también y fundamentalmente a la aplicación de metodologías que permitan la real participación de la gente en el reconocimiento de su realidad y las formas de organización para comprender y transformar sus problemáticas en la satisfacción de las necesidades sociales y culturales. De acuerdo con Ander Egg (2005), las necesidades culturales son aquellas que se relacionan con los procesos de autorrealización y de expresión creativa.

### **LOGROS DEPORTIVOS DE LAS MUJERES DE LA TERCERA EDAD EN EL MUNICIPIO DE CULIACAN**

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- Presentar como producto o resultado el anteproyecto del Centro de Motivación Femenina en la práctica de deportes para mujeres de la tercera edad en su fase Inicial y sea aceptado por las instancias deportivas correspondientes en el Municipio de Culiacán Sinaloa.
- Participación activa de los grupos femeninos de la tercera edad en eventos deportivos organizados por instituciones de salud en su mayoría (IMSS, ISSSTE, UAS)
- Formación de clubes deportivos de la tercera edad para competir, convivir llamados centro de día para motivar y sensibilizar a personas mayores interesadas en tener una mejor calidad de vida en base al deporte que practiquen.
- Formar grupos representativos de mujeres deportistas del municipio para competir interna y externamente en disciplinas establecidas para ello
- Semana del adulto mayor en el municipio de Culiacán.

### **Antecedentes**

La actividad deportiva para mujeres de la tercera edad, se ve incrementada de manera considerable desde hace aproximadamente quince años, sobre todo en instituciones de salud que las organiza para que tengan una mejor calidad de vida, convivencia, recreación etc.

No pertenecen en particular a ninguna agrupación municipal, ni estatal, son grupos de personas independientes jubiladas y pensionadas que se integran para practicar actividades deportivas como el cachibol, yoga, aerobics de bajo impacto, tai chi chuan, natación entre otras.

Cuenta con mujeres activas, organizan torneos y participa a través de su institución en actividades de gestión para la organización de eventos en coordinación con las autoridades de salud municipal, la difusión y promoción en los medios de comunicación. Están integradas por Instituciones de salud y educación IMSS. ISSSTE. S.S.A U.A.S. coordinadas para participar en eventos internos y externos donde son solicitados los equipos para competencias, desfiles, ayuntamiento y las propias delegaciones hacen semana del adulto mayor interactuando de manera interna.

Los servicios que se prestan en instituciones de salud principalmente a personas de la tercera edad en el deporte y recreación en el municipio de Culiacán son de bajo costo y, cuando es necesario transportarse algún evento fuera de la localidad, las mismas personas se organizan para cubrir sus gastos de alimentación y hospedaje, cuando son grupos de jubilados y pensionados el sindicato los ayuda por ser un derecho que tienen.

Crear nuevos programas y proyectos con perspectiva de género en el que se establezcan objetivos, metas, indicadores de habilitación, proceso y resultado y su costo (presupuesto).

### **PROBLEMATIZACIÓN**

Existen pocos espacios municipales adecuados para la recreación y cultura donde puedan practicar deporte las personas mayores de la tercera edad, las condiciones para ellos no existen como debería ser, las instituciones como IMSS, ISSSTE, U.A.S. buscan espacios para que desarrollen sus derechohabientes, pensionados y jubilados deportes de acuerdo a su edad, como lo es el Centro Cívico Constitución. Lugar de solaz esparcimiento de culiacanenses que han hecho de él parte de su historia de vida como lo es el caso de Los adultos mayores.

Es necesario que los nuevos retos y perspectivas del trabajo de género incorporen áreas potenciales como el deporte femenino que demanda profesionales capaces de proponer,

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas basadas en estudios de transversalidad y equidad de género. De ahí que surgen los siguientes cuestionamientos.

¿Qué alternativas metodológicas puede aportar el trabajo de transversalidad de género para el desarrollo sociocultural de la población que practica

¿Actividades deportivas, recreativas y culturales?

¿Cuál es la cobertura de la política pública para la atención del deporte femenino en el municipio?

¿Cuál es la importancia del deporte: organización, promoción, gestión, formación y capacitación para considerarse un campo de acción de las mujeres?

### **OBJETO DE ESTUDIO**

El objeto de estudio se encuentra en las actividades de las personas de la tercera edad y mayores del municipio de Culiacán de un nuevo campo de acción de los estudios de género.

**A TRAVÉS LA TRANSVERSALIDAD:** Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas deportivas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

### **ANTE PROYECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS DE CALIDAD PARA LAS MUJERES DEPORTISTAS DE LA TERCERA EDAD EN EL MUNICIPIO DE CULIACÁN**

En éste proyecto con perspectiva de género se pretende alcanzar objetivos en corto, mediano y largo plazo respecto a la participación de las mujeres en el deporte, con una doble intención:

Romper estereotipos donde a las mujeres les corresponde la casa o el ámbito privado y al hombre el ámbito público.

La organización de la comunidad en la salud física y mental a través de la cultura deportiva de niñas, amas de casa, jubiladas y pensionadas, además de trabajar en los medios de comunicación en la visibilización de las mujeres en el deporte.

El proyecto se desarrollará con el fin de formar un sano esparcimiento en las personas deportistas mayores y mujeres que se preparen técnica y socialmente en el cuidado, reconocimiento y autonomía de su cuerpo a través de cualquier disciplina deportiva apta para adultos mayores.

### **OBJETIVOS GENERALES**

Contribuir a la construcción de una nueva cultura deportiva donde se visualice a las mujeres deportistas (largo plazo de 15 a 20 años).

Ofrecer acceso a las mujeres y adultos mayores en actividades físicas bajo programas didácticos, metódicos y con perspectiva de género, que permitan al cabo de un tiempo o plazo pertinente contar con grupos técnicamente preparados para participar en equipos de sus categorías representando al Municipio de Culiacán y al Estado de Sinaloa.

### **AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL DEPORTE FEDERADO Y SELECTIVO EN EL MUNICIPIO Y EL ESTADO.**

#### **OBJETIVOS PARTICULARES**

- Dar a conocer los alcances y limitaciones de las políticas públicas en relación al deporte en general y con respecto a las mujeres en particular, caracterizar social y culturalmente a las mujeres deportistas y a las de la tercera edad.
- Presentar el proyecto del Centro de Motivación Femenil en el Municipio de Culiacán, Sinaloa.

#### **PERFIL DE PROSPECTOS**

## **Líneas de Investigación:** **Género y políticas públicas**

Podrán participar mujeres, entrenadores, promotores, gestores, docentes e investigadores del deporte.

Podrán ingresar mujeres sin discriminación alguna por etnia, clase social, religión u otros.

### **CRITERIOS**

La inscripción será libre, los organizadores y responsables gestionarán los recursos ante organizaciones Locales y Estatales.

Contenidos: Se trabajará de acuerdo a un currículo que establezca planes y programas y técnicas de estudio con bases didácticas incluyentes con perspectiva de género.

### **INDICADORES DE HABILITACIÓN O RIESGO**

- Porcentaje de mujeres de la población urbana y/o rural con poco acceso al deporte (De 16,790 personas deportistas reportadas del 2006 al 2010 sólo 4,372 son mujeres representando apenas un 20% cifra que se pretendería aumentar con el proyecto).
- Percepción de las mujeres ante el acceso a las mujeres de la tercera edad a la realización de deportes.
- El proyecto beneficia indirectamente a: Familias y comunidades urbanas y rurales del Municipio de Culiacán para la sensibilización, organización y educación para contrarrestar estereotipos masculinos y femeninos respecto al deporte.

### **INDICADORES DE ENTRADA**

- Edad de las mujeres que acceden al proyecto
- Ubicación geográfica de las mujeres que acceden al proyecto
- Profesión o actividad de las mujeres que acceden al proyecto.
- Número de mujeres que se interesan en el proyecto.
- Tipo de deporte al que acceden las mujeres.
- Nivel socioeconómico de las mujeres que acceden al proyecto.
- Estado civil de las mujeres que acceden al proyecto.

### **INDICADORES DE PROCESO**

- Número de mujeres que iniciaron y continúan en el deporte a los tres meses de haber iniciado el proyecto.
- Percepción de las mujeres sobre el proyecto
- Número de mujeres satisfechas con el proyecto.
- Número de deportes con mayor demanda por las mujeres beneficiadas por el proyecto.

### **INDICADORES DE RESULTADOS**

- Porcentaje de actuaciones con repercusión positiva sobre la igualdad de género en el deporte
- Número de comités comunitarios a favor del deporte femenino.
- Número de centro de motivación femenino gestionados con infraestructura apropiada para la práctica del cachibol, yoga, tai chi chuan y natación femenino, a raíz de los resultados del proyecto.
- Impacto en porcentaje de la promoción y difusión del deporte femenino con imágenes y lenguaje de visibilización de las mujeres en el deporte.
- Número de equipos femeniles participando en competencias locales, nacionales e internacionales.
- Número de mujeres deportistas participando en competencias locales, nacionales e internacionales.
- Número de grupos deportivos femeninos.
- Cuidado del cuerpo, disciplina, alimentación, descanso, control de dieta.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- Número de mujeres empoderadas para la organización de sus tiempos para la escuela, la casa, el deporte y actividades socioculturales.

### **CONCLUSIONES:**

Finalmente, diversos estudios científicos demuestran el efecto benéfico del ejercicio en la densidad ósea, afortunadamente la igualdad de las mujeres se viene abordando desde diferentes perspectivas. La actividad física es un componente más que está inmerso en el quehacer cotidiano, por lo que es obvia la necesidad de exponerla al análisis para la elaboración de políticas públicas en el tema. La participación de las mujeres en actividades deportivas es inferior a la realizada por los hombres en varios aspectos como la intensidad, nivel o número de actividades. Este hecho se puede deber a diferentes causas como los prejuicios o estereotipos que aún existen en la sociedad. Para la realización o implementación de este proyecto es fundamental analizar las diferencias existente entre los hombres y las mujeres en el deporte, además de analizar los beneficios en la salud de las mujeres que dicha actividad tiene a lo largo de su vida. Es por ello que se considera de suma importancia que se realicen este tipo de proyectos, ya que en estos tiempos, la densidad demográfica nos indica que la población de mujeres de la tercera edad va en aumento, lo cual demanda una atención integral, incluyendo el deporte.

### **BIBLIOGRAFIA**

- Castro García, C. (2003), *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género*. Guía básica, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- Dávila Díaz, M. (s/f), *Indicadores de género*. Guía práctica, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- Doltra Tapiola, L. (2009), *La Incorporación de la Perspectiva de Género en la Política Deportiva Local. Técnica de la Oficina de Promoción de Políticas de Igualdad Hombre-Mujer*. Diputación de Barcelona, España.
- ISMUJERES (2009), *Ley General para las Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa*, Culiacán, Sin.
- Moreno Ruiz, M. J. (2008), *Políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo en América Latina: una cuestión estratégica para abordar la desigualdad*, en Gisela Zaremburger Políticas sociales y de Género. Los problemas sociales y metodológicos, FLACSO, México.
- Scott, J. (1996), *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en Marta Lamas (compiladora) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Porrúa/PUEG UNAM, México, pp. 265- 302.
- Sever, Ch. (2005), *División de Gobernabilidad / Unidad de Género*, Bridge-IDS University of Sussex. Brighton, UK, Ministerio Suizo de Asuntos Exteriores (DFAE). Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), Suecia
- [www.boll.de/downloads/gd/democracia-de-genero-propuesta.pdf](http://www.boll.de/downloads/gd/democracia-de-genero-propuesta.pdf)
- [www.conade.gob.mx](http://www.conade.gob.mx)
- [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista18/artsexismo8.htm>
- [www.equidad.org.mx](http://www.equidad.org.mx).

**PLAN DE POLITICAS CONCILIATORIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN BENEFICIO DE LOS USUARIOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “CENDI”**  
***MARIA MAGDALENA OBREGON CHAVEZ***

---

INTRODUCCION

Educación Inicial es el servicio educativo que se brinda a niñas y niños menores de seis años de edad, con el propósito de potencializar su desarrollo integral y armónico, en un ambiente rico en experiencias formativas, educativas y afectivas, lo que le permitirá adquirir habilidades, hábitos, valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social.

La Educación Inicial es un derecho de las niñas y los niños; una oportunidad de las madres y los padres de familia para mejorar y/o enriquecer sus prácticas de crianza, y un compromiso del personal docente y de apoyo para cumplir con los propósitos planteados.

Actualmente Educación Inicial es una realidad mundial, indispensable para garantizar el óptimo desarrollo de los niños y las niñas. La importancia que tienen los primeros años de vida en la formación del individuo, requiere que los agentes educativos que trabajan en favor de la niñez, cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes adecuados para elevar la calidad del servicio que se ofrece

DISTRIBUCION DE SALAS

Para el mejor cumplimiento de las metas buscadas, la institución del centro de desarrollo infantil tiene a bien para el desempeño más equilibrado de sus funciones tener las siguientes salas, o aulas o estancias para los pequeños

Lactantes A; Para los niños y niñas desde los 45 días hasta los 6 meses de edad

Lactantes B; Para los niños y niñas desde los 6 meses hasta los 12 meses de edad

Lactantes C; Para los niños y niñas de los 12 meses hasta los 18 meses de edad

Maternal A; Para los niños y niñas de los 18 meses hasta los 24 meses de edad

Maternal B1;

Para niños y niñas de los 24 hasta los 30 meses de edad

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

Maternal B2; Para niños y niñas de los 30 meses de edad hasta los 36

Maternal C, Para los niños y niñas de los 36 a los 48 meses de edad.

**DESCRIPCION DEL INMUEBLE ORGANIZACIÓN Y USO**

En estas salas se incluyen a niños y niñas con necesidades especiales, tratando de cubrir en lo posible las necesidades que resulten durante el proceso de estimulación convivencia y aprendizaje Llevándose a cabo tareas rutinarias de salud, higiene, socialización, cuidado del medio ambiente, y reglas de urbanidad para una sana y mejor convivencia y aceptación de la equidad, y tolerancia para la diversidad de género.

El inmueble deberá contar con la división de las diversas salas contando estas con retretes y lavamanos, dispensarios para los cepillos de dientes y las salas de tamaño adecuado para el número de infantes.

Deberá contar con la maestra educadora encargada de la sala y con una o dos auxiliares .según sea el número de pequeños

Por las mañanas al recibir a los niños y niñas se hará un filtro para detectar enfermedades y anomalías como la falta de ropa leche pañales o lo que se requiera para la estancia del pequeño según sea la edad de este.

Se contara con un medico y una enfermera para la atención continua y el cuidado y observancia durante la estancia del infante y con un expediente médico individual y actualizado siempre

Habrá una coordinadora de los programas de socialización y aprendizaje de cada una de las salas quien vigilara su objetividad y aplicación

Se contara con un (a) maestra de educación física que hará su labor de estimulación temprana en los lactantes y de ejercicios al aire libre con los maternos cuando menos una vez por semana.

Estará al pendiente de la conducta y participación de todo el personal un (a) psicóloga a cargo de la evolución y progreso de los pequeños con necesidades especiales, y del progreso y evoluciones naturales de todos los niños y las niñas procurando siempre un comportamiento abierto a la equidad y a la igualdad de género.

Estará en funciones una cocina con el personal adecuado en número y preparación para afrontar las necesidades alimentarias de las diferentes edades de los infantes. Con una observancia en la pulcritud y eficiencia en el

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

horario y dosis adecuadas en lo particular y general en relación a los pequeños.

El consultorio médico deberá tener una ubicación de fácil acceso a todo el inmueble y estar cerca del filtro o entrada.

Los comedores deberán ser en número y de tamaño adecuado para el acceso y uso de los pequeños.

Se tendrá un patio para el disfrute y esparcimiento de niños y niñas del cual se tendrá un rol de acceso por sala.

Para la entrada al centro de desarrollo infantil deberá haber cuando menos dos puertas de acceso siempre cerradas.

La dirección estará siempre al pendiente del buen funcionamiento de la institución y de dar credibilidad a las credenciales para recoger a los y las niñas y tendrá siempre acceso a los números telefónicos particulares y de celular de los padres o tutores,

Las maestras o auxiliares deberán recibir y entregar siempre con vigilancia al aseo personal del niño o niña y estar al pendiente de la salud de ellos o ellas.

Reportaran ellas mismas cualquier anomalía al área de salud el cual será el responsable de darle seguimiento con los padres o tutores de los pequeños.

El aseo de la lavandería se hará cada vez que sea necesario o cuando menos dos veces a la semana y el buen funcionamiento de los climas cada mes.

El agua purificada será siempre continua y de fácil acceso para todas las salas.

Las reglamentaciones para los facilitadores educativos (juegos, libros, material educativo) serán siempre con supervisión autorizada.

Toda situación extraordinaria será atendida por la dirección y será resuelta a la brevedad posible, teniendo siempre presente los lineamientos de equidad e igualdad de género

El horario será de 7:30 A.:M.: a 1:30 P.M.:

**VISION**

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

La visión del centro de desarrollo infantil está dirigido para apoyar a las mujeres y los hombres trabajadores en el cuidado y formación integral de sus hijos e hijas.

Infantes de 45 días a 4 años de edad tomando conciencia de que esta edad es de suma importancia para la formación de todo ser humano.

En el centro de desarrollo infantil se tomaran las medidas necesarias para una formación incluyente y afirmativa.

La visión del centro de desarrollo infantil es formar hombres y mujeres con bases firmes en una cultura de paz y aceptación e inclusión, de beneficio social.

Dar oportunidades de desarrollo a hombres y mujeres a la vida productiva y una oportunidad de desarrollo e independencia para una formación más integral para los nuevos mexicanos.

### **MISION**

La misión del centro de desarrollo infantil "CENDI" esta dirigida a los niños y las niñas de los 45 días a los 4 años de edad.

Esta contempla el desarrollo físico, de protección al medio ambiente, de socialización, de rutinas de aseo, como lavarse las manos antes y después de ir al baño el cepillado dental etc.

Esto incluye el control de esfínter el buen desempeño en la mesa y algunas reglas de cortesía

Esto claro tomando en cuenta la edad del infante y sus capacidades y limitaciones

Todo esto con la autorización y supervisión de los padres de familia y o tutores de los niños y las niñas.

Se atenderá primordialmente la salud física y mental de los niños y las niñas tomando en cuenta una perspectiva de género incluyente y con equidad.

Salvaguardar la integridad física de los niños y las niñas en un ambiente de respeto y tolerancia.

### **OBJETIVO**

\*Lograr una mayor y mejor participación en el ámbito productivo sobre todo de las mujeres jóvenes en edad reproductiva

\*Innovar en educación.

\*ofrecer una oportunidad de capacitación a los padres y madres o tutores para un mejor desempeño en la formación de la niñez.

\*tener la oportunidad de la formación de una sociedad mas igualitaria, con una cultura de paz, trabajo y superación.

\*ofrecer una alternativa de ayuda para los niños y las niñas con capacidades y limitaciones especificas en un ambiente incluyente y de respeto.

\*Formar un personal con una mayor y mejor integración, con una visión clara de la misión y visión del centro de desarrollo infantil con un criterio uniforme y con una perspectiva de mejora constante.

## **JUSTIFICACION**

La presente justificación se hace con el fin de mantener siempre una perspectiva y un recordatorio del deber que se contrae en este centro de desarrollo infantil, Un constante planteamiento de nuevas formas de innovar en la estimulación, tanto física como mental de los seres humanos que son el futuro de nuestro país. Un recordatorio para darnos cuenta del compromiso de superación constante, y de la responsabilidad que con lleva nuestra labor de educadores y de formadores de individuos que deberán ser cada vez mejores. En la lucha por una sociedad de paz de trabajo y de esfuerzo cambiando nuestra cultura por una mas equitativa e incluyente. Para bien de nuestra sociedad y de la patria.

## **CONCLUSIONES**

Los servidores públicos, siempre tendrán a bien; tener como política universalizar criterios en la equidad y la inclusión de género. La tolerancia, y la aceptación de una comunidad con infantes con características diferentes o con diferentes capacidades y o limitaciones. La constante capacitación y actualización de todo el personal que labora en el centro de desarrollo infantil. Las reuniones de información y capacitación para padres madres y o tutores Las políticas deberán ser afirmativas y conciliatorias Las cuestiones o contratiempos extraordinarios serán resueltos bajo este mismo criterio por la dirección y bajo reglamento en un ambiente sano y de derecho igualitario y con respeto a la diversidad de género.

## **BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS**

Secretaria de Educación Publica [www.sep.gob.mx](http://www.sep.gob.mx)

**CENDI** numero 1 “Luz maría López meza  
Ubicado en calle rio elota numero 350 alponente

**LA POLITICA DE ASISTENCIA SOCIAL DEL SISTEMA PARA EL  
DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF). EL CASO DEL  
MUNICIPIO DE CULIACAN  
*MARÍA DOLORES PADILLA ONTIVEROS***

---

**1.- Antecedentes históricos y generales de la asistencia social y del Sistema DIF**

Por más de tres siglos, en México predominó la idea de la ayuda al prójimo bajo el concepto de caridad (calificada como caridad cristiana). En la Colonia, no se planteó la obligación del Estado de proporcionar servicios, ya no de asistencia, sino caritativos. Tras la independencia, en el país no fue posible programar acciones de política social y asistencial consistentes, por diversas razones, como la falta de estabilidad política y la invasión militar por parte de los Estados Unidos de América.

El movimiento de Reforma, logra la separación entre la Iglesia y el Estado, con la Constitución de 1857 se instaura por primera vez un Estado nacional; con la nacionalización de los bienes eclesiásticos, las instituciones de caridad y beneficencia pasaron al control estatal, labor que es compartida por el Estado y la sociedad bajo otras modalidades y figuras jurídicas, como la denominada Junta de Beneficencia Pública.

Pasada la Reforma e instalado Porfirio Díaz en el poder, se forjó una nueva alianza con la Iglesia, lo que redundó en la reapertura o apertura de instalaciones de orden "caritativo" o de beneficencia. Con Francisco I. Madero, se pusieron en marcha distintos programas de beneficencia, la mayoría destinados a atender problemas de salud. No es sino hasta mediados de 1917 cuando se logra establecer un gobierno que, con base en la nueva Constitución comenzó a poner en marcha programas de reforma social y de apoyo a la población, mismos que, sólo hasta finales de los años veinte comenzaron a adquirir coherencia y lógica gubernamental.

En el periodo de los gobiernos posrevolucionarios entre 1920 y 1976, se da un lento pero continuo proceso de institucionalización de la asistencia social que brinda el Estado. Durante el gobierno de Álvaro Obregón la Beneficencia Pública pasó a depender de la Secretaría de Gobernación, y en el gobierno de Lázaro Cárdenas fue creada la Secretaría de Asistencia Pública, la cual en el gobierno de Manuel Ávila Camacho se fusionó con el Departamento de Salubridad, creándose la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA), y de esta manera la asistencia quedó dentro de las materias correspondientes al sector salud.

Posteriormente, la asistencia será vista como una labor específica que requería someterse a un proceso de especialización en sus actividades. Por esta razón empezaron a crearse instituciones dedicadas a las labores asistenciales, de ahí surge el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI); en 1968 se crea la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN); en 1974 se reestructura el INPI, decretándose la creación del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia. En 1977 se crea el que hasta hoy es el órgano rector de la asistencia social, con el compromiso gubernamental de proporcionar ayuda a las personas en condiciones de pobreza y marginación y en circunstancias de soledad, abandono, desprotección y orfandad: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, sistema DIF, con el objetivo de promover el bienestar social, apoyar y fomentar la nutrición y las acciones de medicina preventiva dirigidas a la infancia,

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

investigar la problemática del niño, la madre y la familia, prestar servicios asistenciales a los menores en situación de abandono, entre otras.

Otro elemento que ha servido para afianzar los programas de asistencia ha sido la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, este apoyo se amplió mediante la creación en 1978 de los Pronósticos Deportivos para la Asistencia Pública. El 6 de enero de 1986 es promulgada la Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, donde se plasma que el derecho a la salud incluye el derecho a la asistencia social y con este reconocimiento legal las tareas asistenciales se convirtieron en prioridad de atención estatal.

El 13 de septiembre de 1991 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que abroga al publicado en agosto de 1986.

Haciendo un recuento de lo descrito hasta aquí podemos concluir que desde la época de la Colonia hasta nuestros días, las labores a favor del necesitado se han proporcionado bajo la idea de la caridad, posteriormente de beneficencia y finalmente de asistencia social; pero solo con la idea de resolver de momento las carencias de los que menos tienen. Presentan y no desde la óptica de ayudarles a solucionar sus problemas, partiendo de la implementación de una solución de fondo, en donde ellos sean los que construyan su salida. Esto se ha hecho través de los hospitales, orfanatorios, internados, asilos para ancianos, casas hogar y escuelas apoyados por donaciones de particulares, voluntarios y congregaciones religiosas.

El reto de la pobreza tiene múltiples aristas. La pobreza revela una estructura social injusta, la cual compromete la legitimidad y viabilidad de las instituciones, el derecho y la política, pero sobre todo, los principios y alcances de la democracia. La pobreza en medio de lo que abunda, como la tecnología, los capitales y el desperdicio manifiestan una crisis civilizadora. Resolver el problema de la pobreza es el gran desafío actual y a la vez la tarea pública más urgente. La pobreza pone en duda la viabilidad de un proyecto económico y de un orden institucional. Por esto se hace cada vez más urgente el diseñar políticas públicas que vayan encaminadas a resolver de fondo el problema de la integración a las soluciones de aquellos que padecen la pobreza. Aspectos como la creación de mayores fuentes de empleo, o la generación de condiciones para la formación de estos empleos que demandan los propios actores que sufren la lacerante pobreza y buscando una mayor forma de educarlos, es lo que haría que los pobres salieran de la pobreza y de lo que trae aparejado este flagelo de una manera definitiva.

La soledad, el abandono, la exclusión, la orfandad, el maltrato, la violencia intrafamiliar, la indigencia, la indefensión jurídica y la vejez en desamparo constituyen circunstancias de vulnerabilidad social que llevan a las personas a una existencia límite, caracterizada por la impotencia y la desesperación. Dentro de los sectores que viven en circunstancias de vulnerabilidad social en nuestro país, tenemos a los ancianos (los que han rebasado la edad considerada como productiva), a los niños y las niñas, a las personas con alguna discapacidad o necesidades especiales, a las madres adolescentes, a los campesinos e indígenas, y a una gran parte de nuestros jóvenes de familias con recursos precarios que sin alcanzar la mayoría de edad, tienen necesidades y exigencias no satisfechas.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

La vulnerabilidad que padece la mujer puede comprenderse por el abandono, la violencia intrafamiliar, el maltrato, la indefensión jurídica, la indigencia y el abuso sexual y estas circunstancias se combinan con problemas como la migración, el ingreso, la doble jornada, las actividades informales, la no pertenencia a las instituciones de seguridad social y su misma deficiencia, el abuso y la explotación laboral, la marginalidad de su presencia en el espacio público y otros no menos importantes.

Después de los niños y las niñas, las mujeres ocupan el segundo lugar de sector poblacional maltratado con mayor frecuencia. Las mujeres en conjunto aún tienen los niveles educacionales más bajos, el menor número de años en las aulas y representan el mayor número de analfabetos. De cada 10 personas que no saben leer y escribir 6 son mujeres. Además, en nuestro país la pobreza está feminizada: La pobreza en nuestro país afecta aproximadamente a 50 millones de personas y dentro de este grupo las mujeres son las más pobres, ya que no reciben un ingreso, trabajan en el sector informal y aquellas que trabajan en posiciones de una calidad regular, ganan menos que los varones y son presa de diferentes circunstancias de vulnerabilidad social.

Todos estos problemas tienen su resonancia y su mayor expresión en la familia, de aquí que existan un gran número de familias desintegradas en los sectores con vulnerabilidad social derivada de la pobreza.

El Sistema Nacional de Asistencia Social tiene que afrontar nuevas formas de vulnerabilidad: la migración familiar, fenómeno que reporta el abandono de sus lugares de origen de más de un millón de familias anuales; transformaciones culturales que se traducen en cambios en los hábitos y costumbres sexuales, el abandono de las madres adolescentes; crecimiento de la población mayor de 60 años y su exclusión de las oportunidades de trabajo y desarrollo; aumento del desempleo y de la pobreza extrema, que incrementan el alcoholismo y la drogadicción.

El DIF tiene el reto de consolidar a la asistencia social como vía que posibilite la plena integración social de las personas en circunstancias de vulnerabilidad. La asistencia social constituye el rostro humano de la política social, su acción tiene el sentido de dignificar la condición de vida de millones de mexicanos marginados del desarrollo, y es evidentemente la última frontera en la atención a quienes en la mayoría de los casos todo es lo que demandan porque todo es lo que necesitan. Pero sin abandonar estos principios, se deben buscar nuevas formas de implementar la asistencia social transitando por la resolución definitiva de las causas que generan los sectores con vulnerabilidad social, que fundamentalmente es por falta de un medio de vida digno que dependa de ellos mismos.

La política social y la política asistencial deben ir al encuentro de un desarrollo público, orgánico, complejo y multidimensional que incida en la condición de vida de las personas y sus familias de manera definitiva. La familia es un eje, para pensar en el futuro y para pensar en México.

### **2.- El Sistema DIF Culiacán.**

#### **Misión**

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Promover el desarrollo integral de la familia, la atención a la población vulnerable tomando como base los tres ejes de la nueva visión de la asistencia social que son: prevención, corresponsabilidad y profesionalización de los servicios, favoreciendo una vida más sana, digna y productiva colaborando de esta manera al desarrollo social y la riqueza familiar dentro de nuestro municipio (Manual de Organización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, p. 4)

### **Visión**

Ser reconocidos en el ámbito nacional y en la comunidad de este municipio por la calidad de nuestro personal y la calidez de nuestros servicios, por el crecimiento estratégico de nuestros programas gracias al óptimo aprovechamiento de nuestros recursos humanos, materiales y financieros. Ser la institución de mayor cobertura y efectividad en la asistencia social y promoción del desarrollo humano y comunitario (Manual de Organización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, p. 5)

La Asistencia Social se define como: "El conjunto de acciones tendientes a modificar las circunstancias de carácter social que impiden al hombre su realización como individuo, como miembro de una familia y de la comunidad; así como brindar la protección física, mental y social a personas en estado de abandono, incapacidad y minusvalía, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva" (Manual de Organización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, p. 8)

### **Objetivos del DIF Culiacán.**

a).- Atender la problemática que en materia de bienestar social afronta la población de sus respectivos municipios (Manual de Organización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, p. 8).

b).- Prevenir situaciones que deterioren el nivel de bienestar: con el individuo, la familia y la comunidad (Manual de Organización del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, p. 8).

### **Certificación del DIF**

En la actualidad, al igual que todo el municipio, el sistema DIF Culiacán se encuentra certificado, como parte de la evaluación general que sobre toda la actividad del municipio realizó el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), siendo el segundo año consecutivo que el municipio obtiene el Premio Nacional al Desarrollo Municipal.

Los indicadores que se evaluaron con relación directa al ámbito de competencia del Sistema DIF Culiacán fueron seis, siendo estos los siguientes: Programas de guarderías, Programas para la sensibilización de los hombres y mujeres antes del matrimonio civil, Programas para Capacitación y Promoción a jóvenes con capacidades especiales, Programas de rehabilitación para jóvenes infractores, Programas de apoyo a jóvenes padres de familia, Programa dirigido a la atención integral y desarrollo de la mujer.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

El trabajo del DIF Culiacán puede calificarse como bueno, habiéndose cumplido las metas que se trazaron la administración municipal actual, en cuanto al número de acciones se refiere. Existe una plantilla de personas que trabajan profesionalmente en el desarrollo de las actividades del sistema.

### **3.- Descripción de las actividades del DIF Culiacán**

En la actualidad el DIF Culiacán tiene en operación 14 programas, de los cuales 5 programas cuentan con varios subprogramas, como por ejemplo el de Asistencia Alimentaria, que se integra con 2 subprogramas, el de desayunos escolares y el de entrega de despensas a miembros del programa EISA, así como el programa de Apoyo Asistencial, que posee 7 subprogramas, que son el de entrega de despensas, el de entrega de aparatos auditivos, el de entrega de sillas de ruedas, de entrega de aparatos ortopédicos, de entrega de bultos de laminas, de entrega de cobijas y de entrega de colchonetas.

En todos estos programas es muy marcada la tradición de la práctica de la asistencia social y no existe un programa que vaya encaminado a atacar la causa de los problemas, que es el ataque a la pobreza directamente.

Habría que precisar que no se pretende acabar de golpe con el asistencialismo, porque la pobreza no se puede desaparecer en corto plazo, y en consecuencia pasará un tiempo largo para que podamos ver que haya una disminución sensible en el número de pobres, al menos en nuestro país y por tanto, existirán problemas de distinto nivel de gravedad que afecten a los que hoy carecen de recursos para solventar sus problemas, lo que hace necesario, por humanidad cuando menos, que el gobierno siga manteniendo obligatoriamente la política de la asistencia social, en aras de ayudar a paliar los graves conflictos existenciales que provoca la falta de recursos para resolver por ejemplo, la compra de una medicina que un médico haya recetado para sanar a un niño con una fuerte infección, y que esto hace que el problema deba resolverse inmediatamente para evitar una posible complicación, que inclusive pueda llevar a la muerte a ese pequeño.

Por otro lado, la solución a estos problemas atempera y modula los efectos sociales que puedan causar en la sociedad el desespero y la frustración de los que menos tienen, por la carencia persistente de recursos para solucionar sus necesidades, de tal suerte que la asistencia social es hoy también, un modulador de las explosiones sociales y de alguna manera sirve de freno a la delincuencia y la violencia, actualmente tan presente en nuestra sociedad y que la lastima severamente.

### **4.- Una propuesta del MC. Héctor Melesio Cuén Ojeda, Presidente Municipal Electo de nuestro municipio para el periodo 2011-2013.**

Ha llamado poderosamente la atención de la suscrita, particularmente una propuesta del actual Presidente Municipal Electo, MC. Héctor Melesio Cuén Ojeda, dado que a juicio de la que escribe, recoge muy claramente esta nueva tendencia mundial de practicar la asistencia social, con la que se ha mostrado una identificación de la autora, en función de que si entra al combate de las causas de la problemática que es la génesis de esta: la pobreza.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Se refiere a la instalación de un conjunto, de lo que el Maestro Cuén ha denominado Centros de Incubación Social. El fin de estos centros es promover la creación de nuevos empleos, particularmente en aquellos lugares del municipio y zonas de la ciudad en que la pobreza esté presente y las carencias que produce esta, se manifiestan de manera permanente y clara.

Se instalarán en aquellos espacios que ya existan en esos sitios, tales como escuelas, centros de barrio, iglesias, unidades del DIF, etc., de tal manera que no cueste el espacio en que habrán de funcionar. La atención será dada por pasantes del servicio social de las universidades de carreras afines al desempeño del objetivo general de los centros de incubación social, es decir, de la promoción del emprendurismo. Las personas a quienes se dedicarán estos esfuerzos, serán los que se dediquen a la elaboración de chorizos, quesos, empanaditas, pan, tortillas de harina caseras, etc., y que deseen ampliar los horizontes de su negocito, asesorándolos en la transformación de su tiendita en una microempresa con todas sus características, enseñándoles su manejo y en general todas los detalles para que esta funcione tal y como se debe hacer. Una vez concluida la capacitación y manifestando con decisión el deseo de continuar adelante con la transformación, se les planteará la consecución de un crédito de poca magnitud, pero de acuerdo con lo que se requiera para llevar a cabo los pasos de la multicitada transformación ya debidamente sustentada y clarificada durante esa capacitación. Si acepta, se le ayudará en la cobertura de los requisitos para conseguir el crédito y cuando ya se tenga el recurso, se le asesorará para que su micro o pequeña empresa pueda funcionar y que pueda cubrir el crédito que evite el afrontar un nuevo problema que representaría el adeudo de ese dinero. Esto hará que la familia seguramente se involucre en la marcha del negocio y ello traerá consigo la mayor integración de esta y la elevación de los niveles de vida de los que participen en este programa.

También, estos centros servirán para proporcionar capacitación en inglés y computación de manera permanente a quienes quieran tomarlos; así mismo, se impartirán cursos a niños y jóvenes en materias que tradicionalmente se encuentran más deficientes, como son matemáticas y español y algunas materia más que se detecte se requieran en los sitios donde se encuentren ubicados los centros de manera particular, de tal manera que funcionarán permanentemente durante la mayor parte del año. Obviamente estas instalaciones contarán con lo necesario para su funcionamiento, como son computadoras y mobiliario requerido para su buena marcha.

### **5.- Conclusiones.**

Como se detalló líneas arriba, la asistencia social se ha dado en nuestro país mas como caridad que como un acto obligatorio de los gobiernos. Prácticamente los gobiernos han asumido como su compromiso y obligación esta actividad, hasta casi mediados del siglo pasado, con algunos chispazos a lo largo de la historia, pero de ninguna significación.

Sin embargo, la asistencia social es aun así, una actividad que está planteada para resolver solo el problema momentáneamente, es decir, se propone realizar acciones para atenuar un problema particular de momento y cuando pasa este, persiste la situación de pobreza y en general el esquema de vida de quienes se les ha ayudado a resolver su problema, que es la causa de estas dificultades transitorias.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

La nueva visión de hacer asistencia social, lleva el objetivo de, al mismo tiempo apoyar en la resolución de los problemas, realizar acciones para avanzar en el combate de la pobreza de los que la padecen. Esto cada vez más se está consolidando como la forma de diseñar y ejecutar políticas de asistencia social en el mundo.

Es claro que la manera tradicional de realizar esta labor, será muy difícil de erradicar en siquiera mediano plazo, por ello no es posible prescindir de esta forma, sobre todo si los problemas son graves y que ameritan una solución inmediata, que es cuando se debe, por humanidad y solidaridad, recurrir a hacer lo necesario para que se resuelvan los problemas, particularmente cuando está en riesgo la misma vida de una persona o una comunidad.

Pero en la medida de lo posible, se deberá ir transitando a formas que tengan la tendencia de combatir las causas de estos problemas, que definitivamente es la pobreza. Por ello a la autora le parece de mucha relevancia la propuesta creación de los centros de incubación social que el actual Presidente Municipal Electo, MC. Héctor Melesio Cuén Ojeda, intentará poner en marcha para llevar bienestar social permanente a las comunidades, que es el principal objetivo de la verdadera asistencia social y no solo la resolución momentánea de los problemas.

### **6.- Referencias Bibliográficas.**

*Manual del DIF Municipal.* Torres Zaragoza Concepción Herrasti Aguirre Ma. Luisa y Leyva Anayanci. Centro de Servicios Municipales "Heriberto Jara", A.C. México D.F. (marzo2002).

*La Asistencia Social en México y el DIF Estatal.* Palencia Alonso Víctor Samuel. *El Sol de Durango* (Septiembre de 2008).

**EL DERECHO A LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL JUZGADO SEGUNDO DEL RAMO DE LO FAMILIAR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MAZATLAN, SINALOA.**  
**YADIRA QUINTERO IBARRA.**

---

*“¿Es nuestro mundo “un mundo con acceso para todos”?*

*No lo es.... pero puede llegar a serlo.*

*Todo depende de todos y cada uno de nosotros.*

*También de ti.”*

María J., hermana de una persona discapacitada.

**INTRODUCCION**

El presente ensayo versa acerca del derecho a la accesibilidad que tienen las personas con discapacidad que acuden a las instalaciones del Juzgado Segundo de Primera Instancia del Ramo de lo Familiar del Distrito Judicial de Mazatlán, Sinaloa y la necesidad de implementar políticas públicas que garanticen dicho derecho.

De inicio, tenemos que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, se entiende por Discapacidad, cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

En lo que concierne a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas, la discapacidad es un concepto que evoluciona y que es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás; entendiéndose por discriminación por motivos de discapacidad, cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de capacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

**Misión:** Promover, proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante la implementación de políticas públicas que les permitan la accesibilidad a las instalaciones del Juzgado Segundo de lo Familiar,

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

cumpliendo así el Poder Judicial del Estado con un compromiso de mejora continua y de modernización de los servicios que presta el Gobierno del Estado de Sinaloa, facilitando el ejercicio de los derechos y obligaciones que las leyes les reconocen a las personas con discapacidad y los que se deriven de los Acuerdos y Convenios Internacionales signados por el Estado Mexicano.

**Visión:** Contribuir a lograr una calidad de vida más digna y justa para las personas con discapacidad impulsando su plena integración a la sociedad, mediante la introducción de políticas públicas encaminadas a eliminar todo tipo de barreras físicas y a la creación de infraestructuras accesibles.

### **OBJETIVOS**

**Objetivo general:** Adaptar la infraestructura existente en el Juzgado Segundo de Primera Instancia del Ramo de lo Familiar del Distrito Judicial de Mazatlán, Sinaloa, a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad, cumpliendo con las disposiciones contempladas en las Convenciones Internacionales, leyes generales y estatales, en relación al derecho a la accesibilidad de las mismas

#### **Objetivos específicos**

- Que las instalaciones actuales cuenten con señalización e incluyan tecnologías para facilitar el acceso y desplazamiento, y que posibiliten a las personas el uso de ayudas técnicas, perros guías u otros apoyos.
- Que las nuevas edificaciones sean provistas de un diseño universal.<sup>23</sup>

### **EL PROBLEMA DE LA FALTA DE ACCESIBILIDAD**

En la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, sede del Juzgado Segundo del Ramo de lo Familiar, existen aproximadamente 18,000 dieciocho mil personas con discapacidad, según datos proporcionados por la C. Licenciada Consuelo Velarde Juárez, Coordinadora del Programa Discapacitado del Sistema DIF Mazatlán, personas que pueden acudir a este Tribunal a iniciar un procedimiento judicial o a intervenir en él cuando tengan algún interés en que este órgano jurisdiccional

---

<sup>23</sup> *Por diseño universal se entiende el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado “Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad.”*

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

declare o constituya un derecho o imponga una condena o bien tenga un interés contrario.

Habrán casos en los que las personas con discapacidad acudan al Juzgado de manera personal y otras en los que lo realicen por conducto de un Tutor, de conformidad con el numeral 451 del Código Sustantivo Civil Estadual, el cual señala: "Tienen incapacidad natural y legal: II.-Los que siendo mayores de edad, sufren enfermedad reversible o irreversible, o presentan estado de discapacidad, sea físico, sensorial, intelectual, emocional, mental o varias de ellas a la vez, no pueden gobernarse, obligarse o manifestar su voluntad, por sí mismos o por otro medio que la supla"; pero aún en el caso de que se les vaya a nombrar un Tutor, para hacerse la declaración de incapacidad, una vez presentada la solicitud de interdicción ante el Tribunal, se provee auto para que dentro de los tres días siguientes sea reconocido (a) el o la presunta incapacitada por tres médicos, diligencia de reconocimiento que se practica en dos ocasiones en presencia del Tribunal, del Ministerio Público y de la persona que solicitó la interdicción y en la mayoría de los casos, en las instalaciones del Juzgado.

Así pues, tenemos que los usuarios y las usuarias con discapacidad se enfrentan con barreras arquitectónicas al acudir a las instalaciones del Juzgado Segundo de Primera Instancia del Ramo de lo Familiar, consistentes en:

- 1.- No se cuenta con un estacionamiento para personas con discapacidad.
- 2.- Existe una rampa para acceder a la banqueta del edificio, pero no cuenta con un señalamiento para discapacitados, por lo cual puede ser obstruida fácilmente.
- 3.- No existe en el edificio señalización en Braille.
- 4.- La puerta de entrada no tiene un fácil acceso para las personas que usan silla de ruedas,
- 5.- El edificio cuenta con tres niveles, ninguno cuenta con elevador o rampa que permitan el fácil acceso y manejo de silla de ruedas, y no tienen pasamanos en ambos lados.
- 6.- No existe en el área de entrada un cubículo de servicios sanitarios para hombres y otro para mujeres, destinados a personas con discapacidad.

## **MARCO JURIDICO**

En cuanto al problema que presentamos en el Juzgado de la falta de accesibilidad de las personas con discapacidad, cabe decirse que existen en las últimas décadas innumerables instrumentos para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad, entre las más importantes se encuentra:

*La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*, aprobada junto con su protocolo Facultativo el 13 de Diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, convención que fue signada por el Estado Mexicano el día 30 de Marzo del año 2007 y ratificada el 17 de diciembre del

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

mismo año. La misma es una norma universal jurídicamente vinculante que asegura que los derechos de las personas con discapacidad se garanticen en todo el mundo, convención que tiene como propósito promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad, cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación.

Esta convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienes social a una cuestión de derechos humanos que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad; no crea ningún derecho nuevo, expresa los derechos existentes en una forma que atiende a las necesidades y la situación de las personas con discapacidad.

La convención en su artículo 3º enumera como uno de sus principios generales la accesibilidad y en su artículo 9º señala:

*“1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios en instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán entre otras cosas, a:*

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;*
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia;*

*2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:*

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;*
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;*
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;*

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

d) *Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;*

e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal de intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público.

f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información.

g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet.

h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo. “

Al respecto de las Convenciones Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 133 señala: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Así también, contamos con una *Ley General de las Personas con Discapacidad*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005, con reforma publicada el 1º de agosto del 2008, que reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de políticas públicas necesarias para su ejercicio, señalando en su artículo 5º, que uno de los principios que deberán observar las políticas públicas en la materia, es la accesibilidad.

Existe un dato importante en la presente Ley, en su artículo 6º señala que es facultad del Ejecutivo Federal en materia de esta Ley, promover el otorgamiento de estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, lo cual resulta un claro incentivo.

Esta Ley en su artículo 13 manifiesta: *“Las personas con discapacidad tienen derecho al libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras en espacios públicos. Las dependencias de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal vigilarán el cumplimiento de las disposiciones que en materia de accesibilidad, desarrollo urbano y vivienda se establecen en la normatividad vigente. Los edificios públicos que sean construidos a partir del inicio de la vigencia de esta Ley, según el uso al que serán destinados, se adecuarán a las Normas Oficiales que expidan las autoridades competentes, para el aseguramiento de la accesibilidad a los mismos.”*

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Por otro lado, en su numeral 14 señala: “Para facilitar la accesibilidad, en la infraestructura básica, equipamiento urbano y espacios públicos se contemplarán entre otros, los siguientes lineamientos: I.- Que sean de carácter universal y adaptados para todas las personas; II.- Que cuenten con señalización e incluyan tecnologías para facilitar el acceso y desplazamiento, y que posibiliten a las personas el uso de ayudas técnicas, perros guías u otros apoyos, y III.- Que la adecuación de las instalaciones públicas sea progresiva.”

De igual forma nuestra entidad federativa cuenta con la *Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa*, expedida mediante decreto número 426, publicada en el Periódico Oficial El Estado de Sinaloa con fecha 6 de septiembre de 2000, en cuyo artículo 5º, establece que en el Estado de Sinaloa, el tránsito de las personas con discapacidad, así como las facilidades que éstos gocen, se sujetará a lo previsto por esta ley, por la legislación vial, sanitaria, asistencial, por los demás ordenamientos legales conducentes, así como por la normatividad, programas y acciones que se establezcan y apliquen en las materias: I.- Organización, operación, supervisión y evaluación de las acciones que, en materia de asistencia social, educativa laboral, cultural, recreativa y deportiva se lleven a cabo para modificar y adecuar las circunstancias que impidan a la persona con discapacidad s desarrollo integral; II.- Promoción para adecuar las construcciones urbanísticas y arquitectónicas a las necesidades de las personas con discapacidad; III.- Establecimiento de las normas técnicas correspondientes; y IV.- Campañas de difusión de los programas y acciones en materia de equiparación de oportunidades, educación vial y cortesía urbana.

En el numeral 10, señala que son atribuciones y obligaciones de los Ayuntamientos en materia de protección a personas con discapacidad, expedir, modificar, derogar o abrogar los ordenamientos municipales correspondientes a fin de lograr la supresión de las barreras arquitectónicas a que se refiere esta ley, con la finalidad de beneficiar a las personas con discapacidad.

Por último, en sus artículos del 76 al 94 nos habla respecto a las barreras arquitectónicas<sup>24</sup> en lugares con acceso al público, en los cuales señala en lo sustancial que las puertas de acceso de un edificio, a efecto de que puedan ser utilizados por personas que se desplacen en silla de ruedas, tendrán un claro totalmente libre de noventa y cinco centímetros de ancho cuando menos, que los que tengan escaleras en su interior, contarán con una rampa para el servicio de personas con discapacidad, la cual se construirá siguiendo las especificaciones

---

<sup>24</sup> *Se entenderá por Barreras Arquitectónicas: Los obstáculos que dificultan, entorpecen o impiden a personas con discapacidad su libre desplazamiento en la vía pública y lugares con acceso al público, exteriores o interiores o el uso de los servicios comunitarios.”Ley de Integración Social de personas con discapacidad del Estado de Sinaloa”*

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

precisadas en la ley, que los edificios de más de tres niveles o plantas, contarán con un elevador, por lo menos para el uso de personas con discapacidad, con dimensiones no menores de ciento cincuenta y cinco centímetros de profundidad por ciento sesenta centímetros de ancho, a fin de que permita el fácil acceso y manejo de sillas de ruedas, que las escaleras tendrán pasamanos en ambos lados, con secciones no mayores de dos pulgadas de diámetro o de ancho, así como en forma continua, que todo edificio de acceso público tendrá, por lo menos un cubículo de servicios sanitarios para hombres y otro para mujeres, destinados a personas con discapacidad, los cuales se ubicarán preferentemente lo más cerca posible al vestíbulo de entrada del propio edificio, entre otras más recomendaciones.

### **PROPUESTAS**

Una vez analizado el problema de la falta de accesibilidad al que se enfrentan los usuarios y las usuarias con discapacidad al acudir a las instalaciones del Juzgado Segundo de Primera Instancia del Ramo de lo Familiar, dadas las barreras arquitectónicas existentes, en cumplimiento a la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad signado por el Estado Mexicano, acatando la Ley General de las Personas con Discapacidad y la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa y entendiendo que el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano, se proponen las medidas siguientes a fin de adaptar la infraestructura existente en el Juzgado Segundo del Ramo de lo Familiar del Distrito Judicial de Mazatlán, Sinaloa a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad:

- 1.- Contar con un cajón de estacionamiento para personas con discapacidad, con el debido señalamiento, el cual también deberá incluirse en la rampa que existe para acceder a la banqueta del edificio a fin de que no pueda ser obstruida fácilmente.
- 2.- Crear una pequeña rampa en la puerta de entrada del edificio para facilitar el acceso de las personas que acudan en silla de ruedas.
- 3.- Que el edificio cuente con señalización en Braille, indicando el nombre del Juzgado en la entrada y de igual forma el nombre de cada departamento o secretaría.
- 4.- Crear rampas para acceder a los tres niveles del Juzgado que permitan el fácil acceso y manejo de silla de ruedas, e incluir pasamanos en ambos lados.
- 6.- Incluir por lo menos en el área de entrada un cubículo de servicios sanitarios, el cual cuente con las características necesarias para que pueda ser utilizado por personas con discapacidad.

### **CONCLUSIONES**

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

Cabe decirse que la creación de infraestructuras accesibles, si bien tiene un costo económico, no se puede poner precio a un derecho humano, que cuando no hay obstáculos para las personas con discapacidad, los mismos son empleados, empresarios, consumidores y contribuyentes como todos los demás. Algunas medidas pueden ser costosas, pero puede hacerse como lo pide la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, mediante una realización progresiva, en función de las posibilidades financieras con las que se cuentan, tomando en consideración que el Estado Mexicano, nuestras autoridades Federales, Estatales, Municipales y la comunidad entera, tenemos la responsabilidad de procurar por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

## **CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SINALOENSES.**

### **ERIKA CERVANTES OLMEDA**

---

Desde hace algunos años, se vienen produciendo avances importantes en materia de modernización e innovación de la gestión pública en nuestro país. Sin embargo, el camino que queda por recorrer es largo si se entiende que ambos conceptos no son particulares y mucho menos restringidos a las exigencias de la sociedad que al mismo tiempo se moderniza<sup>25</sup>.

En este sentido, criterios como innovación en la gestión, calidad en la prestación de servicios públicos, administraciones inteligentes, equidad de género y mejora continua en el ámbito público, se apoderan del espacio público reclamando salir del sitio al que por años se les ha relegado, un espacio meramente de discurso, para acaparar la atención y adoptar un lugar mucho más conflictivo como parte de la reivindicación ciudadana y parte de la legitimidad de la administración pública.

Las políticas de gestión de calidad en las instituciones públicas son una necesidad inevitable para lograr el tan anhelado desarrollo social y económico. Sin embargo, no se trata de crear por crear políticas públicas, sino de hacerlo de forma lo mas efectiva posible, haciendo una adecuada identificación y diagnóstico de los procesos que intervienen en la implementación de las políticas públicas<sup>26</sup>, La construcción de políticas públicas debe hacerse desde una perspectiva de género, ello implica a su vez, la identificación, construcción de problemas que afectan de diferente manera a mujeres y hombres; la superación de asimetrías no solamente de género sino también étnico y culturales, para con esto, poder asegurar que serán políticas públicas de calidad ya que se consideran las necesidades de las y los clientes<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Sánchez González, José Juan (2005) "Reforma, modernización e innovación en la historia de la administración pública en México". Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo, consultado en Material de Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A.C. para la materia "El servicio y los Servidores Públicos". Pág. 20

<sup>26</sup> Al referirme a procesos que intervienen en la implementación de las políticas públicas, me refiero en especial a aquellos grupos de personas a quienes va dirigida la política pública, es decir, es fundamental identificar las necesidades de la población objetivo, y es obvio que una de las necesidades de la población es la cuestión de la equidad de género.

<sup>27</sup> Argumento basado en la definición de calidad "...la calidad es satisfacer las necesidades de la persona receptora del servicio, generando lealtad, confianza, bien común..."expuesta en la primera sesión de la materia "Calidad en el Servicio al Público" del MC. Calixto Arellano Fierro, maestro y titular del Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A.C.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

En este marco de modernización y nueva gestión pública, el tema de la equidad de género, y en especial este plan de capacitación para las y los funcionarios públicos en materia de “*Calidad con Equidad de Género en las políticas públicas Sinaloenses*”, contribuye a reforzar la política del actual gobierno en procurar el avance de la equidad de género, en momentos en que se impulsa un plan general de reforma de la gestión pública, de esta manera podemos coincidir en que la equidad de género se ha convertido en uno de los retos de la reforma y modernización del sector público. De esta manera, se puede retomar la idea de Enrique Cabrero (2009) quien considera que la sociedad de nuestros días no acepta más que lo público sea exclusivo del ámbito estatal, la sociedad reclama lo público como propio y repliega al Estado a ser un articulador de la voluntad ciudadana, afirmando con este argumento, la necesidad de identificar la voluntad de la ciudadanía, y una de ellas es el tema de la equidad de género.

El presente plan de capacitación contempla aspectos fundamentales de la perspectiva de género y capacidades que las personas que elaboran políticas públicas deben desarrollar así como los conceptos y enfoques que necesitan manejar para lograr el impacto y resultados esperados de las políticas públicas, pero sobre todo, el presente plan de capacitación pretende lograr que los responsables del diseño de las políticas públicas en Sinaloa, consigan identificar y concientizar que el enfoque de género es un instrumento pertinente y valioso para el éxito de los objetivos mismos de la modernización de la administración pública, y sobre todo para avanzar en el mejoramiento de la calidad integral de las políticas públicas.

Curso de capacitación “***Calidad con Equidad de Género en las Políticas Públicas Sinaloenses***” dirigido al personal de la administración pública responsable del diseño de las políticas públicas.

### **Misión**

Lograr el reconocimiento por parte de las personas responsables del diseño de políticas públicas de la necesidad de crear políticas públicas de formación multidimensionales y transversales, a modo de intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera, activar sinergias entre los diversos actores y generar un marco para que, cada área según sus características y mandatos, pueda insertar su propia iniciativa o programa, multiplicando así su efecto.

### **Visión**

Posicionar la equidad de género como parte de la calidad e impacto de las políticas públicas, en el entendido de que la transversalización de la perspectiva de género es una condición para mejorar la pertinencia, impacto, calidad y equidad de las políticas públicas.

### **Objetivos**

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

- Atender el desafío que constituye la equidad de género en la modernización del sector público.
- Sensibilizar a las y los funcionarios públicos en cuanto al tema de la calidad con equidad de género en las políticas públicas.
- Asegurar que las necesidades y especificidades de mujeres y varones sean tomadas en cuenta como una dimensión integral al momento de diseñar políticas públicas.
- Asumir la formación, el desarrollo y potencialización de las capacidades como un derecho humano fundamental, así como una herramienta para diversificar sus opciones
- Habilitar el acceso a formaciones con reales perspectivas de inserción, y potencialidad para fortalecer la calidad.
- Generar el efecto multiplicador de la utilidad de la herramienta del análisis de género para el diseño e implementación de las políticas públicas.

### **Contenido temático**

El contenido temático de dicha capacitación servirá como un documento de consulta permanente para quienes trabajan en la administración pública, en especial, aquellas personas responsables del diseño de las políticas públicas. Comprende una parte introductoria y cuatro módulos vinculados al marco conceptual y las diferentes etapas de las políticas públicas.

En la parte introductoria de Sensibilización de la Perspectiva de Género, el objetivo será orientar y facilitar la tarea de construir políticas públicas con perspectiva de género, identificando como herramienta fundamental el análisis de género, una vez concluida la parte introductoria, el primer modulo tiene como objetivo presentar al personal responsable del diseño de políticas públicas algunos elementos de contextualización. En tal sentido remarca dos aspectos. El primero refiere a las exigencias de la calidad en las políticas públicas, considerándose desde su diseño hasta su evaluación para un posible rediseño. El segundo refiere al conjunto de recursos que contemplan las cuestiones de género y garantizan la igualdad jurídica de los distintos sexos ante los servicios públicos. No obstante el esfuerzo del Estado para garantizar la igualdad formal de derechos, persisten problemas de desigualdad real entre mujeres y hombres en los servicios públicos. También se reconoce que la posibilidad de acortar esta brecha en materia de derechos está condicionada tanto por elementos que hacen a la integración cultural de nuestras sociedades, tales como la percepción de oportunidades, las expectativas y representaciones sociales dominantes. Estos problemas constituyen el eje central de la planeación estratégica que incluya la equidad de género como aspecto fundamental de la calidad en el diseño. El segundo modulo se entra a la etapa de la formalización de un instrumento metodológico de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas, identificando la pertinencia para el cumplimiento de la calidad en el diseño. En el tercer modulo se analizarán la idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad del diseño de políticas públicas, desde el diagnostico previo hasta la

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

evaluación, quedando claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros.

Finalmente, todo lo aprendido en los tres módulos anteriores, se aterrizarán en el cuarto modulo, en donde se analizarán con las herramientas de análisis brindadas casos reales, logrando proponer y ensayar mejoras posibles procurando la calidad con equidad de género.

### **Parte introductoria: Sensibilización sobre la Perspectiva de Género**

#### **Objetivo de aprendizaje**

El objetivo es definir cómo se concibe la sensibilización en género y explicar por qué es una modalidad importante para contar con servidoras y servidores públicos que conozcan la perspectiva de género para aplicarla en su desempeño profesional y laboral, en especial, en el diseño de políticas públicas.

#### **Temas**

1. Qué es y para qué sirve el género

#### **Lecturas de apoyo**

Serret Bravo, Estela. *¿Qué es y para qué sirve la perspectiva de género?* Libro de Texto para la Asignatura: Perspectiva de Género en Educación Superior. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. 2008. pp15-59.

----- "*Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*", publicada por el INMUJERES en 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100972.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf)

### **Módulo 1: Conceptos básicos de calidad y género**

#### **Objetivo de aprendizaje**

Crear una sinergia entre los requerimientos del concepto de calidad en el diseño de las políticas públicas y la herramienta de la perspectiva de género, para lograr, desde el diseño de las políticas públicas la satisfacción de todas las necesidades de la ciudadanía, sin perder de vista que la cuestión de equidad de género corresponde a la justicia.

#### **Temas**

1. El concepto de calidad con perspectiva de género en el servicio al público
2. La importancia de un servicio de calidad
3. Categoría de género
4. Legalidad de la equidad de género

#### **Lecturas de apoyo**

Teresita de Barbieri. "*Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica*", en *Debates en Sociología*, No. 18, 1993 pp. 2-19.

-----Ley general para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Sinaloa.

## **Líneas de Investigación:** **Género y políticas públicas**

### **Módulo 2: Género, desarrollo y Políticas Públicas de calidad**

#### **Objetivo de aprendizaje**

Aborda la equidad de género como componente fundamental de una política pública dirigida a mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo integral, tanto individual como colectivo de la ciudadanía.

#### **Temas**

1. El Análisis de género
2. La pertinencia de género en el diseño de políticas públicas

#### **Lecturas de apoyo**

Astelarra, Judith (2003) *“Democracia, género y sistema político”* En: Meetzen, Ángela y Enrique Gomariz, *Democracia de Género. Una propuesta inclusiva* (comp.), Fundación Heinrich Böll. Berlín. Disponible en: [www.boll.de/downloads/gd/democracia-de-genero-propuesta.pdf](http://www.boll.de/downloads/gd/democracia-de-genero-propuesta.pdf)

Bardach, Eugene. “Los ocho pasos para el análisis de Políticas Públicas” Un manual para la práctica. Porrúa/CIDE. México. 2008. pp 37-60.

Huggins Castañeda, Magally (2005) *“Género, políticas públicas y promoción de la calidad de vida”*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis), Caracas, Venezuela publicado en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/03829.pdf>

Pazos Morán, María (2009): *“Impacto de Género de las Políticas Públicas”*. DT del IEF. En [http://www.ief.es/Publicaciones/Documentos/Doc\\_23\\_09.pdf](http://www.ief.es/Publicaciones/Documentos/Doc_23_09.pdf)

### **Módulo 3: Transversalización de la perspectiva de género**

#### **Objetivo de aprendizaje**

Utilizar la perspectiva de género como una herramienta básica para el diagnóstico de las necesidades de la sociedad, así como para el diseño de las políticas públicas que se pretende tengan un impacto favorable y de calidad para las personas a quienes va dirigida.

#### **Temas**

1. Las políticas de igualdad de oportunidades y de acción positiva un primer paso en el camino hacia la igualdad desde las administraciones públicas
2. Gender mainstreaming o la transversalidad de Género (TG)

#### **Lecturas de apoyo**

Carmen, Castro García (2003). *“Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica”*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Guzmán, Virginia. *“La equidad de género como tema de debate y de Políticas públicas”*. Feminismo en transición. Transición con feminismo, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A. C., 1997.

### **Módulo 4: Incorporación del enfoque de calidad con equidad de género en experiencias concretas del servicio público.**

#### **Objetivo de aprendizaje**

En este apartado, los participantes trabajarán en alguna política pública específica, a la cual tratarán de encontrarle la perspectiva de género, en caso de no tenerla,

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

propondrán la forma de incluirle la perspectiva de género con un rediseño de proyecto e identificando los principales obstáculos para la transversalización de la perspectiva de género.

### **Temas**

1. Análisis de casos concretos

### **Lecturas de apoyo**

Priego M., Karla. *“Experiencias exitosas en la incorporación de la perspectiva de género en políticas públicas”*, en [www.generoyambiente.org/ES/secciones](http://www.generoyambiente.org/ES/secciones)

Wayne, Parsons. *“Políticas Públicas”*, FLACSO, México 2007. Capítulo II pp117 - 261, 2007 y capítulo V pp685-799

### **Implementación**

Con el apoyo del Instituto Sinaloense de las Mujeres, se pretenden establecer convenios de colaboración con la administración pública estatal, los cuales darán la pauta para llevar a cabo el curso de capacitación en áreas estratégicas de las dependencias estatales.

Este curso de capacitación está dirigido al personal de la administración pública responsables del diseño de políticas públicas y programas de los servicios públicos, con una duración de 24 horas, administradas durante 4 fines de semana (viernes de 15:00 a 18:00 horas y sábado de 9:00 a 12:00 horas).

### **Evaluación del aprendizaje**

Se realizará una evaluación diagnóstica y grupal para conocer cuánto saben acerca de la temática. Al término del Curso se efectuará una evaluación de los contenidos.

### **Evaluación de la asistencia**

Se exigirá un 80% de asistencia al curso para su aprobación. Se llevará un registro por participante durante los 8 días del curso.

### **Para la obtención del documento de acreditación**

Se extenderá constancia expedida por el ISMUJERES a los y las participantes que acudan al 80% de sesiones presenciales y que realicen la evaluación inicial y la final del curso.

### **Conclusión**

En síntesis, la evolución actual de las políticas públicas encaminadas al desarrollo, con una perspectiva más determinante de la sostenibilidad y la equidad, conduce a un enfoque integral de las acciones y coloca a las personas en el centro de los procesos y a su calidad de vida como fin último del desarrollo. Esto no es posible sin la incorporación integral de la dimensión de género precisamente porque el género es un elemento constitutivo de las relaciones, encontrándose ahí la importancia del tema, es decir, el género es un instrumento de análisis que muestra a las personas situadas y condicionadas socialmente, revela las relaciones y la distribución de poder y recursos entre unos y otras y, por tanto, constituye una dimensión de base sobre la cual actúan las otras dimensiones generadoras de diferencias: etnia, edad, nivel educativo, ingresos, condición rural

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

o urbana, religión, sexo, etc. Es decir, los frenos y transformaciones en el ámbito de género influyen en los otros condicionamientos sociales y viceversa.

Por ello, la transversalización de la perspectiva de género es una condición para mejorar la pertinencia, calidad y equidad de las políticas. Transversalizar la perspectiva de género quiere decir visualizar y tomar en cuenta, en todas las dimensiones y factores del proceso de diseño, desarrollo y evaluación, las singularidades, los obstáculos y las limitaciones para la participación y valoración de los aportes de mujeres y hombres. A partir de esa consideración, también implica diseñar e implementar políticas públicas para superar las desigualdades y discriminaciones de partida que afectan a las mujeres.

Debido a lo anterior, se propone sensibilizar y capacitar a las personas de la administración pública responsables del diseño de políticas públicas en cuanto al tema de la calidad con equidad de género, ya que como se señala en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Función Pública “La calidad la construyen las personas y el éxito de una administración pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos”<sup>28</sup> y es, mediante la participación de las y los funcionarios públicos en el marco de esa calidad con equidad de género de las políticas públicas.

Finalmente, tanto para las personas que estamos familiarizadas con el tema, como para quienes lo perciben como observadores, la conclusión es obvia, demandamos calidad en los servicios públicos que se nos ofrece, aspiramos al bienestar y seguridad que provee una administración organizada, capacitada y consciente de las necesidades diversas que tenemos como sociedad, estratégica en sus decisiones y sobre todo que respete nuestra dignidad humana y nuestros derechos humanos fundamentales y es mediante una cultura que privilegie la calidad por encima de otros criterios que se podrá entender en un sentido más amplio el verdadero concepto de modernización institucional, sin perder nunca de vista que la equidad de género es un acto de justicia.

### **Bibliografía consultada**

Cabrero Mendoza, Enrique (2009) *“Los desafíos de SPC en México”*. Mauricio Merino editor. Edición CIDE-SFP, México. Pág. 187. Consultado en Material de Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A.C. para la materia “El servicio y los Servidores Públicos”.

Castro García, Carmen (2003). *“Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica”*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

---

<sup>28</sup>Consultada en [www.clad.org/documentos/.../cartaibero.pdf/view](http://www.clad.org/documentos/.../cartaibero.pdf/view) el martes 12 de octubre de 2010.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

- Guzmán, Virginia (1997). *“La equidad de género como tema de debate y de Políticas públicas”*. Feminismo en transición. Transición con feminismo, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A. C.
- Priego M., Karla. *“Experiencias exitosas en la incorporación de la perspectiva de género en políticas públicas”*, en [www.generoyambiente.org/ES/secciones](http://www.generoyambiente.org/ES/secciones)
- Sánchez González, José Juan (2005) *“Reforma, modernización e innovación en la historia de la administración pública en México”*. Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo. Pág. 20. Consultado en Material de Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A.C. para la materia *“El servicio y los Servidores Públicos”*.
- Serret Bravo, Estela (2008). *¿Qué es y para qué sirve la perspectiva de género?* Libro de Texto para la Asignatura: Perspectiva de Género en Educación Superior. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. pp15-59.
- Teresita de Barbieri (1993). *“Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica”*, en *Debates en Sociología*, No. 18, pp. 2-19.
- Wayne, Parsons (2007). *“Políticas Públicas”*, FLACSO, México. Capítulo II pp117 - 261, y capítulo V pp685-799
- *“Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública”*, publicada por el INMUJERES en 2008, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100972.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf)
- Ley general para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Sinaloa.

**POLITICAS CON EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO  
EN TEMAS DE PLANEACIÓN CON CALIDAD  
MARÍA DOLORES GALINDO AVENA**

---

*“Proyecto de atención de la violencia hacia las Mujeres sinaloenses”*

**MISIÓN**

Construir alianzas con los gobiernos locales e instituciones académicas para dar sustento a la política pública, a través de proyectos de capacitación e investigación que promuevan la participación ciudadana para propiciar un desarrollo integral, que promueva la equidad de género garantizando que mujeres y hombres tengan en acceso en igualdad de condiciones a recursos de desarrollo.

**VISIÓN**

Contribuir a la integración de las mujeres y hombres al desarrollo en condiciones de equidad y en el ejercicio de sus derechos humanos, para modificar las condiciones de desigualdad, incorporando la perspectiva de género en todos los niveles de gobierno.

**INTRODUCCIÓN**

El proyecto que se propone llevar a cabo en Sinaloa, consiste en, realizar acciones de Sensibilización y Capacitación de Género, enfocado a avanzar en la difusión de la cultura de género en los ámbitos públicos, privados y académicos con una visión integradora que apoye la no discriminación, la igualdad de derechos y oportunidades y una vida libre de violencia, con el propósito fundamental de Capacitar, orientar y sensibilizar a servidores públicos de los diferentes niveles de gobierno, Estatal, Municipales y Delegaciones Federales en la cultura de género y en el conocimiento de los instrumentos jurídicos, internacionales, nacionales y los avances legislativos en el Estado, que nos compromete a la implementación de las Políticas Públicas que instrumenten acciones dirigidas a favorecer la plena incorporación de las mujeres en el ámbito económico, político, social y cultural.

**Con este proyecto se pretende abordar:**

Violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica y sexual, dentro de las modalidades de Violencia Familiar, Violencia Laboral, Violencia en la Comunidad, y la Violencia Institucional.

**OBJETIVOS**

- Desarrollar una intensa campaña de sensibilización y difusión en los medios de comunicación para informar a la sociedad sobre los derechos de las mujeres, las principales causas que originan la violencia, los mecanismos de atención y denuncia, así como las acciones afirmativas que se realizan de manera institucional.
- Operar un Programa de Sensibilización y Capacitación de Género, enfocado a avanzar en la difusión de la cultura de género en los ámbitos

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

públicos, privados y académicos con una visión integradora que apoye la no discriminación, la igualdad de derechos y oportunidades y una vida libre de violencia.

- Implementación de las Unidades de Atención a Mujeres víctimas de violencia en el Estado de Sinaloa, ubicando unidades en los municipios de la entidad, en dos modalidades: **fijas e itinerantes** que proporcionen orientación y atención a mujeres víctimas de violencia en condiciones de vulnerabilidad.
- Las Unidades de atención a Mujeres víctimas de violencia Fijas se ubicarán en las colonias populares de la ciudad de Culiacán donde se localizan los mayores índices de pobreza y marginación, y de violencia intrafamiliar. Se integrarán dos Unidades de atención a Mujeres víctimas de violencia Itinerantes, con personal interdisciplinario, con equipo de cómputo y sistemas de comunicación que en dos vehículos se trasladarán a las comunidades más densamente pobladas y que sean punto de confluencia de otras poblaciones carentes instancias de apoyo al problema, y de mayor incidencia en violencia intrafamiliar. Una de las Unidades Itinerantes, dará cobertura a los municipios del norte Estado de Sinaloa los Municipios de Ahome, El Fuerte, Choix, Guasave, Sinaloa, Mocorito, Salvador Alvarado y Badiraguato.
- La segunda Unidad de atención sería para los Municipios del sur del estado, Cosalá, Elota, San Ignacio, Concordia, Mazatlán, El Rosario y Escuinapa.
- Encontrar equilibrio y una buena comunicación entre sociedad y gobierno es fundamental para afrontar la problemática social, para así, lograr crecer y fortalecer nuestra sociedad, buscando la coordinación institucional y la vinculación de acciones y ayuntamientos del estado y de los organismos no gubernamentales. Para la implementación de las unidades de atención, la cual constituye no solo una responsabilidad sino un compromiso institucional, ya que los verdaderos indicadores del desempeño de un gobierno por alcanzar la equidad e igualdad de género son las acciones que lleva a cabo para eliminar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y en todos los aspectos de la vida. Con el objetivo de dar propuestas de políticas públicas y/o legislativas que generen mejores condiciones de vida para las mujeres, superando la discriminación de que son objeto por su condición de género, promoviendo acciones positivas de prevención, mitigación y erradicación de la violencia intrafamiliar, en respuesta a la problemática local y regional.

### **JUSTIFICACION**

Lo anterior se propone con el objetivo de fomentar una cultura de atención coherente y eficaz en todo el Estado de Sinaloa para prevenir y erradicar la violencia de género, específicamente contra mujeres, niños y niñas, mediante el fortalecimiento de los mecanismos legales e institucionales enfocados a atender los factores que inciden en el desarrollo de las mujeres y de la sociedad.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

Integrarnos con gobierno estatal, gobierno municipal y organizaciones y dependencias, que son responsables del trabajo de atención a víctimas de violencia de las mujeres, en poder trabajar las unidades de atención a mujeres sinaloenses víctimas de violencia de género, donde enfocaremos nuestro trabajo en reconocer la existencia de este flagelo social y sobre todo que tengan las oportunidades de conocer los programas y proyectos que el gobierno federal, esta encaminando para bajar los índices violencia de género es uno de los grandes obstáculos para la plena incorporación de las mujeres a la vida productiva de nuestro país, se ha convertido en un problema social de grandes dimensiones, retomado por el consenso internacional y avalado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), considerándose fundamental la eliminación de la violencia contra la mujer para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

Apoyado este Proyecto con los Instrumentos Internacionales, Nacionales y Estatales:

### **Constitución Política del Estado de Sinaloa**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo pr<sup>1º</sup> y 4<sup>º</sup>.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) Art. 1, 4 y 7.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Párrafos 3 y 13.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará) Art.1, 2, 3, 4, y 6.
- Declaración del Milenio. Apartado I, V, y VIII.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en su “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. Art. 1, 2, 4, y 11.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Art., 38 fracs. I, II y IX
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres Art. 4, 6 Y 7.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Art. 26, frac III y IV
- Ley General de Desarrollo Social. Artículos 2º, 3º (frac II y III), Art. 8 y 62
- “Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Sinaloa”

Llevar a cabo este proyecto en los 18 municipios del estado, se considera sumamente importante ya que el 50.3 por ciento de la población de Sinaloa son mujeres, lo que en números representa 1 millón 313 mil 25 mujeres, a quienes va dirigido este proyecto, considerando beneficiar de manera directa a 900 mil mujeres de la totalidad de los municipios, según datos de una publicación del INEGI en el 2008<sup>29</sup>.

Contribuir al fortalecimiento del Estado para lograr la integración de la población femenina al desarrollo social, otorgando a las mujeres la igualdad de derechos y

---

<sup>29</sup> Consultada en

[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres\\_en/La\\_mujer\\_Sinaloa.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeres_en/La_mujer_Sinaloa.pdf)

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

oportunidades, la superación de la discriminación, promoviendo la cultura de la prevención, detección y la atención de la violencia contra las mujeres, dando prioridad a las mujeres en situación de violencia que vivan en condiciones de pobreza y exclusión social, apoyando a las Instancias Municipales para que coordinadamente con los municipios logren implementar programas y acciones que promuevan la prevención de la violencia contra las mujeres y el respeto a sus derechos.

### **MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO**

#### **Antecedentes**

Considerando que en el contexto mundial la toma de conciencia de la desigualdad que existe entre hombres y mujeres ha sido un tema de atención de diversos Organismos Internacionales, Nacionales y Estatales.

En Sinaloa la situación demográfica de la mujer reviste de mayor importancia la realización de proyectos que beneficien a la población en general en el conocimiento de los instrumentos jurídicos que apoyan a las mujeres para su incorporación e integración en los diversos ámbitos del desarrollo social.

El Estado de Sinaloa tiene una población de 2 millones 608 mil 440 habitantes, de los cuales 1 millón 313 mil 825 son mujeres, es decir el 50.3%, esto de acuerdo a los datos del conteo de INEGI del año 2005.

La participación de las mismas en la actividad económica es del 29.1%, la cual se refleja en las actividades comerciales, administrativas y de servicios, existiendo una gran diferencia en la participación económica de los hombres que es del 68.3%<sup>30</sup>.

En los 18 municipios del Estado se encuentra distribuida la población de mujeres, incidiendo mayormente en las cabeceras municipales donde se concentra la mayor actividad económica como son: Culiacán, Mazatlán, Ahome, Guasave, y Navolato, es aquí donde se ubica el 75% de las mujeres<sup>31</sup>.

La estructura poblacional del estado de Sinaloa de hombres y mujeres, se presenta en cuadro anexo relacionado por municipio, población urbana y rural, destacando cuatro municipios con mayor población de mujeres que son: Culiacán, Mazatlán, Ahome y Guasave

MUNICIPIO	POBLACIÓN TOTAL		
	POBLACIÓN TOTAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>ESTADO</b>	<b>2,608,442</b>	<b>1,294,617</b>	<b>1,313,825</b>
<b>AHOME</b>	388,344	191,701	<b>196,643</b>
ANGOSTURA	42,445	21,134	21,311
BADIRAGUATO	32,295	16,606	15,689
CONCORDIA	27,001	13,782	13,219
COSALÁ	17,813	9,083	8,730
<b>CULIACÁN</b>	793,730	390,613	<b>403,117</b>

<sup>30</sup> Op cit

<sup>31</sup> Op cit

**Líneas de Investigación:  
Género y políticas públicas**

CHOIX	31,763	16,280	15,483
EL FUERTE	92,585	46,725	45,860
ELOTA	46,462	24,114	22,348
ESCUINAPA	49,655	24,885	24,770
<b>GUASAVE</b>	270,260	133,834	<b>136,426</b>
<b>MAZATLÁN</b>	403,888	198 469	<b>205 419</b>
MOCORITO	44,217	22 637	21 580
NAVOLATO	135,681	68 496	67 185
ROSARIO	47,394	24 107	23 287
SALVADOR ALVARADO	76,537	37 194	39 343
SAN IGNACIO	23,355	12 021	11 334
SINALOA	85,017	42 936	42 081

\*Datos del INEGI 2005

Según los datos revisados del INEGI 2005, la distribución de la población de mujeres en la zona urbana en Sinaloa es 68.6%. y el 31,4% pertenece a las comunidades rurales, mencionando que estos grupos viven en localidades de extrema pobreza y desigualdad que son las zonas serranas y de cultivos temporales, en donde difícilmente se dan las oportunidades para las mujeres de desarrollo económico, político y social, haciendo necesario que se implementen Políticas Públicas que generen mejores condiciones de vida para la mujeres, eliminando la discriminación y la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A pesar de que la incorporación de la mujer como un importante factor económico se ha dado de manera gradual, existen todavía sectores de la economía que están reservados solo para los hombres.

En el aspecto político, las oportunidades se han manifestado de manera importante, continúan aún sin ser satisfactorias, todavía los espacios de toma de decisión están dados en su totalidad a los hombres, en la administración pública, en el congreso local y en los municipios.

De acuerdo con el índice de empoderamiento de Género, según cifras de la Organización de las Naciones Unidas en México, ubica a Sinaloa en un valor de 0.498, mostrando una evolución del acceso de las mujeres a oportunidades económicas y políticas en una categoría baja, menor al índice nacional de 0.5366.

En el aspecto de educación, Sinaloa tiene una población de mujeres entre 6 años y más que asiste a la escuela, lo que representa un 30.9% superando el promedio nacional. La tasa de participación en los niveles de educación superior es de 47.7 % que representa casi la mitad de la población universitaria.

Es compromiso del **ISMUJERES** con el apoyo de los Recursos del Gobierno Federal (**PAIMEF**), desarrollar programas y acciones tendientes a impulsar la inclusión de las mujeres del estado en la búsqueda de satisfacer necesidades estratégicas que se enfoquen a su desarrollo humano, económico, político y social, que incidan en el empoderamiento y participación en el desarrollo del Estado y del País.

Consideramos de vital importancia, atender áreas de capacitación y sensibilización a todos los funcionarios y funcionarias de los tres niveles de gobierno, considerando que a ahí es donde se integran las políticas públicas logrando la Transversalización de la perspectiva de género, con visión integradora para lograr

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

que se erradiquen decisiones que tengan muy marcados estereotipos, que limiten el progreso y desarrollo de las mujeres y los hombres Sinaloenses, con el propósito de generar políticas públicas de fortalecimiento.

El proyecto está estrictamente ligado con las diferentes dependencias, instituciones que trabajan políticas públicas, uno de estos es el Instituto Nacional de las Mujeres con las Instituciones y Organismos que Integran la Junta Directiva y Consejo Consultivo de este Instituto, integrado por el Sector Salud, Educación, Seguridad, Sistema DIF, Contraloría Social, Secretaría de Gobierno, comisión de Equidad, Género y Familia del Congreso del Estado ,Comisión Estatal de derechos Humanos Comisión de los DERECHOS Humanos Independiente de Sinaloa, A.C. Instituto Sinaloense de la Juventud, Secretaría de Desarrollo Económico, Consejo Estatal para la Participación Social en la Educación, Federación de Mujeres Empresarias capítulo Sinaloa, Consejo Estatal para la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar ,Universidad Autónoma de Sinaloa a través de la Escuela Superior de Trabajo Social, Facultad de Derecho , Escuela de Sociología, Biblioteca Central, Escuela de Letras y Escuela de Informática , DIFOCUR, Universidad de Occidente y Escuela Libre de Derecho de Sinaloa, Consejo Estatal de la Juventud Indígena(CEJIS), Universidad Autónoma Indígena de México(UAIM).

Las 18 Instancias Municipales de las Mujeres representativas del sector empresarial, Tercera edad, Discapacitadas, Sindicatos, todas relacionadas y comprometidas con el problema de violencia hacia las mujeres y operan programas de acuerdo a sus atribuciones y responsabilidades, también guardan vinculación y en congruencia con las acciones que desarrolla el Consejo para la atención de la Violencia Intrafamiliar, Institución Estatal, de manera coordinada este trabajo permitirá el fortalecimiento de cada una de las Dependencias, Instituciones y Organizaciones, en una Capacidad de respuesta frente a este fenómeno de la violencia intrafamiliar.

### **OBJETIVO GENERAL**

Se realiza una exposición breve del objetivo general para cada vertiente en la que se incide, incluyendo los logros que se persiguen con la implementación del Proyecto, enfatizando los cambios que se esperan alcanzar expresados en fines claros, precisos y realistas que sean medibles o ponderables en el tiempo:

<b>Vertiente</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivo Específico de las Reglas de Operación</b>
<b>a) Transversalización de la perspectiva de género mediante el fortalecimiento y profesionalización institucional.</b>	Incidir en los espacios de decisión de los tres niveles de gobierno con acciones de profesionalización a través de conferencias, foros y talleres con la finalidad de abrir una agenda donde las políticas públicas	Fortalecer a las Instancias de Mujeres para que en coordinación de los tres niveles de gobierno y organizaciones de la sociedad civil y academia, elaboren, ejecuten y evalúen programas,

**Líneas de Investigación:**  
**Género y políticas públicas**

	se realicen con una visión que integre el respeto absoluto de los derechos humanos de las mujeres.	proyectos y acciones que promuevan la prevención, detección y atención de la violencia contra las mujeres.
<b>b) Acciones y prácticas de prevención, detección y atención de la violencia contra las mujeres dirigidas a la población.</b>	Diseñar y ejecutar una Campaña Estatal de Difusión en los medios de comunicación, para informar, sensibilizar y prevenir a la sociedad en general sobre los diferentes tipos de Violencia de Género y sus principales causas y efectos.	Difundir y promover acciones y prácticas de prevención, detección y atención de la violencia contra las mujeres dirigidas a la población en general, priorizando a las mujeres rurales e indígenas y a todas aquellas que viven en condiciones de pobreza y exclusión social con base en el reconocimiento de la composición pluricultural de la nación.
<b>c) Generación y difusión de estudios e investigaciones.</b>	Apoyar y generar espacios de análisis, investigación documentación a través de recursos humanos profesionalizados en perspectiva de género, abordando causas y efectos de la violencia hacia las mujeres.	Fomentar la generación de conocimiento y el desarrollo en las IMEF en materia de Violencia de Género para el diseño, operación y evaluación de las políticas públicas y programas relativos a la prevención, erradicación de la misma.
<b>d) Creación o fortalecimiento de refugios para las mujeres víctimas de violencia y sus hijas e hijos, así como de unidades de atención y protección a las víctimas de violencia, proporcionando en ambos casos, apoyo médico, Psicológico y legal especializado y gratuito.</b>	Crear, instalar y operar Unidades de Atención a mujeres víctimas de violencia, con el propósito de hacer prevención, capacitación y sensibilización en materia de género, así como fortalecer la infraestructura de atención a la situación de violencia que viven las mujeres sus hijas e hijos.	Favorecer la creación o fortalecimiento de refugios para las mujeres en situación de violencia y sus hijas e hijos, así como las de unidades de atención y protección a víctimas de violencia proporcionando en ambos casos, apoyo médico, psicológico, legal y de trabajo social, especializados y gratuitos, a fin de desarrollar procesos de independencia y empoderamiento.

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

### **ALCANCES Y EXPECTATIVAS**

A partir del cumplimiento de los objetivos y acciones que se emprendan en el “Proyecto de Atención de la Violencia hacia las Mujeres Sinaloenses”, en su entorno comunal, que abarque su respectivo radio de acción, con más mujeres informadas acerca de sus opciones de la problemática que presente. Aspirando a que en los programas de los tres niveles de gobierno se vea transversalizado por la visión de género, con indicadores que permita evidenciar las diversas formas de violencia contra las mujeres en nuestro estado.

Mejorar las condiciones de vida de las mujeres sinaloenses a través de la capacitación, la difusión de sus derechos, de la formación de una cultura de la denuncia de la violencia en su contra, que contribuya a bajar los índices de marginación social y lograr el pleno acceso a la justicia y desarrollo.

Las acciones anteriormente descritas se desarrollarán durante 12 meses.

### **IMPACTO Y BENEFICIOS DEL PROYECTO**

- Contribución a la solución del problema o demandas de las mujeres que viven violencia.
- Un Estado que no toma en cuenta las nuevas dinámicas y características de un conflicto social, no es capaz de cumplir con la misión para lo cual fue constituido; en el caso de la violencia hacia las mujeres, corresponde a este garantizar su protección a través de legislaciones y políticas públicas que permitan el disfrute de sus derechos en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por tal motivo este proyecto viene a darnos herramientas para avanzar en este tema tan lamentable en las entidades federativas.
- Avance del conocimiento científico y/o tecnológico. El Instituto Sinaloense de las Mujeres, en busca de una sinergia que redunde en el beneficio y desarrollo de las mujeres sinaloenses, y consciente de que todo esfuerzo en pro de la igualdad de oportunidades entre los géneros necesita la colaboración de toda la sociedad, formación de recursos humanos de alto nivel, consolidación de la infraestructura científica y tecnológica y con indicadores e información fidedigna acerca de la situación de las mujeres sinaloenses, que nos facilite hacer recomendaciones y propuestas de políticas públicas.

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**Los mecanismos de seguimiento y/o evaluación que aplicarán durante la ejecución del Proyecto:**

Para el seguimiento y evaluación de las acciones programadas en este Proyecto, los mecanismos a utilizar serán los que nos establezca INDESOL a fin de evitar duplicidades con otros programas y acciones del Gobierno Federal.

**La sistematización de los resultados obtenidos a través del Proyecto?**

Con la presentación de los informes de avance trimestral del desarrollo de las acciones programadas y del avance del ejercicio presupuestal, con apego a lo establecido en las Reglas de operación del PAIMEF y con plena observancia de

## **Líneas de Investigación: Género y políticas públicas**

los principios de eficacia, eficiencia, honestidad y transparencia en el ejercicio de los recursos que el Gobierno Federal ha otorgado a las instancias de mujeres.

### **BIBLIOGRAFÍA**

Castro García. *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2003.

Emanuela, Lombardo. "Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea" en *Revista Española de Ciencia Política*. Núm. 18, Abril 2008, pp. 95-120

María José, Moreno Ruiz. "Políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo en América Latina: una cuestión estratégica para abordar la desigualdad", en Gisela Zaremberger *Políticas sociales y de Género. Los problemas sociales y metodológicos*, FLACSO, México, 2008.

Pedro, Medellín Torres. *La política de las políticas públicas: propuesta teórica y metodológica para el estudio de las políticas públicas en países de frágil institucionalidad*. CEPAL. División de Desarrollo Social. Serie Políticas Sociales No. 93. Santiago de Chile, julio de 2004.

Virginia, Guzmán. "La equidad de género como tema de debate y de políticas pública. Feminismo en transición. Transición con feminismo", Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A. C., 1997.

Wayne, Parsons. *Políticas Públicas*, FLACSO, México 2007 Capítulo I pp. 35-116 y Capítulo II pp117 -261, 2007.

-----*Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer: Convención de Belén do Pará y su estatuto de mecanismo de seguimiento*. México: SRE : UNIFEM: PUND, 2006. 101 p.

-----*La eliminación de la violencia en contra de las mujeres en México: enfoque desde el ámbito internacional*. México: SRE: UNIFEM: PNUD, 2006. 803 p.

-----*Encuesta nacional sobre violencia contra las mujeres: 2003*. Coord. Gustavo Olaiz, Blanca Rico, Aurora del Río. México: IMSP: Secretaría de Salud, 2003. 132 p.

-----Curso-taller: prevención de la violencia desde la infancia. Instituto Nacional de las Mujeres. México: INMUJERES: PNUD, 2006. 182 p.

Garrido Genovés, Vicente "*Amores que matan: Acoso y violencia contra las mujeres*". Alzira, Valencia: Algar, c2001. 322 p.

-----*Panorama de violencia contra las mujeres (ENDIRE 2006)* Estados Unidos Mexicanos. Aguascalientes, Ags.: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, c2008. XI, 123 p.

Guía de Acciones Prácticas para Prevenir y Atender la Violencia de Género hacia las Mujeres. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

# **GÉNERO Y DERECHO**

---

**RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO MEG: 2003 EN EL CONSEJO ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR PARA EL ESTADO DE SINALOA**  
***NIRIA DAHALI ESPINOZA FLORES***

---

**Introducción**

Las tendencias y requerimientos sociales, así como la búsqueda de cambios ideológicos y culturales, nos conducen a explorar caminos que nos hagan evolucionar. El enfoque de género o la igualdad entre hombres y mujeres consiste en la capacidad de que las mujeres y los hombres disfruten por igual de los bienes valorados socialmente, las oportunidades, recursos y recompensas, la igualdad no significa que un hombre sea igual a una mujer o viceversa, sino más bien que las oportunidades que tengan y los cambios que existan en sus vidas no dependan de su sexo, sino de sus capacidades.

La capacidad de las instituciones para incorporar una perspectiva de igualdad es uno de los pilares más fuertes en la integración. Hasta hace poco tiempo el aplicar el enfoque de género solo consistía en la capacidad de las instituciones para tener en consideración el análisis de género a la hora de realizar su labor, sin embargo hemos llegado a un momento donde el fortalecimiento institucional no solo depende de sus resultados externos sino también de la concientización con la que el personal realiza sus funciones, primordialmente si sus funciones están directamente relacionadas con la falta de equidad y con discriminación como lo es el tema de la violencia familiar.

Desde el surgimiento de CEPAVI hace ocho años, se ha trabajado con el interés y la conciencia de impulsar una cultura de equidad de género entre la sociedad sinaloense, sabiendo que esto ayudaría a disminuir enormemente la violencia familiar. Con la implementación del MEG se pretende garantizar y aportar nuestro grano de arena para invalidar cualquier práctica discriminatoria, de inequidades, e incluso de hostigamiento sexual entre compañeras y compañeros de nuestra institución, buscando predicar con el ejemplo.

**Justificación**

La Misión y Visión de CEPAVI, se enfocan a lograr la prevención y atención de la violencia familiar para generar una transformación cultural que arraigue el reconocimiento de los derechos humanos e instaure en las familias respeto, convivencia pacífica, cohesión, solidaridad y responsabilidad compartida entre sus miembros.

El Modelo de Equidad de Género es de carácter voluntario y se aplica a organizaciones públicas y privadas que deseen demostrar, a través de la implantación y uso del Modelo, su compromiso con la equidad de género. La incorporación de los procedimientos determinados en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 permite visualizar las diferencias existentes en el trato laboral

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

entre mujeres y hombres en el nivel organizacional, así como aplicar medidas estratégicas para disminuirlas y generar un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal.

Es por ese compromiso, que la certificación en MEG: 2003, respaldaría nuestra visión, misión y valores. Comprometiéndonos con la máxima elemental de la calidad: “di lo que haces y haz lo que dices” ya que en nuestro actuar se establece la perspectiva de género como una directriz por lo que es de gran importancia que nuestra institución se certifique como un compromiso hacia el interior de nuestra organización en un modelo que nos hace ser congruentes y coherentes con nuestro origen.

### **Antecedentes de CEPAVI**

El surgimiento del Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar “CEPAVI”, tiene su origen en un proceso organizativo, demandante, propósito y fuerte del movimiento de mujeres en la entidad. Sin embargo es en el periodo de 1998-2000, cuando se pronuncia un movimiento más articulado, consensuado y plural del movimiento femenino, el cual desembocó en una serie de encuentros, eventos, transferencias e intercambios, que culminan con un gran compromiso solidario y democrático, cuyo espacio de reflexión lo constituyó el foro estatal **Sinaloa en la voz de sus mujeres**. Evento que reunió a mujeres líderes en los campos de carácter público, social, privado, político, educativo e intelectual. En ese marco socio político, el 8 de marzo del 2000, se crea el Instituto Sinaloense de la Mujer, concebido como el organismo responsable del diseño de lineamientos dirigidos al otorgamiento de servicios de apoyo, gestión, y capacitación para las mujeres sinaloenses y la búsqueda de la equidad de género<sup>32</sup>.

En la misma fecha pero de 2001, se estableció la necesidad de que existiera la promulgación de leyes específicas que apoyaran el abatimiento gradual de la violencia intrafamiliar. El resultado de la jornada fue la presentación de la iniciativa de Ley para la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar en el Estado de Sinaloa que se aprobó en noviembre y publicó en el Periódico Oficial el día 7 de diciembre de 2001 bajo el nombre de **Ley para prevenir y Atender la violencia intrafamiliar**.

Para el cabal cumplimiento de los objetivos de esta Ley, se crea el 22 de julio de 2002 el Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar (CEPAVI), como órgano responsable, de apoyo normativo, consulta, evaluación y coordinación de las tareas y acciones que realicen los organismos facultados. A partir de ese momento, el Consejo Estatal para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, es el órgano responsable, de apoyo normativo, consulta,

---

<sup>32</sup> *Instituto Sinaloense de la Mujer*, Memoria: Sinaloa en la voz de sus mujeres, México, UAS, 2000.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

evaluación y coordinación de las tareas y acciones que realicen los organismos facultados sobre la violencia intrafamiliar.<sup>33</sup>

### **El Modelo de Equidad de Género y los requisitos que deben cumplirse su Implantación**

El Instituto nacional de las Mujeres, crea el MEG: 2003 con la finalidad de apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en diversos organismos, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Los requisitos con los que se debe cumplir para su implantación son los siguientes:

- *Reclutamiento y selección de personal:* que las prácticas de contratación no sean discriminatorias en ningún sentido.
- *Capacitación:* la institución debe garantizar la participación igualitaria en el acceso de hombres y mujeres, con la finalidad de ofrecer mayores oportunidades de desarrollo laboral.
  
- *Desarrollo profesional:* se debe contar con programas de desarrollo profesional que establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal.
  
- *Igualdad de oportunidades y compensaciones:* que las prácticas de promoción y Pago sea igual a trabajo de igual valor independientemente del sexo.
- *Vida familiar y laboral:* Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares, por ejemplo jornadas corridas, etc.
  
- *Ambiente laboral y salud en el trabajo:* Promover la existencia de un ambiente con equidad de género es decir generando respeto en el uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización del lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.
  
- *Hostigamiento sexual:* que exista un ambiente laboral libre del hostigamiento y los mecanismos para prevenirlo y de darse sancionarlo.
  
- *Sensibilización en equidad de género:* que existan conocimientos esenciales de Género en todo el personal adscrito a la institución, de preferencia acreditado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

---

<sup>33</sup> Título primero, Capítulo III, Artículo 8, de la Ley para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar, del Estado de Sinaloa, p.8

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

### **Procedimiento para la certificación**

Para implementar un modelo MEG: 2003 es necesario llevar a cabo el siguiente procedimiento:

#### *Diagnóstico Inicial*

El diagnóstico es una herramienta que permite generar un reporte sobre las condiciones laborales en que se encuentra la organización. Con é se busca que se identifiquen las inequidades existentes.

#### *Implantación*

Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo de equidad de género.

#### *Incorporación de acciones Afirmativas*

Incorporar en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género. Dichas estrategias consideran el desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

#### *Capacitación*

Para un óptimo proceso de implantación del MEG, se imparten dos talleres:

1. Sensibilización.
2. Taller de interpretación e implementación del MEG.

#### *Asesoría*

La asesoría para las organizaciones que participan por primera vez en el proceso de implantación del MEG, se inicia a partir del cronograma de trabajo, definido por el diagnóstico inicial.

#### *Preauditoría*

La preauditoría es un ejercicio previo a la auditoría realizado para obtener la certificación.

#### *Auditoría Final*

Es la última parte del proceso de implantación para lograr la certificación MEG, y es realizada por una empresa de tercera parte, con reconocimiento a nivel nacional e internacional en procesos auditables.

### **Análisis de áreas de oportunidad**

En el aspecto de *reclutamiento y selección de personal*, esta viene ya determinada por el departamento de recursos humanos de gobierno del estado sin embargo, nuestra área de oportunidad consiste en mandar posibles candidatos/as por lo que es este el procedimiento sobre el cual se puede tener control para tener una mejor gama de elección.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

En cuanto a la Capacitación, contamos con un departamento altamente preparado por lo que solo es necesario organizar un programa anual de capacitaciones que involucre a todo el personal.

En cuanto a la Vida laboral y familiar, nuestra institución muestra flexibilidad en los horarios y permisos con goce de sueldo para el cuidado de las y los hijos por enfermedad, lactancia y cuestiones escolares (siempre y cuando estos sean justificados) así como la licencia de paternidad.

En CEPAVI se han adoptado algunas acciones afirmativas sin embargo estas solo responden a corresponsabilidad por ejemplo se aplica el permiso de paternidad (que es de 10 días), se realizan algunas concesiones por enfermedad de hijas/os y hay accesibilidad para acordar permisos.

Existen muchas fortalezas en la institución que pueden lograr la formal aplicación del modelo de equidad de género, por mencionar algunas, señale que existen acciones afirmativas como licencias de maternidad y paternidad, no existen hasta el momento situaciones de hostigamiento sexual, los salarios hasta el momento no dependen del sexo sino de la categoría y perfil que se requiera para ocupar un puesto, el personal que tiene conocimiento del tema evita coludirse en la discriminación.

### **Beneficios de adoptar el MEG**

En el personal:

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción/la gente está contenta).
- Cambio de actitudes de mentalidad en el personal. Proactividad.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.

Para la Institución:

- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Mejora el clima organizacional/ ambiente de trabajo.
- Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

- Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mejora la imagen de las organizaciones al exterior.

Para la sociedad:

- Genera justicia social
- Mayor sentido de responsabilidad en el servicio
- Mayor capacidad de respuesta
- Empatía
- Armonización en el trato a las/os usuarias/os

### **Plan de mejora de continua de calidad**

La mejora que se debe determinar primeramente a través de la implantación, uso y reajuste del Modelo, esto para poder determinar cuáles son los procedimientos en lo que la institución muestra debilidad y la determinar la manera en que se puede convertir en una fortaleza a través de convertirla en parte de la mejora continua. Otro de los puntos a tomar en cuenta es el de las acciones afirmativas, ya están implícitas en el actuar de la institución sin embargo se requiere de documentos expresos puesto que si no se tienen siempre serán supuestos y voluntarios de aplicar.

### **Misión, Visión y Objetivos**

Misión

El Consejo Estatal para la prevención y atención de la Violencia Intrafamiliar busca incidir en la eliminación de estereotipos y desigualdades de género en hacia el interior de su organización a fin de establecer la corresponsabilidad entre sus integrantes, mejorando sus relaciones y expresándolo a través de un servicio de calidad y calidez con pleno conocimiento y respeto a los derechos humanos.

Visión

En 2011 el Consejo Estatal para la prevención y atención de la Violencia Intrafamiliar ha logrado aumentar la satisfacción personal, familiar, profesional, económica y social de hombres y mujeres dentro de su entorno laboral, promoviendo un ambiente más sano y armonioso.

Objetivos

- Eliminar los estereotipos de género al interior de la institución.
- Eliminar las desigualdades que pudieran existir
- Promover la aplicación de la normatividad establecida en la materia.

### **Propuesta**

Es necesario establecer un plan primeramente para la implantación del MEG: 2003, para lo que se haga posible propongo cubrir primeramente cubrir con el primer requisito del modelo debiendo realizarse la siguiente actividad:  
Diagnóstico de necesidades y evaluación.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

Objetivo: determinar las fortalezas y debilidades de la institución.

Se establece un instrumento de evaluación elemental de donde se recogerán datos para realizar una evaluación específica y así poder realizar un real diagnóstico de necesidades a continuación se presenta el primer cuestionario de evaluación:

Datos generales de la persona entrevistada

Sexo:

Compromiso institucional

¿Consideras que en tu institución se apoya la igualdad entre mujeres y hombres? Justifica tu respuesta.

¿Consideras que tus jefes/as promueven la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en tu ámbito de trabajo? Justifica tu respuesta.

¿Consideras que en tu institución existen diferencias en la aplicación de las reglas sobre permisos, ascensos, capacitación y cargas de trabajo entre mujeres y hombres? Justifica tu respuesta.

¿Los mensajes que se transmiten en tu institución a través de carteles, campañas, discursos, comunicados, boletines, logotipos e Intranet, ubican a mujeres y hombres en roles y relaciones equitativas e igualitarias? Comparte un ejemplo.

¿En tu institución aplican alguna medida orientada a favorecer las responsabilidades compartidas (entre mujeres y hombres o entre las instituciones) para lograr el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral de las y los servidores públicos? ¿En qué consiste? En caso de no existir, ¿qué acciones propondrías?

Clima laboral

En el ambiente de trabajo de tu institución, ¿se toleran comentarios, chistes y expresiones que descalifican a mujeres, hombres, homosexuales, discapacitados entre otros? Justifica tu respuesta.

¿Conoces casos de hostigamiento sexual en tu ámbito de trabajo? ¿Te sientes satisfecho/a con la respuesta institucional dada a éstos? Justifica tu respuesta.

¿En tu institución las actividades que realizan mujeres y hombres corresponden a roles y estereotipos de género? Señala un ejemplo.

¿Los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para tomar las licencias de maternidad y paternidad? Justifica tu respuesta.

\*Guía de entrevista para diagnosticar la sensibilización en género en tu ámbito de trabajo. INMUJERES. 2010

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

De la evaluación de este cuestionario, se desprenderán respuestas que servirán de indicadores para elaborar un nuevo cuestionario más preciso de donde se rescaten las necesidades para elaborar el diagnóstico.

### **Conclusiones y Sugerencias**

Es necesaria la capacitación formal en equidad e igualdad de género sin distinción de cargos, ya que si se logra un conocimiento general se puede lograr un trabajo con sinergia, de lo contrario la falta de conocimiento nos da diferentes criterios de aplicación y por lo tanto duplicidad en el trabajo por la falta de acuerdos.

Dentro de las debilidades que en nuestra institución se presentan son la falta de una capacitación formal y unificada, la falta de conocimiento de nuestro código de ética, la falta de existencia de un manual de inducción a los puestos y también el hecho de que los empleos sean otorgados sin que exista un equipo de selección de personal capacitado dejando la formación del personal en actos voluntarios y de buena fe.

Es ineludible la reflexión de los procesos internos de nuestra institución, si bien la percepción social que se tiene de esta es de confianza (y así se demuestra a través de que la mayor parte de usuarias/os que acuden son referidas por otras personas que ya recibieron un servicio) es importante ahora traer esa confianza hacia su personal a través de incentivos y de garantías que hagan que su desempeño sea respaldado con lo mismo que busca para quienes hacen uso de sus servicios.

### **Referencias bibliográficas**

- Ley para prevenir y atender la violencia intrafamiliar en el Estado de Sinaloa.
- Instituto Nacional de la Mujeres México. **Modelo de equidad de género MEG: 2003**. México. 2003.
- Instituto Nacional de la Mujeres México. **Programa de adopción del modelo de equidad de Género**. México. 2003.
- Instituto Sinaloense de la Mujer. **Memoria: Sinaloa en la voz de sus mujeres**. México. UAS. 2000.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

**ATENCIÓN DE CALIDAD EN LA PREVENCIÓN A PERSONAS QUE  
SUFREN VIOLENCIA**  
***CHIQUETE BELTRÁN GEORGINA GUADALUPE***

---

Fundamentos jurídicos en materia de igualdad

En el Instituto Sinaloense de las Mujeres<sup>1</sup>

- Características del organismo
- Organismo público
- Con personalidad jurídica
- Patrimonio propio
- Autonomía técnica y funcional

Misión

Apoyar a las mujeres sinaloenses en la construcción de la justicia, la igualdad de oportunidades en educación, capacitación y empleo, así como el reconocimiento, desempeño, su reposicionamiento en el ejercicio de sus derechos sociales, jurídicos, políticos y reproductivos.

Visión

Construir una sociedad en donde prevalezcan la equidad de género, el respeto, la solidaridad y el trabajo compartido, eliminando todas las formas de discriminación y violencia familiar.

Estructura orgánica

Una junta directiva:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretaría técnica
- Dieciseis vocales
- Organos colegiados
- Consejo consultivo

<sup>1</sup> Instituto Sinaloense de las Mujeres. [www.ismujeres.gob.mx](http://www.ismujeres.gob.mx)

Objetivos

Que las usuarias y usuarios que atraviesan por situación de violencia sean atendidos de manera inmediata, acertada, con calidez y calidad que permita una pronta canalización y resolución del problema.

Objetivos específicos:

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

1. Establecer, coordinar y ejecutar las políticas públicas y acciones en el programa estatal de las mujeres.
2. No discriminación, la igualdad de oportunidades y equidad entre los géneros.
3. Incorporación de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión.
4. Promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para la protección, observancia, y promoción de los derechos de la mujer.
5. Transversalidad en las políticas públicas con perspectivas de género en distintas dependencias y entidades del orden estatal y municipal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.

### Introducción

Durante el siglo XX, precisamente en la década de 1960, se amplió el campo de denuncias considerando la violencia contra la mujer como un problema estructural, en donde el gobierno debía proveer de ayuda en materia de leyes, derechos y redes de casas de acogidas a mujeres maltratadas.<sup>2</sup>

En la sociedad actual como en la vida cotidiana existen razones económicas para mejorar la calidad de vida de las empresas, estas razones pueden ser éticas, idiosincráticas y de orgullo. Para estar a la vanguardia y lograr con ello una mejor calidad de vida se requiere disciplina, tenacidad, habilidad, aptitudes y actitudes positivas ante la vida, en la cultura.

Por estas razones elegí trabajar un tema que está relacionado con el brindar una atención de calidad en la prevención a personas que sufren violencia.

Mi interés personal como servidora pública, en el área de atención a mujeres en situación vulnerable por violencia de género, radica en mi convicción de la necesidad que existe actualmente de brindar a las usuarias(os) que acuden a apoyo, un servicio de calidad y calidez, fundamentado en el conocimiento de los diferentes tipos de modelos ya existentes, así como los documentos que nos brinde un abanico de posibilidades y herramientas que como servidora me sean de gran utilidad para poder resolver de la mejor manera y contener a las personas que acuden en busca del apoyo que se brinda en nuestras instituciones gubernamentales.

<sup>2</sup>“Una ley para proteger a las mujeres, una ley para ti”. Ley General de acceso de las mujeres a libre de violencia.

### Contenido

#### **¿Por qué hay una ley que garantiza a las mujeres una vida libre de violencia?**

La discriminación y la violencia que vivimos las mujeres en las calles, la escuela y el trabajo, y en su propia casa, no se consideraba un asunto muy importante y mucho menos sobre el que tuviera que haber leyes para evitarla. Hoy, esto ha cambiado gracias a la lucha de muchas personas en todo el mundo. Para alcanzar

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

este avance en favor de las mujeres, fue necesario algo más que el reconocimiento de que se estaba cometiendo una injusticia. El reclamo de muchas mujeres y hombres en todo el mundo dio origen a que se desarrollara la conciencia sobre los derechos de las mujeres y a crear leyes y herramientas legales para reglamentarla.

Históricamente fue en el siglo XX, gracias a las luchas del movimiento feminista crear un paso adelante en materia de equidad de género, dado que una primera etapa, siglo XIX, el movimiento se manifestó contra la brutalidad masculina en el matrimonio, luchando, también, por el derecho al sufragio y a la educación.

Fue durante la década de 1960 donde se amplió el campo de denuncias, considerando la violencia contra la mujer como un problema estructural, en donde el gobierno debería proveer de ayuda en materia de leyes, derechos, y redes de casas de acogida a mujeres maltratadas.

Como mecanismo importante para la disminución de la violencia hacia la mujer es la disposición de programas prevención, orientación y acogida. Sin embargo, muchas veces estos programas carecen de efectividad por la escasa conciencia sobre la calidad de atención y servicios que se disponen para las mujeres, invalidando de este modo todos los esfuerzos realizados en pro de sus objetivos.

### **¿Qué es la calidad?**

Es un conjunto de atributos que cumplen con los requisitos que necesita un usuario o cliente. Practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor.

En la complejidad de los seres humanos existen valores humanos y conceptos muy diferentes de medir, como: amabilidad, amistad, aprecio, autenticidad, creatividad, moral, optimismo, dignidad, capacidad de diálogo, etc.

En cuanto a la obtención de la calidad, la competencia, entre personas, empresas o instituciones es buena en la medida que cada persona o parte hace su mejor esfuerzo por ser competitivos y mejorar sus rendimientos en el logro de sus objetivos.

Los teóricos Deming, Juran, Ishikawa y Crosby, nos hablan del trabajo en equipo y de mejoramiento del control de calidad. Es muy importante e interesante lo que dicen los autores, cada uno de ellos tienen sus métodos:

**Deming** nos habla: del trabajo en equipo y las técnicas estadísticas y pero reafirmando nuestro concepto de calidad, desde la perspectiva de cada persona, del incorporar la calidad durante la etapa del diseño

**Juran** : Nos habla de la trilogía: Planear, controlar y mejorar la calidad.

**Ishikawa** nos habla: que la calidad debe ser una revolución de la gerencia y exige trabajo en equipo.... También conocido como “diagrama de Ishikawa”.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

**Crosby** nos habla: al derribar las barreras se consigue un trabajo en equipo. Implantó su filosofía pragmática de cero errores.

La situación observable en la asistencia que se le otorga a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y la *calidad*, es que mujeres acuden a sus módulos a interponer una denuncia por haber sufrido cualquier tipo de abuso, cuando de por sí es muy difícil para ellas llegar a esas instancias, y se encuentran o enfrentan a unos servidores públicos carentes de sensibilidad y capacitación sobre el trato de género y equidad que amenazan con seguir victimizando a la persona lastimada.

La receptividad exige que la administración pública trate a sus clientes como personas y no como “casos”. Aunque muchas veces estos funcionarios no están capacitados para ello y sus actitudes se expresan como un “rechazo patológico”.

### **¿Qué es la violencia?**

Es toda acción u omisión cometida por una persona hacia otra con el fin de humillar, lastimar, dañar y matar.

### **¿Qué es la violencia intrafamiliar?**

Es toda acción u omisión cometida por algún miembro de la familia en relación de poder, sin importar el espacio físico donde ocurre, donde éste puede dañar física, sexual, psicológica y patrimonialmente.

La violencia intrafamiliar es un problema social de grandes dimensiones que afecta sistemáticamente a importantes sectores de la población especialmente mujeres, niñas, niños, ancianas y ancianos. La disminución de ella es posible por medio de planes, programas e instancias profesionales en conjunto. Tripleinscripción de la violencia en el ámbito familiar:

- *Es un problema de derechos humanos*
- *Es un problema de salud pública*
- *Es un problema de seguridad ciudadana*

<sup>3</sup> El Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A. C. “Calidad en el servicio público material: filosofía de la calidad. Diccionario de política y administración pública.”

### **Factores coadyuvantes de la violencia familiar**

Para prevenir y tratar el problema de la violencia contra la mujer es necesario conocer los diversos factores asociados a este fenómeno.

El “marco ecológico” para el estudio de la violencia contra la mujer estudia los factores que actúan en cuatro ámbitos distintos: individual, familiar, comunitario, y sociocultural. El modelo puede verse mejor como cuatro círculos concéntricos. El círculo anterior representa los antecedentes personales que influyen en el comportamiento del individuo y en sus relaciones; el segundo representa el contexto inmediato en que el abuso tiene lugar – por lo común la familia u otra relación de trato íntimo; el tercero representa las instituciones y estructuras sociales, tanto formales como informales, en las que se desarrollan las relaciones-

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

el barrio, el lugar de trabajo, las redes sociales y los grupos de compañeros; el exterior representa el medio económico y social, incluidas las normas culturales. Una amplia variedad de estudios coinciden al identificar los factores que en cada uno de estos niveles aumentan la probabilidad de que se presenten agresiones.

- *En el plano social:* la acción permanente de los mecanismos de socialización, formales y no formales, que articulan y refuerzan las relaciones de poder; que pregonan los esquemas de autoridad y subordinación para hombres y mujeres, que promueven y toleran el castigo físico de las mujeres y las niñas; que estimulan y aceptan la violencia como medio para resolver los conflictos; que sostienen y defienden la ubicación de las mujeres como “propiedad” de los hombres, entre otros.
- *En el plano comunitario:* la influencia de valores, usos, costumbres y dinámicas de organización de las comunidades que establecen y refuerzan el aislamiento de la mujer, la falta de apoyo social, y la tolerancia y legitimización social de la violencia masculina.
- *En el plano de la familia y las relaciones:* el control masculino de los bienes y de las decisiones familiares, así como los conflictos conyugales.
- *En el plano individual:* el maltrato sufrido en la niñez, la violencia familiar en presencia de los niños y niñas, la ausencia o el rechazo del padre, el grado escolar y el uso frecuente de alcohol. <sup>4</sup>

Lo más importante de este modelo es que existe un solo factor causal, sino más bien una interacción de varios de ellos que interactúan y que puedan desencadenar la violencia.

Las normas y los valores relacionados con los géneros, que sitúan a la mujer en una posición subordinada con respecto al hombre, mantienen y refuerzan la violencia familiar contra ella. Estas normas se manifiestan en todos los ámbitos, aunque la mayor parte de las agresiones de los hombres contra las mujeres tiene lugar en el hogar, encuentran un clima de tolerancia y legitimidad social que las refuerza al considerar que la violencia es un prerrogativa de la autoridad y en consecuencia, de los hombres/maridos. La socialización de los niños y las niñas transmiten las normas y los valores culturales relacionados con esta situación.

Combinar los factores de riesgo, del modelo ecológico, entre otros, pueden contribuir a entender por qué algunas sociedades y algunos individuos son más violentos que otros y también por qué la mujer, particularmente la esposa, es constantemente víctima de violencia por parte de su pareja.

### **Razones por las cuales las mujeres no hablan con el personal de salud sobre la violencia familiar**

1.-Tiene miedo a represalias si el agresor se entera de que su violencia ha sido revelada:

- No sabe cómo va a manejar la información que proporcione, desconoce que lo que un o una paciente le dice al prestador ó prestadora es información confidencial.
- Teme que una denuncia a la policía desencadene un estallido de violencia que ponga en peligro su vida y la de sus hijos.

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

- No está en posibilidad de entrevistarse a solas con su médico, se ser acompañada por el agresor o bien, el agresor hanr amenazado con matarla a ella o a sus hijos si cuenta lo sucedido.
- 2.-Siente vergüenza y humillación:
- Cree que es la única que vive esta situación.
  - Piensa que ella provocó la violencia al haber fallado a su pareja de alguna manera (por ejemplo, al no limpiar bien la casa, al educar mal a los hijos, al vestir de forma inadecuadam etcétera).
- Pudo haber intentado dejarlo anteriormente, y al no haber sido capaz se siente avergonzada.
- 3.- Cree que merece el maltrato:
- Siente que no merece ser ayudada.
  - Piensa que es consecuencia de haber actuado mal.
  - Cree que es ella quien provoca las peores actitudes en su pareja.
- 4.-Quiere proteger a su pareja:
- Él es su principal fuente de amor y afecto, cuando no lamaltratada.
  - Él es el único soporte de ella y sus hijos.
  - Ella espera que él cambie

4 Heise, Lori. (1998) En: L. Heisi y M. Ellsberg. Guía para acabar con la violencia contra la mujer, serie L, Núm. 11, diciembre de 1999. Preparada por el Center for health and Gender Equity para population Reports. P.8.

- 5.-Desconoce qué le está pasando:
- Piensa que todas las parejas tienen peleas como las de ellos.
  - Cree que la violencia no se repetirá.
  - No es consciente de que sus síntomas físicos están relacionados con el estrés de vivir en una relación abusiva.
  - Considera que las lesiones sufridas no son lo suficientemente importantes como para mencionarlas.
    - Se siente presionada para soportar la situación.
- 6.-Cree que el prestador o prestadora de servicios no dispone de información o no se interesa lo suficiente sobre la violencia familiar como para hablarle de la situación:
- Percibe que está muy ocupado u ocupada como para perder tiempo hablando con ella de su problema.
  - Teme por la respuesta que pueda tener; cree que su problema no va a ser tomado en serio.
- 7.-Piensa que el personal sde salud no la puede ayudar con su problema:
- Desconoce que el personal de salud puede brindarle información que ella necesita.
  - Recuerda situaciones anteriores en las cuales acudió al personal de salud, y éste no le prestó atención.

## **Marco legal**

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

En términos generales podemos decir, que desde el “redescubrimiento” de la violencia contra las mujeres como problema, de 1960 hasta nuestros días, esta cuestión ha pasado de ser objeto de atención para una minoría -básicamente de algunos grupos de mujeres - a estar en el interés de instituciones nacionales e internacionales con declaraciones y actualizaciones como son las siguientes (Vargas, 2005; Vices, Martín y Frau, 2005)

### **Marcos legales que reconocen la violencia a la mujer como un problema**

- *La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.*
- *La III Conferencia Internacional sobre las Mujeres, celebrada en Nairobi en 1985.*
- *El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (CEDAW).*
- *En 1992, la Comisión de Naciones Unidas sobre la condición de la mujer.*
- *La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993).*
- *La Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada en diciembre de 1993 y promulgada en 1994.*
- *En 1997, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó Estrategias y medidas prácticas para la Eliminación de la Violencia contra la mujer en el Campo de la Prevención del Delito y la Justicia Penal.*

### **Marco institucional en México sobre violencia de género**

- A partir de 1998 se empieza a dar respuesta institucional con el primer Plan Nacional contra la Violencia Intrafamiliar (PRONAVI), se reconoce la violencia intrafamiliar como causal de divorcio.
- En 1999 se publica la Norma Oficial Mexicana NOM 190-SSA1-1999, Prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar.
- A partir del 2000 la violencia intrafamiliar se reconoce como delito en diversos códigos penales del país y se promulgan las primeras leyes para prevenir y atender la violencia familiar.
- En 2006 se aprueba la ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Febrero de 2007.

### **Sobre la violencia de género en Sinaloa**

Desde 1998 la violencia intrafamiliar está considerada causal de divorcio, en 2001 se aprueba la Ley para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar. Sin embargo, por lo general la aprobación de estas leyes no se acompaña de cambios en otros ordenamientos legales, aspectos administrativos y/o procesos, lo que ocasiona que en la práctica sean inoperantes e inútiles. <sup>5</sup>

### **Espacios de protección para víctimas de violencia doméstica**

- Inglaterra (1971), Holanda (1974) y Estados Unidos (1971) fueron los primeros países en abrir refugios para mujeres maltratadas.
- La primera Casa-Refugio en América Latina y el Caribe estuvo en Puerto Rico en 1979, posteriormente Perú (1982) y Brasil (1992).

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

- En México existen Refugios desde 1996 y se iniciaron en Monterrey y Aguascalientes.

#### **Servicios especializados y gratuitos que prestan los refugios**

- *Hospedaje, alimentación, vestido y calzado*
- *Servicio médico*
- *Asesoría jurídica*
- *Apoyo psicológico*
- *Programas reeducativos integrales a fin que logren estar en condiciones de participar en la vida pública, social y privada.*
- *Capacitación para el desempeño de una actividad laboral*
- *Bolsa de trabajo para que puedan tener una actividad laboral remunerada (No todos cuentan con este beneficio).*

#### **Índices de Violencia de Género**

La ENDIREH 2006 reporta que en México, el 67 por ciento de las mujeres han sufrido violencia y en Sinaloa el 61.5 por ciento. Clasificadas esas cifras por tipo de violencia, los datos son los siguientes: EL 42.3 por ciento de las mujeres recibe violencia por parte de su pareja, situándose la violencia emocional en 37.5 por ciento, la económica en 23.4 por ciento, la física en 19.2 por ciento y la sexual en 9 por ciento. Por su parte, en Sinaloa se encuentra en el lugar 15 con el 40.1 por ciento en violencia conyugal, donde la violencia emocional resulta con un 33.9 por ciento, la económica con 22.1 por ciento, la física con 14 por ciento y la sexual con 7.8 por ciento.

*5 Rodríguez Pérez Beatriz Eugenia, Refugio para Mujeres receptoras de violencia Intrafamiliar, Primera edición 2008. México, D.F.*

## **Conclusiones**

Sabemos que las circunstancias o móviles de la violencia son múltiples, pero cuando el 58,2 por ciento de los casos es por violencia de género, se hace necesario e importante implementar acciones que permitan prevenir y atender a mujeres cuyas necesidades más frecuentes son la seguridad, protección, apoyo psicológico y orientación en sus derechos e independencia económica.

Las Instancias Gubernamentales y los Profesionales de la salud , Psicólogas(os), Ministerios Públicos, deben estar capacitados y sensibilizados con estos temas para poder atender a las personas que están pasando por este doloroso proceso de sufrir todo tipo de violencia y sus consecuencias traumáticas, es de vital importancia que se les brinde la atención adecuada en tiempo y forma, para brindarles un abanico de posibilidades y herramientas para que puedan continuar con una vida de mejor calidad, para Ella y sus hijos y se incorporen a la sociedad con su autoestima más fortalecida.

## **Bibliografía**

- “Una ley para proteger a las mujeres, una ley para ti”. Ley General de acceso de las mujeres a libre de violencia.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

- El Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto de Administración Pública de Sinaloa, A. C. "Calidad en el servicio público material: filosofía de la calidad. Diccionario de política y administración pública."
- Heise, Lori. (1998) En: L. Heise y M. Ellsberg. Guía para acabar con la violencia contra la mujer, serie L, Núm. 11, diciembre de 1999. Preparada por el Center for health and Gender Equity para population Reports. P.8.
- Rodríguez Pérez Beatriz Eugenia, Refugio para Mujeres receptoras de violencia Intrafamiliar, Primera edición 2008. México, D.F.

**Consultas electrónicas:**

Instituto Sinaloense de las Mujeres. [www.ismujeres.gob.mx](http://www.ismujeres.gob.mx)

## **VICTIMAS Y SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA SEXUAL** **TELMA YADIRA VALLE SANDOVAL**

---

### **INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, la mayoría de gobiernos ha reconocido que la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas - a veces también llamada violencia basada en el género (**vbg**) - es un problema de derechos humanos y salud pública, además de un obstáculo para el desarrollo de las naciones. La violencia sexual (**vs**) es una de las manifestaciones de la violencia de género. La organización mundial de la salud (**oms**) define **violencia sexual** como: “. todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar, el lugar de trabajo, de estudio...”. Según estimaciones de las naciones unidas, una de cada tres mujeres en el mundo será golpeada, forzada a mantener relaciones sexuales, o sufrirá otro tipo de maltrato a lo largo de su vida. En la mayoría de los casos el agresor será una persona de su familia o conocida. En tanto, una de cada cinco mujeres será víctima de una violación o un intento de violación.

Siendo la vs reconocida como un problema de salud pública, está implícito que toda víctima y sobreviviente de violencia sexual (**vsvs**) debe recibir atención en salud como un derecho fundamental, el cual debe brindarse con eficiencia, eficacia y efectividad; en otras palabras, las vsvs deberían ser tratadas con dignidad.

Se deben de impulsar más organizaciones que mejoren los servicios de salud a vsvs. El programa regional del fondo de población para las naciones unidas (**unfpa**) en asociación con (**ipas**), han elaborado un diagnóstico de situación de la **calidad de atención en salud a las víctimas y sobrevivientes de violencia sexual**.

Aquí encontramos las fortalezas y debilidades localizadas en los servicios de salud ofrecidos a las vsvs, como punto de partida para la elaboración de planes de mejoramiento continuo de la calidad de atención, a nivel de todas las instituciones que atienden a las vsvs. Dicho estudio está enmarcado dentro del programa regional del fondo de población para las naciones unidas (**UNFPA**) en América latina y el caribe en el eje 4, que pretende contribuir en la prevención y mejoramiento del acceso a la salud y la justicia de las mujeres víctimas y sobrevivientes de la violencia sexual (**vsvs**) impulsando así el fortalecimiento de los servicios de salud y los sistemas de protección legal. el resultado esperado es generar respuestas adecuadas a la violencia basada en género, especialmente la violencia sexual y la violencia doméstica, a través de intervenciones políticas, en sistemas de protección y legales, la salud sexual y reproductiva y servicios de prevención, incluso en situaciones de emergencia y post-emergencia. Este proyecto se está desarrollando en coordinación entre **UNFPA**, Internacional Proyectos Asistencia Servicios (**ipas**), International planned parenthood federation (**ippf**), y la comisión interamericana de derechos humanos (**cidh**).

### **MISIÓN**

Atender las necesidades de las **VSVS** con prontitud y esmero, procurando contar con programas mas eficaces, así como unidades medicas dirigidas únicas y exclusivas a violencia de género, el cual respalde al personal medico, para elevar los valores éticos y

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

morales de las instituciones que fomentan el proceso y la mejora continua, capacitando y evaluando a todo involucrado en brindar apoyo con calidad y de manera humana a toda víctima de violencia.

#### **VISION**

Ser un grupo consolidado de médicos que resuelven los problemas de **VSVS** con voluntad y responsabilidad social, con la mejor tecnología, con fuertes bases cimentadas en la confianza de la calidad de atención que se brinda a la víctima de violencia, y que rápidamente refleje el incremento de asistencia de las **VSVS**, contando con una amplia gama de medicamentos básicos que se encuentren al alcance para una atención pronta, garantizando así el bienestar y que se efectúe una rehabilitación integral.

#### **OBJETIVOS**

Se les otorgue capacitación especializada a todas las personas que apoyan a las **VSVS** brindándoles los mejores servicios de salud, así como la creación de las políticas de esta, que otorguen una atención digna, actualizada y objetiva; obtener mejores resultados en la calidad de atención y ganar la confianza de las **VSVS**. A su vez, desarrollar políticas públicas dirigidas a las familias, que sea entendida en su diversidad y complejidad, con el objetivo ampliamente dirigido a reducir la vulnerabilidad social mediante promoción y publicación de prevención.

#### **JUSTIFICACIÓN**

El abuso sexual es un problema latente en la sociedad ya que está atacando con una gran magnitud, siendo la mayoría de casos en el sexo femenino. Mujeres sin importar edad están siendo víctimas de esta violencia y aunque no es un problema nuevo, no es hasta hace algunos años atrás que se le comienza a dar importancia. Este atentado contra la integridad física y emocional contra la mujer es un tema no muy abordado por la población y más que todo en las mujeres que han sufrido dicho problema, ya que por temor a las consecuencias deciden reservar o callar estas experiencias y ocultar lo difícil que es afrontar la realidad en la que viven.

Como consecuencia las mujeres víctimas de abuso sexual presentan traumas que se manifiestan en un período no determinado después del hecho, que se conoce como estrés post-traumático. Este estrés aparece de diferentes formas o manifestaciones ya sean éstas agudas, crónicas o demoradas. Las consecuencias de sufrir un abuso son además de mentales, físicas ya que la mayoría de veces las mujeres son maltratadas y golpeadas antes de que el agresor sexual proceda a abusar de la víctima.

Hoy en día gracias a la importancia que se le ha comenzado a dar a estos casos, algunas mujeres han aceptado la ayuda profesional en centros especiales que se les brinda, y pueden obtener más conocimientos respecto a la ley, ya que existe protección por parte de esta.

#### **ANTECEDENTES**

La violencia sexual se registra con mayor frecuencia en algunos países que se encuentran en desventaja económica como lo son: El Salvador, Guatemala, Portugal, Chile. Aunque en la mayoría de ellos el tema ha sido poco investigado, los datos que proporciona la (**OMS**); Organización Mundial de la Salud, disponibles indican que, en algunos de los países ya mencionados, una de cada cuatro mujeres puede ser víctima de

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

violencia sexual por parte de su pareja, y hasta la tercera parte de las adolescentes que se entrevista por especialistas en el tema, informa que su primera experiencia sexual fue forzada. La violencia sexual tiene efectos muy profundos en la salud física y mental. Además de las lesiones físicas, se asocia con un mayor riesgo de experimentar diversos problemas de salud sexual y reproductiva, cuyas consecuencias pueden ser inmediatas o de largo plazo. Las secuelas sobre la salud mental pueden ser tan graves como los efectos físicos, y también muy prolongadas. Las muertes consecutivas a actos de violencia sexual pueden deberse al suicidio, la infección por el VIH o el asesinato (que ocurre como parte de la agresión sexual, o con posterioridad a ella, como los asesinatos por cuestiones de "honor"). La violencia sexual también puede afectar profundamente al bienestar social de las víctimas, ya que pueden ser estigmatizadas y aisladas por su familia y otras personas por esa causa. El coito forzado puede gratificar sexualmente al agresor, aunque muchas veces el objetivo subyacente es una expresión de poder y dominio sobre la persona agredida. A menudo, los hombres que obligan a su cónyuge a tener relaciones sexuales con ellos creen que este acto es legítimo porque se trata de su esposa. En muchos casos, la violación de mujeres y hombres se usa como un arma de guerra, como una forma de ataque al enemigo que simboliza la conquista y la degradación de las mujeres o de los combatientes varones capturados. También puede usarse para castigar a las mujeres por transgredir las normas sociales o morales, como las que prohíben el adulterio o embriagarse en público. Las mujeres y los hombres también pueden sufrir violaciones cuando están detenidos por la policía o encarcelados.

### **TEMA**

#### **VICTIMAS Y SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA SEXUAL**

La sociedad en que vivimos no cumple con las reglas que cada individuo posee y que son esenciales para tener una vida digna.

La violación de estos derechos genera problemas siendo la mujer la principal víctima de ellos, debido a que es considerada como el sexo débil. "la violencia es una conducta aprendida que trasciende al individuo, afecta a la familia y penetra en la sociedad, está presente en todas las partes e incorporada a nuestras costumbres"

La perspectiva histórica se hace necesaria para encontrar el sentido a las diversas formas de violencia, en la cual se incluye el estereotipo de la mujer en las sociedades latinoamericanas en las cuales la colocan como la principal víctima de cualquier tipo de violencia. Culturalmente se ha legitimado la violencia del hombre contra la mujer provocando que la misma se perciba como natural tanto por el agresor como para la víctima.

La violencia contra la mujer toma diferentes formas tales como: el abuso del esposo ya sea esta emocional o psicológica, abuso físico y sexual, incesto (abuso cometido por padre, hermano, tío, u otro familiar) violación cometida por desconocidos o personas allegadas a la víctima, hostigamiento sexual en el trabajo, en la calle o en centros de estudio.

La violencia se da en todos los niveles sociales y étnicos. Existe una tendencia a pensar que las mujeres de familias con más recursos económicos no sufren violencia, esto no es cierto, la violencia que soporta puede ser más psicológica, pero también afecta a su identidad como mujer.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

Cuando una mujer solicita ayuda, generalmente la situación ya es seria. Los hombres violentos y la sociedad en general, no lo reconocen y niegan sus actos diciendo que “no es para tanto” o que quien confunde la realidad es la propia mujer.

Registros de la (OMS); Organización Mundial de la Salud, **“La violencia la sufren un tipo concreto de mujeres, con características muy estereotipadas, mujer pasiva, joven (entre 20 y 35 años), sin trabajo remunerado, con descendencia y que vive con un alcohólico”**

Cualquier mujer puede sufrir agresión. No hay un tipo de mujer que tienda a ser maltratada. Con esta idea solo se consigue reducir el problema y tranquilizar pensando que es una situación que afecta a determinadas mujeres y denigrar a quienes lo han sufrido, aislándolas.

Los hombres violentos piensan que las mujeres no se atreven a manifestar sus deseos sexuales y por ello creen que las tienen que obligar o forzar a tener relaciones sexuales. Cuando una mujer dice que no desea tener sexo o acto sexual, significa claramente que no quiere tener sexo.

### **LA VIOLENCIA COMO COMPORTAMIENTO APRENDIDO.**

Se dice de una persona que ha ido desarrollando sus actitudes y conductas y han sido aprendidas ya sea desde el hogar, o el medio en el que se desarrolla como persona; se puede decir muchas veces que la violencia es un comportamiento aprendido, claro esto no lleva a nada bueno y por esta razón es que muchas mujeres son víctimas de dicha violencia, no se puede seguir un patrón de estas conductas pero sí podemos afirmar que la violencia se puede aprender en el medio en que el agresor se desarrolle un buen porcentaje de víctimas de abuso presentan lesiones físicas ya que se comete usualmente con la utilización de la fuerza, armas, cuchillos, etc. logrando que la víctima no se pueda defender quedando así dañada su integridad física.

La forma más idónea que se ha implementado para introducir a los servidores públicos a que colaboren en los programas y además tengan una perspectiva de género, es a través de acuerdos y convenios de colaboración. Lo cual se ha venido dando introduciendo la perspectiva de género en los programas de prevención atención y sanción a la violencia intrafamiliar en las instituciones con las que cuenta el estado, a la fecha se han establecido acuerdos y convenios de colaboración con 32 instituciones gubernamentales, académicas y del sector privado.

Por consiguiente, un equipo de profesionistas, han formulado, desarrollado y ofrecido modelos de atención y procesos de capacitación a través de los cuales brindan herramientas teóricas y metodológicas de atención a la violencia intrafamiliar así como el seguimiento en la atención, capacitación continua y evaluación.

Lo anterior permite establecer vínculos de coordinación con las instituciones y optimizar los esfuerzos y los recursos. En este sentido el instituto municipal de las mujeres (immujeres) aporta su experiencia y facilita los mecanismos de coordinación y prevención, haciéndolos efectivos entre la ciudadanía y los programas establecidos.

### **CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN**

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

#### **ACCIONES DEL DIRECTIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NOM 046 EN LAS UNIDADES DE SALUD**

1. Conocer y promover la aplicación de la **Nom 046**.
2. Realizar las gestiones necesarias para garantizar la infraestructura e insumos necesarios.
3. Contar con personal capacitado o especializado para la atención de la violencia. En este en particular, es responsabilidad de las instituciones públicas de salud, contar con personal médico y de enfermería con capacitación especializada en trauma emocional, que pueda realizar procedimientos de aborto médico.
4. Enfatizar a las y los prestadores de servicios de salud que brindan atención a las o los usuarios involucrados en situación de violencia familiar o sexual, que deberán apearse a los criterios de: • confidencialidad • oportunidad • respeto a su dignidad y a sus derechos humanos • calidad técnica e interpersonal • honestidad
5. Garantizar que se desarrollen actividades de búsqueda intencionada de casos, entre las usuarias de los servicios de salud.
6. Garantizar la difusión de material referente a la prevención y atención a la violencia familiar, especialmente contra las mujeres.
7. Profesionalizar y sensibilizar al personal sobre los contenidos de la norma para promover la detección y la atención de los casos de violencia familiar, sexual y de género.
8. Supervisar que el personal médico, de psicología, trabajo social y enfermería, así como de otras áreas, brinde atención con perspectiva de género de manera integral e interdisciplinaria.
9. Garantizar que en los servicios de salud, se brinde atención esencial y/o especializada a los casos de violencia familiar, sexual y de género conforme a la norma.
10. Para los casos detectados se deberá evaluar el riesgo en que se encuentra la o el receptor de violencia, establecer un plan de seguridad con la usuaria y brindarle orientación y consejería.

#### **CÍRCULO DE CONFIANZA: UNA EMERGENCIA PSICOLÓGICA**

La violencia sexual se puede convertir en un serio trauma emocional. MSF<sup>34</sup> proporciona apoyo psicológico a sobrevivientes de violencia sexual. La ayuda emocional es una actividad central del programa de atención integral.

Es obvio que la violación sexual es algo muy delicado que afecta tanto el cuerpo como la mente. Pero, ¿cuáles son las implicaciones emocionales y como pueden ser ayudadas las sobrevivientes? Mayra Rodas, supervisora del equipo psicológico de MSF, explica *“la violación sexual es un acto de poder y humillación. Es una experiencia para la que nadie esta preparado. Por lo tanto la misma constituye un trauma. La violencia sexual tiene muchas manifestaciones, hay enojo, miedo y aislamiento. El sentimiento más grande es la culpa. Las sobrevivientes frecuentemente se preguntan una y otra vez: ¿por qué estaba yo allí? ¿Por qué no me defendí? ¿Por qué no grité? ¿Acaso provoqué yo el ataque? ¿Fue mi culpa?”*.

---

<sup>34</sup> Médicos sin fronteras (MSF) es una organización médico-humanitaria internacional que aporta su ayuda a poblaciones en situación precaria y a víctimas de catástrofes de origen natural o humano y de conflictos armados, sin discriminación por raza, religión o ideología política. En reconocimiento a su labor humanitaria, MSF recibió el premio Nobel de la Paz 1999.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Las psicólogas de MSF son parte integral de un equipo multidisciplinario que consiste además en personal médico, trabajo social y también incluye enfermeras profesionales que imparten charlas y talleres sobre el tema y el programa. *“cuando las personas llegan con nosotros, normalmente dicen que no sabían que un servicio como este existía y que podían recibir cuidado”, dice Mayra. “las personas están agradecidas de recibir el tratamiento proporcionado por MSF dentro de las clínicas del ministerio de salud en forma confidencial y gratuita. MSF está apoyando estas clínicas porque las personas no tienen los recursos para pagar tales tratamientos médicos. Aunque pudieran, los medicamentos y el apoyo psicológico no está siempre disponible a nivel nacional”.*

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **MANUALES, PROTOCOLOS, GUÍAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS:**

- Elaborar protocolos claros sobre la atención de las VSVS, basándose en su realidad, tal como, en los servicios que poseen y disponibilidad de Recurso Humano. Cada protocolo debe abordar el mecanismo que permita recontactar a la VSVS en caso de que ésta no asista a sus seguimientos. Los eventos de seguimientos deben estar descritos en el protocolo en términos de tipo de seguimiento, periodicidad de los mismos y árbol de decisiones o referencia con base en los hallazgos.

#### **SERVICIOS PRESTADOS A LAS VSVS:**

- La atención integral de las VSVS debe ser un objetivo primordial, e inaplazable. Esta atención debe comprender, atención física (que puede ser dada por médico y enfermera), emocional (por sicóloga o trabajadora social entrenada) y legal (atención forense y orientación, e inicio del proceso legal); todos los componentes de la atención que amerita una VSVS tales como la prevención, detección, atención y recuperación deben estar al alcance de la víctima. Garantizar a la usuaria las condiciones de confort necesarias durante su atención: o servicios sanitarios limpios y funcionales. O ventilación en las áreas de consulta.

#### **RECURSOS HUMANOS:**

- Capacitar a personal de salud en atención forense, sobre todo personal que cubre áreas alejadas de los servicios pilotos de INACIF. Alternativa de equipos móviles, dotados y capacitados para la atención en crisis emocional. Garantizar recursos humanos capacitados para la detección, captación y atención de VSVS las 24 hrs. del día, incluyendo fines de semana y días festivos. Incrementar el número de psicólogas, para poder brindar el seguimiento emocional que las usuarias necesitan. Seleccionar al personal de acuerdo a la región, para garantizar el respeto y comprensión de aspectos relacionados con la cultura, que intervienen en la atención, tratamiento y seguimiento a la usuaria.

#### **EQUIPAMIENTO E INSUMOS:**

- Cada servicio de atención a VSVS debe poseer un equipo completo de valoración clínica en perfecto estado. Todas las unidades que usan equipos de esterilización deben ser capacitadas en implementar controles físicos, químicos y biológicos claros que garanticen la calidad el proceso. El personal debe ser entrenado en la adecuada limpieza, empaque y esterilización de sus equipos, temas como las diluciones y tipos de sustancias a utilizar con los espéculos, deben ser de manera inmediata aclaradas e implementadas. En

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

cuanto a la dotación de medicamentos e insumos, cada unidad atendiendo VSVS debería poseer un Kit. completo de atención y manejo que garantice un servicio con calidad.

#### **SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN DE CASOS:**

- Las unidades deben mejorar los sistemas de registros, esta debe ser una política impulsada desde los entes de gobierno, para unificar los registros y permitir un análisis conjunto del problema. Lo cual facilitaría la comunicación entre instituciones y disminuiría la posibilidad de re-victimización. Dentro de los aspectos a considerar tenemos: o uso de un formato completo con la información necesaria a ser documentada sobre el hecho y el estado actual de la víctima, con un diseño que facilite el llenado. O inclusión del Traumatograma en el formato. O uso de papel químico facilitaría en caso de remisión, el envío de la información al sitio de referencia de la VSVS y así evitar reinterrogar. O automatización del sistema para su seguimiento y análisis por diferentes categorías (sexo, edad, procedencia, etc.).

#### **PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE DETECCIÓN DE LA VS:**

- Todas las unidades deben implementar en la consulta preguntas de Tamizaje que permitan la búsqueda activa de VSVS. Mantener accesible en las salas de espera, cuestionarios auto administrados que le permitan a las usuarias hacer su propio diagnóstico e identificar dónde puede recibir ayuda. El personal de psicología debe asumir con mayor intensidad el papel preventivo en las comunidades, impartiendo educación en temas de vif, vbg, vs etc. Instituciones como el INACIF y los hospitales de II nivel de atención deberían incursionar en temas de prevención en salud. Ambos sectores (público y civil) deben de trabajar de forma conjunta en iniciativas de educación para prevenir la vs.

#### **BIBLIOGRAFIA**

- **Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.** nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.
- **Ley general de salud.** nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984. Últimas reformas publicadas *dof 14-07-2008*.
- **Norma oficial mexicana Nom-190-ssa1-1999,** prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la Violencia Familiar.

#### **Para la correcta aplicación de esta norma, es conveniente consultar:**

- **Nom-005-ssa2-1993,** de los servicios de planificación familiar.
- **Nom-007-ssa2-1993,** atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio y del recién nacido. criterios y procedimientos para la prestación del servicio.
- **Nom-008-ssa2-1993,** control de la nutrición, crecimiento y desarrollo del niño y del adolescente. criterios y procedimientos para la prestación del servicio.
- **Nom-010-ssa2-1993,** para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana.
- **Nom-017-ssa2-1994,** para la vigilancia epidemiológica.
- **Nom-025-ssa2-1994,** para la prestación de servicios de salud en unidades de atención integral hospitalaria médico-psiquiátrica.
- **Nom-167-ssa1-1997,** para la prestación de servicios de asistencia social a menores y adultos mayores.
- **Nom-168-ssa1-1998,** del expediente clínico.
- **Nom-173-ssa1-1998,** para la atención integral a personas con discapacidad.

#### **ABREVIATURAS**

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

**ENSMI** Encuesta Nacional de Salud Materno-Infantil  
**UNFPA** Fondo de Población de las Naciones Unidas  
**OMS** Organización Mundial de la Salud  
**OPS** Organización Panamericana de la Salud  
**RH** Recursos Humanos  
**VBG** Violencia basada en Género  
**VIF** Violencia Intrafamiliar  
**VS** Violencia Sexual  
**VSVS** Víctimas y sobrevivientes de Violencia Sexual  
**IPAS** Internacional Proyectos Asistencia Servicio

**LA CALIDAD EN EL SERVICIO SOBRE LA ATENCIÓN A MUJERES  
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN EL REFUGIO  
“UNIDAS POR LA PAZ, I. A. P.”  
MA. GRACIELA MEDINA BUENO**

---

**Introducción**

La violencia en la familia es un tema de especial atención por diversos grupos de la sociedad civil, como organismos gubernamentales del sector público y privado, los cuales han presentado iniciativas para brindar atención integral a las mujeres que viven situación de violencia y a los mismos agresores que también se muestran dañados, como una perspectiva a contemplar en el proceso de violencia, sanación e integración de la mujer.

Otras iniciativas se dedican a proteger a los niños y niñas que se han presentado en el marco jurídico de prevención de la violencia de género. Así mismo se han encaminado propuestas internacionales y nacionales a favor de la equidad entre mujeres y hombres basadas en la perspectiva de género, la cual toma en cuenta la “diferencia entre sexos de la generación del desarrollo y analiza en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre hombres y mujeres”<sup>35</sup>

La problemática de la violencia en el seno familiar ejercida contra las mujeres se ha generalizado y trasciende a la sociedad sin importar la situación económica, cultura, raza, localidad geográfica o situación familiar.

La violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos a las libertades fundamentales, y de ese modo se procuró hacer el principio que está guiando este trabajo, enfocarlo al problema de la violencia que se ejerce contra las mujeres.

**Definición de violencia.**

Se presenta cierta dificultad para determinar la definición de violencia familiar, ya que frecuentemente la agresión puede darse por parte de los novios, convenientes, ex novios o ex maridos, de padrastros hacia los hijos de la mujer o también de personas que viven en el mismo hogar sin tener lazos de parentesco. Por lo tanto, la relación de las personas implicadas en la situación de violencia es fundamental para determinar su carácter de familia<sup>36</sup>

Iniciemos definiendo lo que podemos entender por violencia utilizando algunas concepciones, la primera de Urra Portillo que opina que “la violencia es una fuerza (raíz VIS) injusta. Atropella la libertad, la vida y el ser. La víctima es compeliada mediante la

---

<sup>35</sup> ABC del Género. Institucional de las mujeres-programa de las naciones unidas para el desarrollo, PNUD.

<sup>36</sup> TRAVERSO, María teresa. Violencia de pareja, la cara oculta de la relación. banco interamericano de desarrollo Pág. 22.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

intimidación o la agresión casi siempre física experimentando un profundo e indeleble miedo indefenso.

“Es la manifestación desnuda, burda, y primitiva de la agresión, se conforma con la emoción, el sentimiento, y la voluntad. Es exclusivamente humana, se caracteriza por ser monótona y recidiva (que se presenta nuevamente, se repite).

“Aspira a ser la solución que excluya todas las demás, es una censura totalitaria”<sup>37</sup>

### **Fundamentos Jurídicos**

En el proyecto de declaración sobre la violencia contra las mujeres elaborado por el grupo de las naciones unidas en 1991, se define la violencia como todo acto de omisión, conducta dominante o amenaza, que tenga o pueda tener como resultado el daño físico, sexual o psicológico de la mujer.

Con las consideraciones anteriores podemos decir, que la violencia será atendida como el uso de la fuerza ya sea en forma de agresión física, psicológica o de otro tipo, que se utiliza para la objeción de beneficios, circunstancias, condiciones, o fines que persigue el agresor sobre la víctima; la violencia coercida e imperativa.

En el estado de México este término se introdujo con la ley para la prevención y atención de la Violencia Familiar en el Estado de México (31 de diciembre de 2002), para los fines de este trabajo se preferirá el termino “violencia familiar”, al considerarlo más adecuado.

En cuanto al ámbito legislativo, se detecta que, México fue a partir del código federal que se establece el termino de violencia familiar entendiendo como: el “uso de la fuerza física o moral, así como las omisiones graves, que de manera reiterada ejerza un miembro de la familia en contra de otro integrante de la misma, que atente contra su integridad física, psíquica o ambas. Independientemente de que pueda producir o no lesiones; siempre y cuando el agresor y el agredido habiten en el mismo domicilio y exista una relación de parentesco,

### **MISIÓN:**

Ser un medio que apoye a las mujeres receptoras de Violencia Familiar, que no tienen las herramientas necesarias para la solución de sus problemas.

### **VISIÓN:**

Constituirse como un Agente de Paz en beneficio de la sociedad en general. En este modelo se describe la organización, las funciones y los procesos sustantivos que se efectúan en el ámbito de su dirección y de sus áreas de atención y se integran los objetivos y las funciones con formatos se grafican los procesos esenciales de las actividades. Por ultimo los servicios que el Refugio proporciona a las mujeres usuarias y sus acompañantes.

---

<sup>37</sup> Urra Portillo, violencia memoria amarga, siglo XXI, España, 1997, Pág. 1.

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

#### **OBJETIVOS**

- ✓ Brindar protección y atención interdisciplinaria a mujeres e hijos (as) receptores de violencia intrafamiliar.
- ✓ Fomentar prácticas de convivencia pacífica basadas en el respeto a los derechos humanos y valores democráticos.
- ✓ Fortalecer la autoestima y autonomía emocional y económica de las víctimas, que permita romper el círculo de violencia y encontrar alternativas a su problemática, potenciando sus capacidades.

#### **Justificación**

Al momento de ingresar las mujeres a la institución en la que serán atendidas, carecen de seguridad en sus propias capacidades, no cuentan con el conocimiento ni habilidades que les permita resolver de una manera adecuada y oportuna sus problemas.

Se encuentran agotadas por la falta de sentido que el agresor impone en su vida, sin poder comprender lo que sucede, solas y aisladas de su entorno familiar y social y en constante tensión ante cualquier respuesta agresiva de su pareja.

La mayoría de las mujeres maltratadas se sienten responsables por haber sido agredidas. Creen que ellas hicieron algo para merecer o provocar el maltrato.

Debido a que se sienten culpables, las mujeres sienten vergüenza ante los demás, por la violencia de la cual son víctima, por este motivo no son capaces de pedir ayuda a otras personas y se refugian en el aislamiento.

El agresor constantemente las descalifica y desvaloriza como personas, como esposas, como madres y profesionales. Las víctimas terminan creyendo las críticas de sus parejas acerca de su incapacidad, por lo que fueron perdiendo, poco a poco, la noción de valor de ellas mismas y debilitando más y más su autoestima. Impactando fuertemente la vida de quienes están alrededor, tal es el caso de los hijos, principalmente.

La autoridad y control que tienen sobre sus vidas, hace que la mujer se encuentre desposeída de su capacidad de expresarse. Eventualmente pierden el contacto con sí mismas, lo que las lleva a sentirse incapaces de pensar, sentir y actuar independientemente, originando una pérdida de identidad.

#### **TEMA:**

**“LA CALIDAD EN EL SERVICIO DE LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN EL REFUGIO UNIDAS POR LA PAZ, I.A.P “**

Es preciso iniciar hablando de la condición de inferioridad en la cual viven las mujeres desde tiempos remotos, condición defendida por filósofos como Platón y Aristóteles, este último consideraba a las mujeres como “hombres incompletos” a partir de la revolución francesa.

Una de las principales trabas al definir violencia familiar, para reconstruir y entender la magnitud del problema, es que no exista uniformidad en los criterios, en la nueva norma oficial Mexicana, para la presentación de servicios de salud NOM-190-SS1, 1999, se

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

refiere a las relaciones de poder y la define como: “acto u omisión único o repetitivo, cometido por un miembro de la familia, en relación de poder- en función del sexo, la edad o la condición física en contra de otros integrantes de la misma, sin importar el espacio físico donde ocurra maltrato físico, psicológico, sexual, o el abandono. En esta se destaca que la violencia familiar puede comprender:

- 1.- abandono
- 2.- maltrato físico
- 3.- maltrato sexual
- 4.- abuso económico

“La violencia contra la mujer por parte de su pareja, se diferencia de cualquier otro tipo de problema, trasciende toda frontera relacionada a condiciones económicas, étnicas, culturales, de edad, territorial, etc., y ha sido vivida en alguna de sus manifestaciones por toda mujer en algún momento de su vida. Su condición de universal no solo se le confiere el hecho de estar presente en la mayoría de las culturas si no por que además se rigen como patrón cultural que se aprende y se manifiesta en las distintas relaciones humanas”<sup>38</sup>

Ante esta realidad varios grupos han buscado mejorar las condiciones de vida de las mujeres y luchar para lograr derechos similares a los que hasta ahora solo pertenecían a los hombres, sin embargo, no dejan de reconocer las diferencias que en realidad existen entre ambos sexos.

La violencia familiar y en particular la violencia de pareja, es parte de lo que se denomina mas ampliamente violencia de género, pues presenta un ejercicio de “poder y control que ejerce contra las mujeres por la condición misma de ser mujeres”<sup>39</sup>

El marco general de la violencia de género es indispensable para aproximarnos al fenómeno no específico de la violencia familiar, término que con frecuencia que es utilizado como sinónimo de violencia conyugal, o de las mujeres. Pero cada término incluye o excluye a los diferentes actores de la violencia (mujeres, hombres, niños, niñas y adultos), ya sea el papel de receptores o al considerarse la violencia contra las mujeres como una violación hacia los derechos humanos; se rompe finalmente el mito de violencia contra el asunto de carácter privado.

Para hablar sobre la violencia en la familia de origen que se ejerce contra las mujeres reconociendo las diferencias de género. Es importante tomar en cuenta algunas teorías que han estudiado la dominación y por supuesto el poder, tal es el caso de Máx. Weber, el cual define a la dominación como:

“un estado de cosas por el cuál una voluntad manifiesta (mandato) del “dominador” o de los “dominantes” influye sobre los actos de otros (del “dominio” o de los “dominadores”),

---

<sup>38</sup> Encuesta nacional sobre violencia contra las mujeres ENVIM, instituto nacional de la salud pública- secretaria de salud, 2003. Pág. 15.

<sup>39</sup> encuesta nacional sobre la violencia contra las mujeres ENVIM, instituto nacional de la salud publica secretaria de salud 2003 Pág. 15

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

de tal suerte que en un grado socialmente relevante estos actos tienen lugar como si los dominados hubieran adoptado por sí mismos y como máxima de su obrar el contenido del mandato (obediencia).

Cabe mencionar que la violencia familiar es un tipo de violencia muy particular de violencia, se diferencia de otras formas de violencia, y que posee dinámicas propias, con características muy definidas que hacen ser violencia cíclica, progresiva y mortal. De esta manera la violencia familiar:

- Es una conducta aprendida fomentada por una cultura que legitima la autoridad del varón sobre la mujer.
- El agresor se orienta a cortar todas las relaciones personales que la persona agredida tiene y aquellas actividades que permitan autonomía, con el propósito de evitar que estas se conviertan en apoyo y ayuda para liberarse de esta relación de poder.
- No se presenta de igual forma hacia las diferentes personas que constituye en el núcleo familiar, es totalmente distinta la dinámica de la violencia que se da en la pareja, hacia los niños, niñas, entre hermanos, las personas discapacitadas o los adultos mayores.

En el Distrito Federal se eliminó el término “violencia Intrafamiliar”, porque se consideró que el problema de la violencia se ejerce dentro de la familia no es un problema del interior de la misma, sino social y de salud pública, que requiere la intervención de la autoridad (9 de julio de 1996).

La violencia ejercida por personas conformado por un círculo o núcleo familiar que a pesar de los años y las décadas que transcurren tienen sus costumbres bien arraigadas. Donde se sitúa a una familia de autoridad por parte del hombre por generaciones y que la mujer debe de ser sumisa y que además debe atender al hogar y al marido sin criterio propio a base de gritos y ordenes por parte del padre de familia quien es por lo regular el proveedor y el quien trae el sustento a la casa.

El patriarcado como un patrón cultural ha fomentado las relaciones de poder entre mujeres y hombres, dichas relaciones han tenido consecuencias graves, una de ellas es la violencia familiar, que ejerce contra las mujeres desde su posición culturalmente aceptada

Los esposos que viven situación de violencia o que se meten en ese ámbito violento que no los deja crecer como pareja y que día a día, sufren de violencia física a un cuando está se da más del hombre hacia la mujer, por abusar de un derecho de autoridad que se otorga el mismo, ya sea por que es el que lleva el sustento a la casa que comparte en familia o por ser parte de la economía de un hogar, aun así el hombre también puede sufrir violencia física de parte de la mujer, siendo más relativa, el proceso de violencia en la pareja es también con cierta culpabilidad hacia el que ejerce la violencia hacia el otro.

Debido por tensiones y frustraciones que viven día a día a causa de trabajo recargado o traumas que hayan desarrollado en la infancia.

Anteriormente se pensaba a la familia como un lugar de crecimiento y desarrollo para sus integrantes, concediendo por esto, el derecho a la privacidad e intimidad por parte del estado, no es tomada en cuenta la subordinación y opresión de algunos de sus

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

integrantes respecto de otros, y la presencia de la violencia y otros problemas grave que dentro de esta se generan, “ante hechos de violencia familiar, el derecho a la privacidad no deben impedir la intervención estatal”<sup>40</sup>.

La violencia familiar entonces es toda agresión deliberada de un miembro de la familia a otro que afecta al núcleo familiar creando condiciones de desigualdad y dominación de algunos miembros hacia otros, de los considerados, mas fuertes a los más débiles (discapacitados (os), adultas y adultos mayores, niñas y niños; y mujeres), en este caso los hombres contra la pareja. Es entendida como la expresión mas extrema de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

Tomando en cuenta principalmente la agresión psicológica que recibe la mujer por parte del agresor consiste en actos intimidatorios que atormentan y denigran a la victima con el propósito de controlar y bloquear su autonomía, se incluyen aquí prohibiciones, coacciones, condicionamientos, insultos y burlas, que provocan en la mujer deterioro, disminución o afectación a su estructura de personalidad.

### **PROPUESTA:**

Es por eso la necesidad de crear espacios en donde cada mujer cuente con las herramientas necesarias que le permitan recobrar su libertad y autonomía.

Espacios en los cuales tengan acceso a talleres y pláticas en donde obtendrán información para reflexionar acerca de sus vidas.

### **Conclusiones.**

La importancia de estudiar la problemática de violencia familiar ejercida contra las mujeres, no es un problema sencillo, por el contrario, en todo estudio de las condiciones en que se presenta ésta, hasta el momento, puesto que se tiene que tener una visión sobre lo que es género y lo que implica en todos sus ámbitos, y ver de que manera se esta o no logrado llegar a una sensibilidad lo suficiente como para poder revertir estas percepciones negativas hacia ellas mismas, ya que no se percatan de la existencia de la violencia de género dentro de sus hogares y se dan cuenta de las agresiones, cuando esta rebasa los limites y llega otro tipo de violencia más fuerte como lo es la violencia sexual, psicológica, física u otra que se puede ver dentro de la violencia familiar en donde les permita distinguir los tipos de violencia.

Para las mujeres de nuestra localidad la única constante es la agresión a las mujeres, que bien se dice es conocida como la violencia intrafamiliar. Sobre esto la opinión mayoritaria es que a la violencia se le considera como una práctica endémica, reprochable e indignante.

Es importante reconocer que actualmente la condición de las mujeres, se sigue percibiendo como de opresión y subordinación, aunque solo algunas mujeres son en este

---

<sup>40</sup> Teubal, Ruth, et al, Violencia Familiar, T.S. e instituciones, Paídos, Argentina, 2001, Pág. 54

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

caso las que cuentan con preparación académica de alto nivel, detecta que estas condiciones se están modificando pero con pocos resultados, además de descubrir que no se llevan a cabo como lo establecen frente a los acuerdos nacionales e internacionales, y de ninguna forma avalan que el avance pueda ser para darse por satisfechas.

Hoy en día sigue existiendo la opresión, aunque se genera en forma distinta a las de antaño, pero que aún prevalecen, entre los hombres que todavía se continúan presentando las descalificaciones hacia toda expresión de feminismo, a grado tal, que el género masculino le faculta a las mujeres hablar de sus derechos y de su situación, pero hasta cierto punto, todo lo que se sale de norma o margen aceptando, para ellas, socialmente es reprobando y censurado.

En la opinión subordinada de las mujeres dentro de la sociedad, dicen que las prácticas que las han menospreciado y violentado se modifiquen, para que la sociedad donde mujeres y hombres se vean realmente iguales y en donde se pueda vivir establemente mejor sin indiferencias ni desniveles de género, para una sociedad que sea digna de vivencia en cuanto a las relaciones humanas y que las generaciones venideras sean consientes de la problemática, en la que se vive y que no repitan patrones que les puedan marcar el desempeño personal, fuera y dentro del hogar.

### **Bibliografía**

- ABC del Género. Institucional de las mujeres-programa de las naciones unidas para el desarrollo, PNUD.
- Burrin Mabel y Irene Meler,
- CEDAW, artículo 2, inciso e) 2001 25-08-07.
- Corsi, Jorge et. Al, Violencia Masculina en la pareja. Una aproximación al diagnostico y a los modelos de intervención, Paídos, México 1995.
- De Torres, Pedro y Espada, Francisco Javier, OP. Cit.
- Encuesta nacional sobre la violencia contra las mujeres ENVIM, instituto nacional de la salud publica secretaria de salud 2003.
- Gaona, José Miguel, Óp.
- <http://www.culiacan.gob.mx/ayuntamiento/prensa/3122007.pdf>.
- Lagarde, Marcela, Genero y Feminismo, desarrollo humano y democracia, Editorial Horas y horas, España, 1996.
- Lagarde, Marcela, los cautivos de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas, locas, UNAM.
- Leclerca, Jaques, La familia según el derecho natural, 6ta edición, Héctor, Barcelona, 1979
- María José Benítez Jiménez la violencia familiar en el ámbito familiar UNAM 2004.
- Ochoa Anabel, Óp.
- TRAVERSO, María teresa. Violencia de pareja, la cara oculta de la relación, Banco interamericano de desarrollo.

**LÍNEA TELEFÓNICA DE EMERGENCIA PARA ATENDER CASOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN MOMENTO DE CRISIS**  
**YARA JUDITH ROMERO ACOSTA.**

---

**INTRODUCCIÓN**

El presente ensayo tiene la finalidad de sensibilizar y concientizar al servidor público y facilitar su intervención en una situación de crisis en donde se ven involucrados miembros familiares y que su intervención sea de manera eficaz, oportuna y de calidad para que la víctima se sienta atendida y protegida para su búsqueda de herramientas que la orienten a salir del ciclo de violencia.

**MISIÓN**

Se presenta este proyecto a fin de brindar atención efectiva a quienes presentan situaciones de emergencia y riesgo severo de violencia intrafamiliar, como extensión de los servicios otorgados por la línea de emergencia O66 de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal.

**VISIÓN**

Erradicar la violencia doméstica, sexual, y violencia feminicida, representando un rol preventivo hacia la igualdad de derechos en la sociedad Sinaloense.

**OBJETIVOS**

Ofrecer atención integral, directa y de calidad a víctimas de violencia familiar, sexual, y violencia feminicida.

Sensibilizar a las autoridades y a las corporaciones policíacas para proporcionar auxilio de reacción inmediata, oportuna y eficaz a favor de la víctima, con autorización expresa de ingreso al domicilio donde se localice o se encuentra la víctima al momento de solicitar auxilio.

**EL SERVICIO TELEFÓNICO QUE SE BRINDA ES:**

**INTEGRAL.-** Se ofrece un servicio de prevención, atención y seguimiento de todos los elementos psicológicos, sociales, legales y médicos que caracterizan la violencia doméstica, violencia feminicida, así como el maltrato y abuso sexual.

**MULTIDISCIPLINARIO.-** Nos basamos en un enfoque multifactorial que explica integralmente el problema de la violencia y, que demanda ser atendido por especialistas de diferentes disciplinas.

“Una persona que atraviesa por un estado de crisis se encuentra en una etapa vivencialmente importante para continuar el curso de su vida”.

**DIRECTO.-** Se otorga a las personas víctimas la atención vía telefónica directa, para determinar la severidad de cada uno de los casos así como la determinación de la urgencia, para poder demandar atención inmediata interinstitucional y urgente.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

INTERINSTITUCIONAL.- Mediante este proceso, se activan todos los servicios que cada una de las instituciones puede aplicar en beneficio de las mujeres que lo soliciten. Fundamental ha sido la coordinación entre las instituciones que participan en el proceso de contención de la violencia familiar.

**MODELO DE FUNCIONAMIENTO**

La recepción de llamadas pondrá en marcha los siguientes procedimientos:  
Enrutamiento de la llamada del Sistema central C-4 y/o Centro de Emergencia y Respuesta Inmediata CERI CULIACAN.

Recepción en el Equipo de enlace por antena en CEPAVI.

Atención en las instalaciones del Consejo cuando sean canalizadas directamente  
Envío de una unidad móvil (LLAMADA UNIDAD DE CRISIS) para atender momentos de crisis en el espacio en que este se presente (domicilio, vía pública, centro de trabajo, planteles escolares, etc., con apoyo adicional de las unidades policiales especializadas en violencia familiar correspondientes a la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Culiacán, a la Policía Estatal Preventiva y a la Policía Ministerial.

**METODOLOGÍA PARA LA INTERVENCIÓN EN MOMENTOS DE CRISIS:**

Solo si la llamada es de emergencia se moviliza la unidad de atención para momentos de crisis y se contacta al 066 para obtener apoyo policial.

Una vez que se llega al sitio se verifica que la persona receptora no presente daños físicos por posibles golpes, se procede a dar contención a la persona afectada. Si el agresor se encuentra presente y se opone a la salida del domicilio de la víctima se trata de establecer comunicación con él para que acceda (esto se logra normalmente a través del diálogo).

Otorgada la contención, se brinda orientación jurídica y asistencia de carácter social para la movilización de redes familiares o institucionales tal como refugio ó albergue y para favorecer el empoderamiento de las mujeres.

**DATOS CLAVES DEL COMPORTAMIENTO DE LAS VÍCTIMAS**

Confusión, miedo extremo, negación, minimización de la Violencia, expresión de los hechos sin emoción, culpa, vergüenza, tristeza y/o llanto.

**RECOMENDACIONES DEL PLAN DE SEGURIDAD**

Acércate a un área que tenga salida a la calle.

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

Evita discutir en el baño, la cocina o donde se encuentren armas u objetos punzocortantes (tijeras, cuchillos o fierros).

Decide en dónde refugiarte, en caso de tener que abandonar tu hogar

Haz una maleta con ropa y tenla siempre donde no pueda verla el agresor, o guárdala en casa de una amistad o familiar.

Ten siempre juntos y a la mano: dinero, documentos como actas de nacimiento (tuya y de tus hijos), de matrimonio, pasaportes, credencial de elector, seguro médico, etc.

Busca a una vecina en quien confiar y pídele que llame a la policía en caso de escuchar gritos en tu casa.

Inventa o escoge una palabra que sea la clave para que tus niños, familiares, vecinas y amistades sepan que necesitas ayuda.

### **PROTECCION.**

El Refugio es un espacio de cobertura estatal que pertenece a la Red Nacional de Refugios. Sus servicios son totalmente gratuitos y están estructurados con un enfoque sistémico integral y con perspectiva de género. En ellos puedes permanecer hasta 90 días, sin que tus hijos e hijas pierdan clases, recibirás orientación y seguimiento jurídico, apoyo psicológico y médico.

El albergue es un espacio de cobertura estatal que pertenece al Centro de Atención a Víctimas del Delito del estado, del cual adquieres el beneficio en el momento de interponer denuncia penal por la violencia, Sus servicios son totalmente gratuitos y están estructurados con un enfoque sistémico integral y con perspectiva de género. En ellos puedes permanecer hasta 90 días, en donde recibirás orientación y seguimiento jurídico, apoyo psicológico y médico.

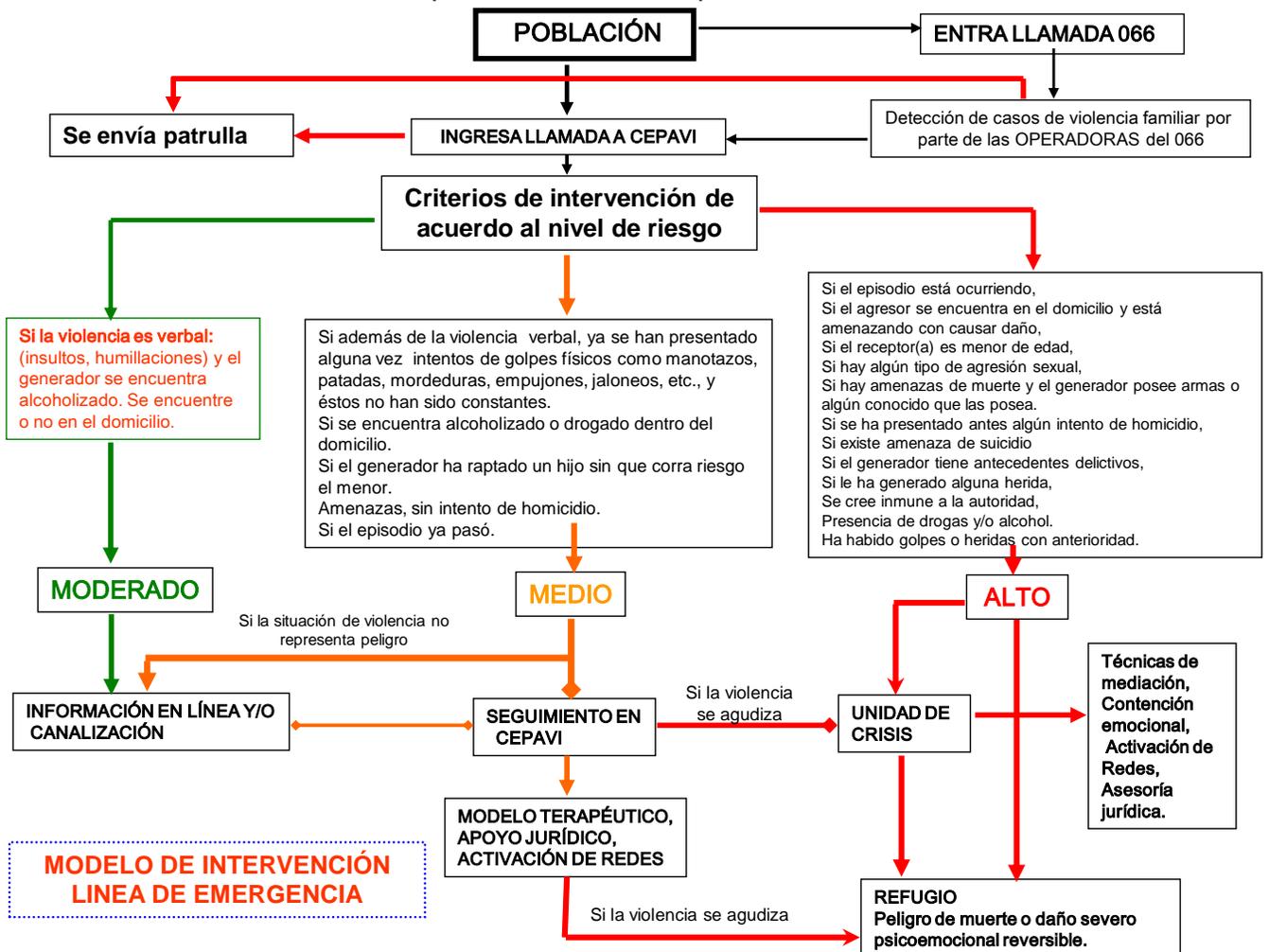
### **FUNCIONES DEL POLICÍA**

1. Acudir al llamado de auxilio de la víctima.
2. Detectar y controlar las posibles situaciones de riesgo. Deberá captar y gestionar la información más completa y necesaria que permita la máxima eficacia en la labor preventiva desarrollada en el entorno de la mujer objeto de violencia intrafamiliar.
3. Desarrollar la información operativa que, procedente de otros servicios policiales y otras instituciones y organismos públicos y privados, tengan como punto de referencia una posible situación de riesgo para la mujer, sus hijos e hijas.

**Líneas de Investigación:  
Género y derecho**

4. Actuar como policía-enlace entre la mujer víctima de malos tratos y los restantes servicios especializados de atención a la mujer.
5. Asesorar, auxiliar y acompañar, en su caso, a la víctima del maltrato durante la tramitación de los correspondientes procedimientos policiales y judiciales, en coordinación con otros servicios asistenciales. En el cumplimiento de sus funciones, debe actuar de manera plenamente coordinada con el CEPAVI, Agencias Especializadas del Ministerio Público y Sistemas DIF.
6. Mantener un control de las zonas o áreas de vida cotidiana (familiar y profesional) de la mujer, y de las zonas previamente frecuentadas por el posible agresor.
7. Alentar a las víctimas a presentar la correspondiente denuncia policial o judicial una vez que ha sido sujeto pasivo de cualquier tipo de acción criminal.

“El mundo no "es tal como nos es dado" sino que lo construimos entre todos y esto nos coloca en situaciones de responsabilidades compartidas.”



## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

El presente cuadro es el modelo de intervención de la línea de emergencia en CEPAVI, el cual se encuentra de forma física en dicha oficina a lo que le vengo anexando en los criterios de intervención de acuerdo al nivel de riesgo alto “si existe amenaza de suicidio”

¿Qué es una crisis?

La crisis es un estado temporal de desequilibrio que impide a la persona funcionar apropiadamente durante un período determinado.

CRISIS:

Una situación temporal de desequilibrio.  
Una situación temporal de emergencia.  
Un período de alto riesgo físico o psicológico

ETAPAS DE LA CRISIS

- Primera Etapa: reacción emocional de impacto. Incluye por ejemplo, llanto, gritos, lamentos, paralización, o estado de “zombi”.
- Segunda Etapa: negación o bloqueo del impacto. La persona hace esfuerzos para evitar pensamientos que le recuerden su problema o actúa tal y como si el evento no hubiera pasado.
- Tercera Etapa: La fase de intrusión se caracteriza por la invasión de pensamientos e imágenes, que permiten la posibilidad, en algún momento, de encontrarle sentido a la experiencia.
- Cuarta etapa: penetración. Constituye la fase en la cual se llega al proceso de identificar y expresar los sentimientos, pensamientos e imágenes de la experiencia de crisis. integración de la experiencia dentro de la vida personal.

La mujer, por ejemplo, no solo ha admitido su situación de maltrato y encuentra una explicación para ello, sino que ha identificado y expresado sus pensamientos y sentimientos. Admite a su vez, que está pasando por un período de desorganización, pero reconoce los mecanismos o estrategias para salir adelante.

Por tanto, son características de esta etapa:

- Restauración del equilibrio,
- Comprensión real y no errónea del problema,
- Identificación de nuevas estrategias de enfrentamiento y cambios de conducta necesarios.
- Se establece, entonces, el potencial positivo de la situación de crisis: detener el abuso.

MANIFESTACIONES DE CRISIS

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

- Es incapaz de enfrentar sus problemas, se siente impotente y no puede pensar con claridad en las posibles soluciones.
- Se encuentra en un estado de desorganización y desequilibrio y, por tanto, no puede funcionar en sus tareas habituales.
- Se muestra cansada y puede decir que se siente agotada.
- Muestra síntomas de ansiedad, aprensión intensa o angustia.
- Presenta algunos problemas físicos asociados a los estados de angustia, tales como: taquicardia, palpitaciones, náuseas, sensación de ahogo, diarrea, dolor de cabeza constante y sensación de debilidad.
- Se siente inadecuada, abrumada y desamparada.
- Tiene dificultad para comprender el problema de la violencia porque éste es totalmente disonante con sus expectativas, sus creencias y sus conocimientos.

### INTERVENCIÓN EN CRISIS

#### Etapas

1. Reducción de riesgos.
2. Continuación con la vida.

### PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN

#### REDUCCIÓN DE RIESGOS

- a. Identificación del evento desencadenante de la crisis.
- b. Apoyo emocional y empatía.
- c. Evaluación: la investigación del problema y la gravedad del mismo en relación con la reincidencia del abuso, el homicidio, el suicidio y la agresión infantil. Es recomendable para la evaluación del problema, tener a mano protocolos de marcar con una X.
  - La investigación o evaluación contiene dos aspectos: la evaluación de los problemas y riesgos y la evaluación de los recursos para dar solución o disminuir las probabilidades de daños mayores.
  - Evaluación de riesgos asociados a violencia conyugal:
    - - peligrosidad de muerte
    - suicidio
    - reincidencia del maltrato
    - nuevos abusos.
- d. Evaluación de la estabilidad emocional y los recursos internos que permitan a la mujer enfrentar el estrés y la violencia, así como la seguridad propia y la de sus hijos e hijas.
- e. Evaluación de los recursos familiares (incluya amistades y personas conocidas) de apoyo para un plan de emergencia. Se incluyen aquí personas

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

adultas en quienes ella confía para buscar su colaboración en una situación de huida, préstamo de dinero, o, sencillamente, para contarle a alguien sus problemas, sin recibir críticas o juicios.

f. Evaluación de problemas concomitantes. Por ejemplo, miembros de la familia con algún tipo de discapacidad, problemas económicos o enfermedades crónicas que obstaculizan la restauración del equilibrio.

g. Identificación del problema principal.

h. Priorización de problemas y necesidades.

i. Elaboración conjunta de un plan de acción y seguimiento.

j. Acciones necesarias para proteger la vida y la seguridad emocional de niños, niñas, personas discapacitadas o cuando la mujer no puede valerse por sí misma (por enfermedad).

### CONTEXTO POLÍTICO LEGAL

Ofrecer atención integral, directa y de calidad a víctimas de violencia familiar, sexual y violencia feminicida. La línea telefónica se desarrolla con base en lo establecido en el artículo 29 inciso "d" de la Ley para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar del Estado de Sinaloa, que confiere a la Procuraduría General de Justicia del Estado esta atribución. Misma que el CEPAVI, en coadyuvancia, lo retoma para el cumplimiento de la misma.

Ley General de Acceso Para Las Mujeres a una Vida Libre De Violencia  
De igual manera, este proyecto responde a los compromisos asignados por el Estado mexicano al ratificar los siguientes instrumentos:  
Convención y Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979 y 1993).

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por la ONU desde 1975, en especial la IV celebrada en Beijing (1995).

### REFERENCIAS

Es importante conocer las etapas en que se está presentando una situación de crisis para evaluarlo y facilitar la actuación de las redes institucionales en cada caso tal y como se presente, pero para ello hace falta capacitar, sensibilizar y concientizar a los servidores públicos encargados de tales intervenciones, porque por experiencia propia me percaté que al momento de llegar al lugar en que se está presentando una situación en crisis la autoridad policial no sabe qué hacer en esos casos y a la vez minimizan la situación y manifiestan "son problemas familiares en estos casos no intervenimos", pero no los responsabilizo ni los justifico si no que ellos necesitan la capacitación y de manera inmediata y eficaz, para que impacte en ellos para que estén en el ánimo de intervenir, aunque a la

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

vez algunos me han hecho esta pregunta “y si me denuncian por el delito de allanamiento de morada que voy a hacer”, es allí en donde jurídicamente les doy la razón porque falta el sustento legal en el estado, que fortalezca y permita al policía introducirse en el domicilio para salvaguardar la integridad física y la propia vida de la o las personas que están siendo víctimas de violencia familiar.

Siglas

CERI	Centro de Emergencia y Respuesta Inmediata
CEPAVI	Consejo Estatal Para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar
IAPSIN	Instituto de Administración Pública de Sinaloa A.C.
ONU	Organización de las Naciones Unidas
DIF	Desarrollo Integral de la Familia

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Ley para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar del Estado de Sinaloa, (2001)

Ley General de Acceso Para Las Mujeres a una Vida Libre De Violencia, (2007)

Convención y Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979 y 1993).

Duarte, Sánchez, P. (1992). Ayuda breve y de emergencia. México, COVAC Ediciones.

Slaikeu, k. (1988). Intervención en crisis. México, Manuel Moderno

Debas, N. (1991). Red de Redes. México, Paidós.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

**CALIDAD PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES EN SITUACION DE VIOLENCIA, DESDE LA VISION POLITICA E INSTITUCIONES**  
***MYRIAM YADIRA BOJORQUEZ LÓPEZ.***

---

**Introducción**

En el presente ensayo abordaré la importancia de brindar un servicio de calidad en la atención a mujeres en situación de violencia.

Sin duda alguna no se puede hacer a un lado la importancia de la calidad de este servicio, pues es necesario analizar de qué manera se brindan los servicios y tratar de valorar si esa manera de funcionar está aportando beneficios satisfactorios, aligerando la carga de todas aquellas mujeres que están pasando por este proceso de recuperación de la violencia familiar y de género.

La principal finalidad de este ensayo es reconocer la importancia que tiene el brindar una buena atención a las mujeres en situación de violencia, considerando con ello que no es suficiente, crear programas y acciones para atender el tema de la violencia sino que es necesario evaluar la efectividad de estos y reconocer en qué medida se está contribuyendo desde el Gobierno Estatal a la transformación y mejora de las condiciones de vida de las mujeres, además de y de un desarrollo social y sobre todo a la contribución de igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres para una vida libre de violencia dentro de nuestro Estado, garantizando con ello, la calidad de los servicios que prestan las instituciones y el personal capacitado para atender a mujeres en situación de violencia.

Además de retomar la políticas públicas como parte importante y esencial para desarrollar este tipo de servicio, como influye no solo el hecho de atender de manera adecuadas las situaciones de violencia que viven las mujeres sino que tanto las políticas e instituciones son receptivas ante esta problemática.

**Misión**

Brindar atención y orientación integral de calidad a mujeres en situación de violencia reconociendo el nivel de riesgo del maltrato y la gravedad del mismo; con la finalidad de proporcionar herramientas que les permita tomar decisiones que les ayude a salir de su situación de violencia utilizando recursos legales e institucionales con que el Estado cuenta en materia de violencia hacia las mujeres.

**Visión**

Brindar atención integral receptiva para las mujeres en situación de violencia quienes requieren de servicios de calidad que les ayude a tomar decisiones sobre su vida, y que al mismo tiempo les permita mayor igualdad y el respeto de sus derechos a través de las instituciones y políticas públicas.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

### **Objetivo General**

- La importancia de la atención integral a mujeres en situación de violencia como un verdadero servicio de calidad para las mujeres en situación de violencia.
- Analizar las diferentes políticas públicas que aportan recursos de atención a mujeres en situación de violencia.
- Establecer un servicio receptivo que certifique en calidad la atención a mujeres en situación de violencia en el servicio público que brinda nuestro Estado a través de políticas públicas.

### **Objetivos Específicos:**

- Identificar los elementos o requisitos que son necesarios para el buen funcionamiento de los servicios de atención de la violencia que pretendan satisfacer las necesidades de las mujeres en situación de violencia

### **Justificación**

Las “organizaciones que en la actualidad desarrollan programas tendientes a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, eliminar las prácticas discriminatorias y abrir espacios para la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida en nuestro país”<sup>41</sup> favorecen y acrecentar de alguna manera, las oportunidades de desarrollo de las mujeres emprendedoras que luchan cada día por ser reconocidas en capacidades al igual que el género masculino y participar en las actividades que buscan un desarrollo en nuestra sociedad.

Existen muchas instituciones y organizaciones que se encargan de desarrollar programas en beneficio de la mujer, procurando con ello mejorar sus condiciones de vida, contribuyendo a que disminuyan las prácticas de desigualdad e injusticia, protegiendo los derechos de las mujeres y abriendo oportunidades de desarrollo y participación en la vida social de nuestro país.

El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) es una organización que “sirve como lazo de unión e información de las políticas mundiales en torno al desarrollo de las mujeres, y para dar seguimiento a proyectos específicos implantados por nuestro país”.<sup>42</sup>

El instituto Sinaloense de las Mujeres surge como resultado de la aplicación de acuerdos internacionales establecidos por el Gobierno Mexicano en la IV conferencia mundial de la mujer, realizada en el año 1995 por la Organización de

---

<sup>41</sup> Gurrola, “Educación Cívica 1”, México, Editorial Patria, 1º reimpresión, 1997.Op. cit., p. 232.

<sup>42</sup> Gurrola, Loc. Cit.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

las Naciones Unidas. Como respuesta al compromiso con las mujeres Sinaloenses, el Gobierno del Estado de Sinaloa crea el 8 de marzo el ISMUJERES, como un organismo público descentralizado y representativo con personalidad jurídica.

### **Equidad de Género.**

El significado de equidad de género radica principalmente en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la sociedad.

Igualdad ante la ley es la “condición que tienen todas las personas sin importar estado civil, nacionalidad o sexo”.<sup>43</sup>

Equidad es, la “atributo de la justicia para que la misma se cumpla en el caso concreto”.<sup>44</sup>

En otras palabras equidad de género es igualdad, es justicia, es aceptar que tanto hombres como mujeres son iguales ante la ley. “Equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar igualdad en el acceso a las oportunidades”<sup>45</sup>

A pesar de que la mujer ha logrado incorporarse en muchas áreas en donde anteriormente no le era permitido, actualmente aun existen desigualdades entre mujeres y hombres.

### **El Origen de la violencia**

Las concepciones que actualmente tenemos acerca del se origina la violencia, tiene gran importancia cuando hablamos de cultura, su construcción y cómo contribuyó la llegada a México del cristianismo con los españoles, de manera histórica los hombres adquirieron poder a través del lugar que les dió la fuerza física, con lo cual imposibilitaron a las mujeres estableciendo el poder patriarcal.

De igual manera el uso de la fuerza y la diferencia social-poder patriarcal, colocan al hombre como cabeza de familia, hablando culturalmente. Por lo cual también se deben tomar en cuenta los poderes que sirven para regular la vida (el poder judicial, legislativo y ejecutivo) y las instituciones que forman parte de la construcción de estas concepciones que mantienen la desigualdad entre hombres y mujeres tales como: familia, la escuela, salud, religión, etc. Es muy importante la influencia del lenguaje y como la real academia de la lengua por la que se rige la

---

<sup>43</sup> Javier Moreno, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, México, Editorial Trillas, 10 Edición, 1994, p. 199

<sup>44</sup>Ibíd., p. 198.

<sup>45</sup> Ibidem.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

sociedad es contradictoria (sexista) ya que nace en el sistema patriarcal. El poder masculino es el origen de la violencia y desigualdad sustentado por el poder ejecutivo, legislativo.

A partir de esta situación de desigualdad entre hombres y mujeres y el abuso de poder a dado resultado ya desde hace mucho tiempo a la violencia contra las mujeres, viéndose esto fortalecido por factores culturales.

Dentro del país “el género como construcción social debe ser replanteado no solo por el género femenino sino por la humanidad toda”.<sup>46</sup> Pretendiendo lograr oportunidades iguales, las cuales a su vez, permitan el mejoramiento y desarrollo de la situación social y económica del país.

Por lo anterior, es necesario reconocer que, “Para la mujer y el hombre la única vía de equilibrio consiste en la vida social activa y satisfactoria”.<sup>47</sup>

Entre los aspectos básicos de la cultura uno de los momentos cuestionados son: las relaciones de género, es decir, las actitudes y comportamientos que definen las formas en que se relacionan mujeres y hombres dentro de una sociedad, aprendemos desde la infancia como debemos comportarnos hombres y mujeres.

De igual manera sucede en las escuelas donde las lecciones utilizan ilustraciones donde en las familias muestra a la madre en la cocina y al padre llegando de su trabajo asalariado.

De esta manera se evidencia que el control que perpetúan los hombres en contra de las mujeres es un recurso utilizado comúnmente y legitimado por la sociedad y sus instituciones para reforzar el poder y el dominio masculino.

Actualmente se han creado una serie de acciones que contribuyen a que las mujeres puedan hacer uso de sus derechos fundamentales de manera igual, se han creado algunas políticas públicas, programas y leyes en defensa de los derechos de la mujer.

Para la ejecución de estas acciones es necesario tomar en cuenta la importancia de contar con recurso humano calificado en materia de violencia que permitan que se desarrolle un buen nivel de calidad en la atención y la no revictimización de las mujeres que viven violencia, para lo cual es necesario capacitar y preparar constantemente a los profesionales que atienden de manera

---

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> Gurrola, Op. Cit., p. 223

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

directa el tema de la violencia como lo es la Trabajadora Social, área jurídica, psicológica y médica, y por lo consiguiente a todo el personal que de alguna manera esté involucrado a nivel institucional ya sea de manera directa e indirecta, es decir, aun cuando alguna persona de la institución que atiende violencia no atienda directamente a las mujeres que buscan apoyo, deben estar preparados para brindar un servicio integral de calidad.

### **Política social y las instituciones.**

Generalmente el Estado en su estructura cuenta con instituciones las cuales permiten operar a las políticas sociales, estas instituciones se encargan de desarrollar programas, planes y proyectos con los cuales pretende acercarse a un bienestar de vida que mejore la calidad de vida de las personas, estas instituciones son dirigidas por diferentes normas. También tienen capacidad jurídica que les permiten sancionar el incumplimiento de la ley.

“Una institución es un conjunto de status (situación objetiva que el individuo tiene en la sociedad) y de roles (conducta del individuo esperada por el entorno social); y una institución es también a nivel de conciencia social un sistema de valores y creencias colectivas”.<sup>48</sup>

Las instituciones se clasifican en dos tipos las de carácter Estatal, es decir dependen económicamente del apoyo del Estado y las de carácter privado, que se sustentan económicamente sin depender del Estado pero que si requieren de la autorización de este para desarrollar sus actividades.

En sí, todas las instituciones, ya sean de carácter privado o público se encargan de buscar posibles soluciones a problemáticas que aquejan a la sociedad, procurando con ello una mejor calidad de vida mediante la solución de problemas sociales comunes.

“Relacionadas con la provisión de servicios sociales, las políticas sociales forman parte del Estado de Bienestar, su representación institucional, y abarcan una extensa gama de programas sociales”.<sup>49</sup>

Algunas instituciones y organizaciones que atiende a las mujeres son:

-Fondo de Desarrollo de la Naciones Unidas (UNIFEM). La cual “se constituyó en 1976 para atender asuntos exclusivos de la mujer, considerando que al dotar a la mujer de las herramientas de producción puede avanzar mas en lo

---

<sup>48</sup> Fernández y Rosas, “Política social y Trabajo Social”, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1984.

Op. Cit., p. 19.

<sup>49</sup> Dell'ordine, “Politica Social”. [en línea]. Geocities. “<<http://Monografias.com/treabajos7/poso/poso.shtml>>” [2006, enero 06] Op. Cit.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

económico y en lo social”.<sup>50</sup> Sirve como lazo de unión de las políticas mundiales en torno al desarrollo de la mujer.

-Centro de Investigación y Capacitación de la Mujer, A. C. (CICAM). Este centro desarrolla múltiples actividades, de tipo psicológico, económico y social sobre las mujeres, además de organizar conferencias, curso y talleres de salud, apoyo legal.

-Salud Integral para la Mujer (SIPAM). Desarrolla actividades sobre la salud, el SIDA, la sexualidad, reproducción y políticas sanitarias.

-Mujeres Para el Diálogo. Atiende servicios de información especializada sobre problemas de la mujer.

- Comunidad Interdisciplinaria de Apoyo y Reorganización Social, (CIARS).

Lo más importante de la existencia de todas estas lugares es que “cualquier mujer puede acudir a estas organizaciones para recibir asesoría legal y familiar, orientación y ayuda psicológica, información y documentación especializada en asuntos femeninos; así como atención médica y orientación sobre temas de salud en general y específicos de la mujer”.<sup>51</sup>

### **Políticas de bienestar social para la mujer.**

Dentro de “las políticas de bienestar social debe incluirse el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres”.<sup>52</sup>

Las políticas de bienestar social pretenden fomentar la participación de todos los miembros de la sociedad en las actividades sociales y económicas, se pretende con ello establecer relaciones favorables entre los que prestan los servicios y los que reciben los servicios y con ello hacer posible una mayor participación de los beneficiarios en cuanto a la satisfacción de sus necesidades y la ejecución de los programas.

Las políticas y programas de bienestar social funcionan de manera importante procurando un bienestar para el futuro. En cuanto a mujer se refiere, esta política pretende que ésta realice su potencial y aumente su función dentro de la sociedad, es decir que se desarrolle para participar en las decisiones que se tomen dentro de la sociedad.

---

<sup>50</sup> Guroola, Op. Cit., p. 226.

<sup>51</sup> Ibíd., p. 232.

<sup>52</sup> Ander-Egg, “La Política de Bienestar Social”, Op. Cit., p.80.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

“Las políticas y programas de bienestar sociales morigeran los efectos de las tendencias desfavorables y proporcionan un mecanismo de defensa contra la desestabilización social y una dinámica humana y social para los programas de desarrollo, lo que acrecienta la eficacia de estos y facilita una respuesta positiva a los mismos y una mayor participación popular”.<sup>53</sup>

De aquí la importancia de brindar servicio de calidad que verdaderamente ayuden a lograr los objetivos, y es aquí donde considera de real impacto el tipo de atención que las instituciones brindan ya sea de manera directa por su política y objetivos institucionales o a través de programas y proyectos que como institución realicen en beneficio de las mujeres, es decir, el profesionalismo y calidad en la atención nos permite realmente impactar y avanzar de manera conjunta con las necesidades de las mujeres, los procesos de evaluación cada acción permite mejorar y aumentar la calidad en la atención. Por lo anterior es primordial tomar en cuenta al personal que atiende los casos ya que son quienes están de manera directa con las usuarias del servicio.

### **Conclusiones**

A manera de conclusión menciono algunas características que deben tomar en cuenta los profesionistas que atienden a mujeres en situación de violencia. Y sobre todo como las políticas e instituciones sociales influyen para que un servicio tenga un fin muy bien establecido entre quien requiere el servicio, quien lo brinda y las instituciones y políticas creadas para enfrentar esta problemática.

En otras palabras hay que entender que “las políticas son orientaciones o lineamientos de carácter general que sirven como principios en los que se apoyan los programas”.<sup>54</sup>

En la atención:

- establecer relaciones de confianza
- examinar la dimensión del problema (riesgo)
- explorar posibles alternativas (redes de apoyo, trabajo, situación familiar, etc.)
- ayudar- dar información, aclarar los alcances institucionales
- apoyo para la toma de decisiones
- \*el seguimiento a las canalizaciones es importante.
- escucha
- decidirá lo que está en nuestras manos (términos reales)
- identificar los recursos de las mujeres

---

<sup>53</sup> Ibid., p.21.

<sup>54</sup> Manuel Sánchez, “Desarrollo Comunitario”, México, Editorial Universidad Autónoma de México, 1ª edición, 2001, p.128.

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

- intentar aclarar la diferencia entre lo que ella quiere y lo que debe y puede hacer
- una vez tomada las decisiones presentar las alternativas concretas en base a lo que quiere
- potenciar y visualizar los pasos a seguir
- identificar su capacidad para hacerse cargo de su proceso
- establecer la confianza de que decida lo que decida estaremos ahí para apoyarla
- calificar a donde se canaliza.

Sobre todo la importancia de trabajar en conjunto con las otras disciplinas que atienden la violencia y la comunicación para el trabajo en equipo es algo que permite fortalecer el servicio que brindan los profesionales que atienden la violencia.

### **Bibliografía**

1. Ander- Egg Ezequiel y Aguilar Idáñez Maria José, “La política de bienestar social Tendencias problemas y enfoques actuales”, Buenos Aires, Editorial LUMEN, 1987.
  2. Dell’ordine J. L., “Politica Social”. [en línea]. Geocities. “<<http://Monografias.com/trabajos7/poso/poso.shtml>>” [2006, enero 06]
  3. Fernández y Rozas, “Política social y Trabajo Social”, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1984.
  4. Guurrola Castro Gloria y Vázquez Reyna José Lucio, “Educación Cívica 1”, México, Editorial Patria, 1º reimpresión, 1997.
  5. indesol- vereda themis “asistencia para la resolución de conflictos familiares: por el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia”. México D.F, 2003.
  6. Javier Moreno, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” México, Editorial Trillas, 10 Edición, 1994.
  7. Manuel Sánchez, “Desarrollo Comunitario”, México, Editorial Universidad Autónoma de México, 1ª edición
  8. Manuel Sánchez, “Desarrollo Comunitario”, México, Editorial Universidad Autónoma de México, 1ª edición
- Páginas de internet**
9. Equidad de género ciudadanía trabajo y familia, a. c. México 2010 <http://www.equidad.org.mx/nuevo/entradadef.htm>
  10. Turcós Carbonell L. y Monier Rodríguez J, “Trabajo Social y Política Social: una nueva visión para una nueva realidad”, [en línea]. Geocities “<[http://Monografias.com/trabajos\\_24/trabajo\\_social/trabajo-social.shtml](http://Monografias.com/trabajos_24/trabajo_social/trabajo-social.shtml)>” [2006, Enero, 06]

**CALIDAD EN EL SERVICIO DE INTERVENCIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES.**  
**ANGÉLICA MARÍA CASTILLO LORA**

---

## **INTRODUCCIÓN**

El propósito de este ensayo de calidad en el servicio de intervención es para atender y brindar un mejor apoyo a las mujeres que se encuentran en situación de violencia de género, este ensayo aborda aspectos que se plantean, durante el contacto entre profesionalista y usuaria o cliente.

Aborda la violencia contra las mujeres desde la conceptualización de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa, publicada el 30 de julio del 2007, para efecto de identificar plenamente las características y diferencias entre tipos y modalidades de la violencia.

Analizando principalmente que para brindar un mejor servicio debemos de tener muy en cuenta que la calidad de los servicios influye directamente en el clima laboral, por lo que reconocemos la importancia y relevancia que tiene el desempeño del personal prestador de servicio, entendiendo que para ello deben mejorar su *actitud* y estar debidamente capacitados para el desarrollo de sus funciones y contar con un alto sentido de compromiso e involucramiento en los Sistemas de Gestión Integrado, de las Empresas mandantes.

Reconocemos y valoramos, que la *actitud* de los trabajadores y las trabajadoras de las Empresas colaboradoras, ya sea a nivel conductual, ideativo o emocional, juega un rol importantísimo y tiene una gran relevancia, en el cumplimiento de los alcances de los servicios indicados en los contratos y también para el desarrollo profesional de ellos mismos.

## **MISIÓN**

Apoyar a las mujeres sinaloenses en la construcción de la justicia, la igualdad de oportunidades el reconocimiento de sus desempeños, salud emocional su reposicionamiento social y la plena equidad en el ejercicio de sus derechos sociales, jurídicos, civiles, política y reproductiva.

## **VISIÓN**

Construir una sociedad en donde prevalezca la igualdad de género, el respeto, la solidaridad, el trabajo compartido, eliminando todas las formas de discriminación, violencia familiar y de género.

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

**OBJETIVO GENERAL**

Establecer, coordinar y centralizar las comunicaciones internas con un propósito institucional de brindar un mejor servicio para lograr la equidad entre los géneros con plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural, alentando su participación en todos los ámbitos de decisión y promoción de los derechos de la mujer.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Establecer parámetros para que la comunidad o usuarias que visita el instituto municipal de las mujeres, encuentre servicio al cliente, efectividad, solución en el servicio solicitado.

Plantear como servidores públicos nuevas formas de relacionarse con el área de recurso humano, el respeto por el ser humano y el reconocimiento por las personas que solicitan el servicio y como prestadoras del servicio.

**JUSTIFICACIÓN**

El propósito de este ensayo de intervención es para atender y ayudar a las mujeres que se encuentran en situación de violencia familiar o de género, abordando aspectos que se plantean, durante el contacto entre el profesionalista y las víctimas.

Brindar una adecuada atención o de calidad a las personas afectadas, resultaría benéfico para implementar modelos de intervención eficaces. No es suficiente el reconocimiento de los aspectos culturales, históricos, legales y sociológicos, si la capacitación del personal profesional en el área de la salud no se compromete a impulsar acciones para erradicar y promover la violencia familiar desde su origen. El conocer las afecciones psicológicas u emocionales por parte de la sociedad y de las propias usuarias o clientes es lo que impulsen la convivencia de las sanas relaciones familiares y de ello depende el reconocimiento del profesional encargado de tal transformación.

Se hace una breve descripción de la situación con las cuales pueden acudir las mujeres a solicitar apoyo, la discriminación a la que son sometidas por el hecho de ser mujeres. A continuación, en el entendimiento de que el desarrollo implica contextos económicos, sociales culturales y políticos facilitadores de la equidad y la libertad individual y colectiva, se revisa las modalidades conceptuales y estratégicas en que las mujeres han sido incluidas en el discurso del desarrollo.

La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

la democracia. En la última parte se analizan algunas de las dificultades y límites de la participación desarrollada por las mujeres y se plantean algunos de los desafíos del presente para avanzar en la construcción y ejercicio de la ciudadanía.

## **MARCO TEORICO**

### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

Las políticas de género se ubican en el desarrollo del movimiento feminista. Los primeros aportes surgieron con la primera ola de feminismo, en donde destacó la obtención del derecho al sufragio femenino y el acceso de las mujeres a las universidades que se completó hasta 1960. Posteriormente, durante la segunda ola del feminismo, entre la década de los sesenta, se propició la reflexión en torno a las relaciones de poder entre hombre y mujer, en temas como el derecho a la autodeterminación sobre el cuerpo que involucraba la demanda de despenalización del aborto y el uso masivo de anticonceptivos, el derecho al ejercicio libre de la sexualidad, la petición de socialización de las tareas domésticas y la violencia sexual en contra de las mujeres, entre los temas que mayor influencia tuvieron. Es propiamente en la tercera ola feminista en donde se comienza a establecer lineamientos para que los países adopten la perspectiva de género, en el marco de conferencias y convenciones internacionales de la mujer.

Es difícil desligar el rol político que jugó como el feminismo como moviendo del papel que tuvo en la reflexión de las ideas para construir una teoría basada en la elaboración de conocimiento que dieran un lugar a las mujeres en el desarrollo humano y en las principales ciudades de Estados Unidos y Europa Occidental, planteando nuevas formas de organización social y difusión de las críticas y propuestas feministas.

#### **1.-La teoría feminista liberal**

Se distinguió por estar a favor de una concepción individualista de la naturaleza humana, difiere del pensamiento liberal general en los rasgos "universales" con los cuales característica a la naturaleza humana, que están basados en la experiencia masculina, considera que la subordinación de las mujeres tiene su origen en la discriminación que las priva de su derecho a la autorrealización propone lograr la igualdad con los hombres.

#### **2.- Teoría feminista marxista socialista**

La opresión de las mujeres, procede de la combinación del capitalismo (dominación de clase) y del patriarcado (dominación de los hombres).

#### **3.- Teoría feminista radical**

El feminismo radical pone el acento en el activismo y en la transformación, en los

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

electos prácticos más que en los teóricos, aspectos relacionados con la crítica que hicieron a grupos de izquierda por el trato que recibían las mujeres por parte de los dirigentes y militantes.

Conciben al patriarcado como el enemigo a vencer, pues ven en él un sistema de relaciones de poder a través del cual los varones y lo masculino dominan a las mujeres y lo femenino.

### **El feminismo de la diferencia**

Se desarrolla a principios de los setenta en Estados Unidos, Francia e Italia. Aborda la construcción social del género en masculino o femenino en torno a las ocupaciones, tareas, actitudes y valores y la división sexual del trabajo.

## **TEORÍA DE GÉNERO**

Surge como parte de una gama de paradigmas que confluyeron en el paradigma de desarrollo humano. Plantea la reivindicación de la diversidad frente a la exclusión y la posibilidad del desarrollo para todos y todas. Afirma que el desarrollo humano no puede darse sin las mujeres. " El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida" (Lagarde, 1997:13). Hace una diferencia entre sexo y género y ubica a la desigualdad entre hombres y mujeres como un elemento basado en la construcción cultural del género pretende establecer correlaciones entre posibilidades de vida de mujeres y hombres, tipos de sociedad, épocas históricas, diversas culturales y modelos de desarrollo.

La perspectiva de género al abordar la violencia intrafamiliar obliga a reconocer que en ella hay miembros más vulnerables que otros integrantes de la familia que en la sociedad tienen más prestigio, autoridad y poder: los adultos en relación con los niños y los hombres en relación con las mujeres. Su palabra tendrá más credibilidad ante autoridades no entrenadas en la temática. Es por ello urgentemente proveer de dicha perspectiva de género a las autoridades y agentes sociales que deben aplicar las que combaten la violencia contra la mujer (Carrillo, 2002:1).

Durante el sexenio de Ernesto Zedillo, se puso en marcha el programa Nacional de la Mujer 1994-2000 (PRONAM), y se creó la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) como instancia de operación del mismo, dentro de la Secretaría de Gobernación. La asistencia de la representación mexicana a Beijing en 1995 consolidó la inclusión del enfoque GED en la implementación del programa de Mujer desarrollado por la Comisión, el cual se ha introducido parcialmente dentro del programa Mujeres en Solidaridad, en el sexenio anterior.

El Instituto Nacional de las Mujeres realizó en el mes de agosto del 2002 foros de consultas ciudadanas para conformar el programa nacional de igualdad de

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

oportunidades y no discriminación contra las mujeres (PROEQUIDAD). Dicho programa da continuidad al PRONSAM 1995-32000, por lo que es el vínculo y referente federal de los programas estatales. De acuerdo con los datos disponibles para la operación de Programas Estatales de las Mujeres en 27 entidades, incluyendo el D.F. solo 20 tienen la categoría de instituto, incluyendo al INMUJERES.

“La violencia contra las mujeres constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer...” Declaración de la Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Resolución de la Asamblea General, diciembre de 1993.

No existe una definición universalmente aceptada de la violencia contra las mujeres. Algunos activistas del sector de los derechos humanos prefieren una definición amplia que incluya las "violencias estructurales", que comprenden la pobreza y la desigualdad en las posibilidades de acceso a la salud y a la educación. Otros defienden una definición con límites más estrechos, a fin de que no se pierda la incivildad descriptiva del término. Sea como fuere, todos reconocen la necesidad de crear definiciones específicas capaces de funcionar adecuadamente para la investigación y el monitoreo adquiera más especificidad y un mayor campo de aplicación.

La Declaración de la Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (de 1993) define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en la pertenencia a sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada."

Esta definición reconoce las raíces discriminatorias, basadas en la diferencia de sexo, de la violencia, y constata que la "la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre." Amplia la definición de la violencia incluyendo los daños tanto físicos como psicológicos infligidos a las mujeres, y comprende los actos perpetrados sea en la vida privada, sea en la vida pública.

Para cumplir con los compromisos contraídos por nuestro país a nivel internacional, en materia contra las mujeres, el estado de Sinaloa responde promulgando la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (2007) la cual reconoce y define cinco modalidades y cinco tipos de violencia, de la siguiente manera que debemos de tener muy en cuenta las y los profesionistas que atendemos este tipo de problema para un buen servicio.

## **MODALIDADES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

La violencia asume hoy en día dimensiones macro sociales que nos involucran. Como seres humanos, es responsabilidad de todos aportar al esclarecimiento de las causas, de las consecuencias, los modos de la misma y participar en su prevención, para que esta disminuya y se pueda arribar a una sociedad más democrática y justa, que asegure una mejor convivencia. Existen distintos tipos de violencia arraigadas culturalmente, que se reproducen desde tiempos inmemoriales. El racismo, la violencia contra las mujeres y el niño, contra los discapacitados, las personas mayores y en general contra los más débiles en algún sentido (físico, psicológico, social, económico, numérico, de edad, etc.).

Algunos estudios de la Organización Mundial de la Salud indican que los efectos de la violencia se reflejan en el aumento de las estadísticas sobre homicidios, suicidios, violencia domestica, callejera y laboral, muerte accidentales, pandillas, robos y asaltos.

La violencia supone el uso de la fuerza, ya sea muscular, armada, con argumentos racionales, o coacciones afectivas. Este poder justifica determinadas situaciones para favorecer el sometimiento de los demás y acrecentar el dominio de unos sobre otros.

#### **Sus formas más evidentes son:**

- El machismo
- El secuestro
- El asalto
- La violación
- La guerra de conquista
- Las actividades del hampa
- Las acciones terroristas
- Las prostitución en la función publica
- El acoso y abuso sexual, entre otras muchas formas.

Las principales personas que padecen la violencia son quienes integran los grupos más vulnerables de la sociedad: los niños, niñas los, las jóvenes, los carenciados, las mujeres, los ancianos, los discapacitados.

#### **Existen formas de violencias sutiles, encubiertas, no reconocidas por sus agentes:**

- La crítica destructiva
- La desvalorización del otro
- Las exigencias desmedidas
- Coacciones y demandas sutiles bajo formas de pasividad y debilidad
- Los prejuicios
- No considerar al otro ni respetar sus diferencias
- Ignorar sus necesidades y sus derechos

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

- El rechazo o descuido de las personas por parte de quien son responsables de brindarles cuidados.

Otras formas de violencia se encuentran en las coacciones de la moda, la publicidad, la seducción de la imagen, las falsas promesas de la propaganda, el desenfreno del deseo que no mide las consecuencias, la confusión generacional de roles que lleva a los adultos a competir con los jóvenes y a no contenerlos.

La violencia supone relaciones asimétricas: algunos la ejercen y otros la padecen o se someten.

### **PUEDEN DARSE EN LOS SIGUIENTES ÁMBITOS:**

#### **1.- La violencia en el ámbito familiar**

La violencia familiar es el acto de poder u omisión internacional, dirigida a someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco, matrimonio, concubinato o mantenga o haya mantenido una relación de hecho.

Contra la violencia familiar se aplicaran las disposiciones de la Ley para Prevenir y Atender a la Violencia Intrafamiliar, así como lo dispuesto en la legislación civil y penal del Estado de Sinaloa.

#### **2.-La violencia laboral y docente**

La violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tiene un vínculo laboral, docente o análogo con la usuaria, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un acto o una omisión e abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o es una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual, en los términos definidos en el Código Penal para el Estado de Sinaloa.

Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación los trabajos realizados, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravedad, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, además de acoso y hostigamiento sexual.

Constituye violencia docente las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas que les infligen maestras o maestros.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

### **3.- La violencia en la comunidad.**

La violencia en la comunidad son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito público y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

### **4.-La violencia institucional.**

La violencia institucional son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar obstaculizar o impedir el goce y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

### **5.-La violencia feminicida.**

La violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en el ámbito público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad y culminar en homicidios y otras formas de muerte violenta de mujeres, co perturbación social en un territorio determinado o la existencia de un agravio que impida el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

## **TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

### **1.- Violencia psicológica.**

Es cualquier tipo de acto u omisión que dañe la estabilidad Psicológica, que puede consistir en; negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio.

### **2.-Violencia física.**

En cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.

### **3.-Violencia patrimonial.**

Es cualquier acto u omisión que afecte la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y pueda abarcar los daños y los bienes comunes o propios de la víctima.

### **4.-Violencia económica.**

Es toda conducta de acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

**5.-Violencia sexual.**

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad en integridad física, es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

**LINEAMIENTOS BÁSICOS ACERCA DE LA MANERA DE ABORDAR A LAS MUJERES QUE PADEZCAN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La violencia de género tiene amplios alcances y se ejerce dentro de la familia y en cualquier relación interpersonal. En este sentido, para abordarla, un grupo de trabajo deberá problematizar los aspectos sociales, culturales y psicológicos de la femineidad y la masculinidad, los estereotipos de sexualidad y las relaciones de poder entre géneros. Así se hacen visibles y se desnaturalizan los diferentes comportamientos violentos que se ejercen en todos los ámbitos sociales.

La violencia de género es un problema complejo que requiere de esfuerzos combinados y coordinados de personas con diferente formación profesional. Es importante estar capacitados para atender a este grupo de mujeres, para poder ayudar a las usuarias a sobrellevar el trauma que sigue el delito y a que restablezcan la sensación de seguridad y control sobre sus vidas. Por lo cual también es muy importante que el trabajo sea interdisciplinario lo que significa que profesionales en trabajo social, en la medicina física y mental, así como jurídica, colaboren en la solución del problema y en la búsqueda de soluciones.

Todos los profesionales, cualquiera que sea su especificidad, deben reconocer que la violencia es un problema de salud que requiere una capacitación adecuada y para neutralizar los efectos subjetivos que genera la asistencia de las usuarias en situación de violencia (los efectos de ser testigo).

**PENSAR EN EQUIPO**

El intercambio sistemático en un equipo de trabajo “pensar en equipo” – es un espacio privilegiado para:

- La reflexión permanente sobre las formas de producción y reproducción de la violencia articulada con el análisis de los mitos y los estereotipos sociales implicados en el tema.
- La revisión de nociones básicas para la comprensión de la violencia de género
- La búsqueda conjunta de formas de articulación de las diferentes teorías y prácticas que esclarezcan los aspectos que presenten mayor dificultad.
- La evaluación de las estrategias empleadas en cada caso para evitar la ritualización de la práctica.
- El planteo de las tensiones que origina la tarea y el procesamiento grupal que

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

funcione como una red de soporte y contención, para que estas tensiones no se conviertan en un obstáculo para las personas y para la práctica.

- La reflexión sobre la legitimidad que tiene el ocuparse de este tema para cada uno de los integrantes de equipo.

Es así como nadie que trabaje en violencia puede dejar de reflexionar sobre estas nociones básicas, tampoco debe dar por supuesto que tiene de verdadero, justo y lícito ocuparse de este campo, y en particular de la violencia sexual. En equipo es el supuesto de que los profesionales que trabajan en violencia son por definición altruistas, disponibles, incondicionales.

Este modelo de intervención reconoce que cada caso de una mujer violentada es diferente y que no todas las modalidades de violencia establecidas en la Ley Estatal de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia responden a un tipo penal del catálogo de delitos que contemplan el código penal vigente en el Estado, para lo cual es necesario que nosotros como profesionistas identifiquemos y relacionemos la modalidad de violencia que está viviendo la usuaria con la descripción del tipo penal correspondiente, para atender el problema en los casos que la víctima decidan interponer querrela o denuncia ante los agentes del ministerio público.

## **CULTURA PARA LA CALIDAD**

La calidad se ha convertido en un tema obligado para estar actualizado y abre la posibilidad de progresar en la función que desempeñamos porque tanto las dependencias como entidades requieren de personas que sepan trabajar en equipo, que sean productivas y que tengan una cultura de calidad.

La calidad puede aplicarse en cualquier área de tu vida en la familia en tu persona y en el ámbito laboral.

Todos necesitamos sentirnos respetados como individuos. Dar reconocimiento sincero a un ciudadano si es oportuno, permitirá que se sienta a gusto y que modifique su actitud hacia los servidores públicos en general y hacia uno mismo, abriendo la posibilidad de que brinde un servicio rápido y eficiente.

El adoptar una cultura de calidad requiere cuidado, responsabilidad, atención y compromiso y de entre sus beneficios están que el trabajo se haga más fácil y las posibilidades de asegurar un empleo o mejorar la remuneración, por lo que no únicamente el servidor público se beneficia sino también su familia, la institución para la cual trabaja y hasta nuestro país, lo que crea personas valiosas.

## **ORIGEN DEL PROBLEMA.**

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

Para los gestores, la dificultad que supone mejorar el servicio debe en parte al hecho de que se trata de algo subjetivo. No se puede enunciar claramente este concepto ni traducirlo en instrucciones, definiciones de tareas o normas de rendimiento.

El punto de vista de los clientes no coincide necesariamente con los intereses de las autoridades elegidas o con las necesidades definidas por ellas.

La administración pública es blanca de todas las miradas. Se considera que carece de receptividad y de eficacia, está al servicio de las autoridades elegidas. Es receptiva hacia el público.

La administración crea un problema para el cliente (por ejemplo imponer un nuevo reglamento). A decir verdad, parece que la administración piensa que aplicar el reglamento es un fin en sí mismo.

Tiene el monopolio de crear obligaciones y la administración se ha convertido en un ente que lo mismo genera desgracias que permite protegerse de ellas. Y se ha convertido en un ente que lo mismo genera desgracias que permite protegerse de ellas.

Cuando las cosas se hacen en secreto, el cliente no puede saber cuáles son los criterios y las modalidades de decisión.

En el punto de contacto de la administración con el público es donde puede desarrollarse con más eficacia la receptividad. Puede ofrecer indudablemente ventajas desde el punto de vista de la eficacia, pero también reducir el alcance de la acción prevista.

Las políticas se expresan en forma de textos legales o reglamentarios o de instrucciones. Por consiguiente puede no haber margen y ocurrir que en la fase de aplicación, se ignore el punto de vista de los clientes normales. Las políticas deben dejar a quienes las aplican suficiente libertad para permitirles responder a las necesidades de los clientes sin perder de vista el objetivo general.

## **INTERVENCON DIRECTA PARA ATENDER Y AYUDAR A LAS USUARIAS.**

En la mayoría de los casos las usuarias se sienten desamparadas, vulnerables y asustadas por el trauma ocasionado por el delito.

### **a).- Necesidades de las usuarias de sentirse seguras.**

- ❖ Es por lo cual primeramente se tiene que presentar con la usuaria mencionando claramente el nombre y el cargo. Explicando también brevemente la función y objetivo.
- ❖ Se tranquiliza a la acerca usuaria de su seguridad y se le muestra mucho interés prestándole atención a las palabras, postura, gestos y tono de voz que debemos emplear. Se le dice a la " se encuentra a salvo ahora y yo estoy aquí para

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

apoyarte". Asegurándole a la usuaria que se mantendrá la confidencialidad de sus comentarios hasta donde sea posible.

- ❖ Se le pregunta a la usuaria si están heridas que lo digan en una o dos frases y en caso de estarlo se le pide al médico que atienda sus necesidades en primera instancia esto es si son heridas leves en caso de presentar heridas y golpes mayores se traslada a un hospital.
- ❖ Se utiliza el lenguaje corporal para mostrar interés. para ello se emplean gestos como asentir con la cabeza, se recurre el contacto visual, se sitúa al nivel de las usuarias en vez permanecer de pie si estas se halla sentadas, se tiene que mantener una postura abierta en vez de cruzar los brazos se tiene que utilizar un tono de voz calmado y comprensivo.
- ❖ Se le ofrece a la usuaria que si desea que se contacte a sus familiares o amigos.
- ❖ Se formulan preguntas sencillas que permiten a las usuarias a tomar decisiones, reafirmarse y retomar el control de sus vidas.  
"¿Quisiera algo de tomar? y " como desea que la llame señora Juana?".
- ❖ Se le pregunta a la usuaria acerca de cualquier preocupación o necesidad que puedan tener.
- ❖ Se le proporciona una " Red de seguridad " a las usuarias antes de retirarse. Se le entrega un listado con los organismos de ayuda o información disponible.

El listado incluye información para contactar centros de intervención locales de crisis y grupos de apoyo profesional o personal.

Como el de la oficina del ministerio público oficina de protección a víctimas, oficina de policía ministerial, policía municipal, del instituto sinaloense de las mujeres incluidas líneas telefónicas gratuitas de asistencia.

### **b). Necesidades de las víctimas de expresar sus emociones**

Necesitan que sus sentimientos sean aceptados y que un oyente imparcial escuche su historia. Además del miedo, pueden experimentar sentimientos de culpabilidad, rabia vergüenza, tristeza o rechazo.

#### **Por lo tanto es importante:**

- ❖ Evitar interrumpir a las usuarias cuando estén expresando sus emociones.
- ❖ Prestarle atención al lenguaje corporal de las usuarias, observando detalles como su postura, expresión facial, tono de voz, gestos contacto visual y apariencia general. Esto ayudara a comprender lo que está sintiendo y expresando, y a responder en consecuencia.
- ❖ Convencer a las usuarias de que sus reacciones emocionales al delito no tienen nada de extraño. Demuéstreles su comprensión con expresiones "como lo siento mucho" " lo que está sintiendo es perfectamente normal" "ha pasado por un delito terrible". Siento que le haya ocurrido a usted.
- ❖ Contrarrestar cualquier sentimiento de culpa que experimenten las víctimas con expresiones como "no hizo nada malo. Esto no fue su culpa".
- ❖ Hable con las usuarias como individuos; siéntese y póngase a su nivel, por un

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

momento, deje de lado su libreta de notas y pregunte a la como s usuarias e siente y escúchelas.

- ❖ Se le pregunta a la si dese usuarias a contar lo ocurrido, lo que pueda recordar aun si cree que no es importante.
- ❖ Hacer preguntas abierta para evitar que pueda responder un si o un no “ hay algo más que quiera contarme”.
- ❖ Demuestre que escucha atentamente a la victima mediante sus expresiones faciales, lenguaje corporal y comentarios como “tómese su tiempo; la escucho” y podemos tomar u descanso si lo desea. No tengo prisa”.
- ❖ Repita o parafrasee algunas palabras que ha escuchado del relato de la usuaria “ usted dijo que...”, “según entiendo”.

### **Debe saber la usuaria lo que vendrá después de cometido delito.**

- ❖ Explicar brevemente los procedimientos que siguen las agencias del ministerio público, los juzgados penales y familiares, las fuerzas policíacas en la redacción del informe, la investigación del delito y el proceso de arresto y acusación del sospechoso.
- ❖ Informarle a la usuaria que puede ser citada en las agencias del ministerio público o juzgados penales o familiares. Aclarándole que no lo hará sola, la podrá acompañar un familiar o amigo y caso de no contar con red familiar se le brindara el acompañamiento de algún profesional del equipo.
- ❖ Se le pregunta a la usuaria si tiene alguna pregunta o duda animándolas a contarla o si necesita ayuda adicional.

### **Para las usuarias, usuarios o clientes infantiles:**

- ❖ Se escoge un lugar confortable para la entrevista a las clientes infantiles tómese el tiempo necesario para establecer con la o el cliente un vinculo basado en la confianza y la comunicación.
- ❖ Usar el lenguaje apropiado, de acuerdo a la edad del cliente. Recordando la propia niñez y tratar de pensar como niño o niña.
- ❖ Ser consecuente con los términos que se usen y repetir con frecuencia la información importante.
- ❖ Limitar el número de entrevistas a las usuarias. Cite, para las entrevistas, al mayor número posible de funcionarios pertenecientes a los organismos oficiales que tengan competencia en el caso.
- ❖ Aunque el cliente inmediato es el niño o la niña, no olvide tranquilizar a los padres si estos no han participado en el delito. Es necesario indicarles como pueden superar el problema, lo que pueden esperar y como hablar con su hijo hija.

## **CONCLUSION.**

A modo de conclusión podemos decir que el fenómeno de la Violencia familiar o de género requiere de una atención particular tanto en el aspecto científico como asistencial, y que nos debemos de involucrar

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

todos como sociedad ya que este fenómeno nos afecta a todos, por lo tanto es importante la atención eficiente de dependencias y entidades que deben proporcionar a la ciudadanía por lo que las instituciones encargadas de la atención a este fenómeno debemos de estar en constante capacitación de conocimientos habilidades y de actitudes acorde con las necesidades y requerimientos y así poder lograr más el crecimiento de un grupo de una institución para disminuir el problema o este fenómeno y para esto necesariamente se requiere de calidad en el trabajo y en la vida de sus miembros por lo que para contribuir a ello, se necesita estar a la vanguardia .

**BIBLIOGRAFIA**

- Dr. Mario Gutiérrez. Administrar para la calidad. Editorial Limusa.
- La Administración al Servicio del Público. OCDE. MAP, Madrid, 2006.
- (Castells, 1996; Barbieri 1986, Gomariz, 1992)
  
- TEORIA DEL GENERO (Lagarde, 1997:13).
- Declaración de la Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Resolución de la Asamblea General, diciembre de 1993.

[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

[WWW.ismujeres.gob.mx](http://WWW.ismujeres.gob.mx)

**ATENCIÓN CON CALIDAD A MUJERES CON ASISTENCIA DE  
VIOLENCIA FAMILIAR  
*MARGARITA MENDOZA MEZA***

---

INTRODUCCIÓN

En este ensayo del modulo de atención consideraremos información de autores así como métodos y técnicas que han ayudado para la atención con calidad continua a mujeres que sufren violencia familiar, de cualquier estatus social, raza color y religión,

Así como avances que han surgido para esta situación, tales como acuerdos y reglamentos del sistema estatal y de la ley de acceso a una vida sin violencia y otras.

Ya que se ha notificado debido a las atenciones que la situación de violencia va en aumento cada día a pesar de los avances científicos,

Con esto se quiere corroborar a que las mujeres que sufren violencia obtengan la atención que merecen como mujeres, como seres humanos con calidad y de esa manera reciban las herramientas necesarias y el apoyo para que ellas mismas generen proyectos de vida autónoma sin limitaciones.

A la misma vez contribuir con este ensayo para mejorar la intervención como servidora(es) y públicos a esta situación de violencia familiar que esta afectando en gran medida tanto a las mujeres, niños incluso a los hombres mismos.

También pretendo mostrar el desempeño y eficiencia de lo (as), estrategias de la intervención y evidenciar la pertinencia de seguir buscando y construir mejores prácticas de políticas públicas que construyan en primera instancia la prevención y erradicar de manera eficiente y eficaz la violencia familiar.

ANTECEDENTES

La violencia en el ámbito familiar de acuerdo con la ley de acceso define a la violencia como el “acto abusivo de poder u omisión internacional y va dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación “.

En la década de 1970 las feministas analizaron el alcance de la violencia familiar, y domestica considerada como un “fenómeno exclusivamente masculino y se crearon centros de acogida y de ayuda para las mujeres maltratadas y para sus

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

hijo(as) la violencia domestica y familiar también esta relacionada con los niño(as) maltratado(as)(aunque no siempre por abuso sexual) y con acciones verbales. Psicológicas que pueden ser cometidos tanto por mujeres como por hombres”.1

Aunque no puede afirmarse que toda la violencia sea cometida por hombres, si ocurre así en la mayoría de los casos, a veces son el padre y la madre juntos quienes cometen las agresiones, como en el caso de maltratos a los hijo(as) así empiezan las primeras denuncias según Miguel 2005, vives Martín y Frau, 2005. “Señala que el matrimonio como espacio peligroso para las mujeres, entonces en el siglo x1x surge la denominada primera ola del feminismo ya considerada la brutalidad masculina como un problema mas fuerte así inicia la lucha por su reconocimiento y por la instauración de reformas legales incluyendo la legalización de la separación y el divorcio”.2

Y fue hasta con los movimientos de liberación de las mujeres iniciando en la década de los sesenta, cuando se amplió el campo de la denuncia y emergen nuevos aspectos de la condición femenina, entre ellos la violencia contra las mujeres, en especial la que ocurre en las relaciones de pareja según Ander son y Zinsser, 1992,2000, HEISE, 1997 “en esos años nació en Inglaterra el denominado movimiento de mujeres maltratadas”3

De igual manera en Sinaloa, la violencia intrafamiliar desde 1998 está considerada causal de divorcio, en 2001 se aprueba la ley para prevenir y Atender la Violencia intrafamiliar, en 2003 se tipifica como delito en el Código Penal del Estado de Sinaloa, mismo que se reforma en 2006, y en 2007 se emite la ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

1. Una Ley para proteger a las mujeres, Una ley para ti, Ley General de acceso de las mujeres

2. Instituto Sinaloense de las Mujeres < Ismujeresgobmx/>

3.-Rodriguez Perez Beatriz “Cuando huir es el Unico Camino Primera Ediccióon 2008 Mexico.D.F.

### **TEMA**

Atención de calidad a mujeres con situación de violencia familiar. En el modulo de atención Guadalupe Victoria

### **MISIÓN**

Procurar que las mujeres cuenten con las herramientas necesarias para prevenir y erradicar la violencia, con un trato amable eficiente y eficaz de parte del personal y directivos, y de esta manera apoyar a que las mujeres logren una calidad de vida

### **VISIÓN**

Ser un medio que apoye a las mujeres con asistencia de violencia familiar en fortalecer las habilidades y su empoderamiento, para que ejerzan sus derechos con libertad y obtengan una calidad de vida

## JUSTIFICACIÓN

La violencia familiar es un asunto serio que merece pronta atención de calidad de nosotros(as) como servidoras publicas en el modulo de atención del instituto de ISMUJERES en Sinaloa ya que la violencia contra las mujeres va en aumento a pesar de los avances y la nueva modernidad, ya ha sido reconocida durante los últimos años como problema de grandes dimensiones según:

Datos que “presenta ISMujeres los Resultados de la ENDIREH Sinaloa Culiacán, Sinaloa; 26 de junio 2007. El 61.5 por ciento de las mujeres sinaloenses de 15 años y más, han sufrido de violencia comunitaria, familiar patrimonial, escolar, laboral y de pareja alguna vez en su vida, arrojó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), cifra que ubica a Sinaloa por debajo de la media nacional con el 67 por ciento”. Y la ENDITEH 2006 reporta que en México el 67 por ciento de las mujeres han sufrido violencia y en Sinaloa el 61.5 por ciento clasificada esas cifras por tipo de violencia, los datos son los siguientes 43.2 por ciento de las mujeres sufre violencia por parte de su pareja a lo largo de su última relación, situándose la violencia emocional en 37.5 por ciento, la económica en 23.4 por ciento, la física en 19.2 por ciento y la sexual en 9 por ciento. Por su parte, Sinaloa se encuentra en el lugar 15 con el 40.1 por ciento en violencia conyugal, donde la violencia emocional resulta con 33.9 por ciento, la económica con 22.1 por ciento, la física con 14 por ciento y la sexual con 7.8 por ciento”. Estas cifras son a nivel nacional y estatal.” 4

“La ENDIREH 2006, también midió la violencia contra las mujeres en la escuela, trabajo, familia y lugares públicos y los resultados en Sinaloa fueron:

El 16.2 por ciento sufre violencia familiar, ocupando el lugar 10, arriba de la media. En el lugar 8 se ubica la violencia patrimonial con 6.7 por ciento, también arriba de la media nacional.”5

La violencia laboral la viven el 24.7 por ciento de mujeres y ocupa el lugar 22. Es decir se encuentra entre las últimas cinco entidades con menos violencia. En el lugar 17 está la violencia escolar con el 13.4 por ciento

Con el 32.3 por ciento se ubica en el lugar 16 de la violencia comunitaria.

Según el nivel educativo, las mujeres que más prevalece la violencia por parte de su pareja en los últimos seis meses que llevo en esta atención son aquellas que cuentan con menos estudios seculares como es primaria y secundaria.

4. Rodriguez Perez Beatriz “Cuando Huir es el Único Camino”. Primera Edición 2008 México D.F.

5. Instituto Sinaloense de las mujeres <ismujeresgobmx/>

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Según estas informaciones estas son algunas de las cifras que se han tomado en cuenta ya que no existen estudios completos (ni nacional ni internacionalmente) sobre la violencia hacia las mujeres. Se tienen cifras, pero son mínimas para lo grave del problema.

De ahí que se requiere de pronta atención con calidad continua ya que los efectos son graves tanto para la mujer que esta siendo directamente agredida, como es el caso de los hijos (as), y demás familiares de la pareja que viven en la misma casa o alrededores de ellos, así como para el agresor mismo. Y uno del más grave es que la violencia contribuye a que los hijos varones, al crecer, también golpeen a su esposa. El ejemplo del padre los deja marcados con graves problemas psicológicos y de personalidad por esto lo(as) hijo(as) tratan de entender porque papá golpea a mamá o aunque con menos frecuencia, porque trata mamá de una manera tan cruel a papá, y no saben a cual de los dos ser leales

### CONTENIDO

En este ensayo de la atención de la violencia familiar y género desde el modulo de atención Guadalupe Victoria. Se ha considerado que una de las principales causas de la Violencia Intrafamiliar es que los miembros de la misma han aprendido a relacionarse de manera inadecuada, abusando del ejercicio del poder, tratan de poner un orden o disciplina, vulnerando el espacio vital de sus integrantes.

Por lo que esta actitud de violencia contra las mujeres se ha hecho ya un fenómeno que esta presente en todas partes, y aun así nos hemos podido percatar desde este modulo de atención que hay todavía muchas mujeres que tienen dificultad para denunciar los malos tratos pues todavía no tienen conciencia de ser víctimas así que es un problema complejo que requiere una solución interdisciplinaria profesional: psicología, de trabajo social, y legal

Las consecuencias emocionales y psicológicas del maltrato son graves, contribuyen a generar individuos que se convertirán en agresores de otros seres humanos. Una mujer que sufre Violencia en el hogar y no denuncia a su agresor o no frena sus conductas violentas reincidirá a sufrirla nuevamente, ya que la violencia es cíclica recíproca y progresiva. Además trae consigo baja autoestima

La Violencia Intrafamiliar se manifiesta de diversas formas, conforme a las estadísticas mencionadas con anterioridad, los tipos de violencia se manifiestan en el siguiente orden: Violencia Psicológica o emocional, Violencia Física, Violencia económica o patrimonial y Violencia Sexual.

Los delitos más frecuentes relacionados con la Violencia Intrafamiliar son: el Incumplimiento de las obligaciones, lesiones, ejercicio arbitrario del propio derecho y las amenazas.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Las consecuencias emocionales y psicológicas del maltrato son graves, contribuyen a generar individuos que se convertirán en agresores de otros seres humanos.

Una mujer que sufre Violencia en el hogar y no denuncia a su agresor o no frena sus conductas violentas reincidenta a sufrirla nuevamente, ya que la violencia es cíclica recíproca y progresiva.

La Violencia en la Familia es un problema individual y social, el cual requiere de la coordinación de los diversos sectores, instituciones y dependencias que se encargan de prevenir y atender esta problemática; aunque desafortunadamente hay receptoras de violencia que no quieren denunciar a sus agresores, ante esta situación.

Esto está pasando a pesar de los servicios y avances como las leyes para combatir la violencia familiar tales como;

### **Marco Jurídico Federal**

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos  
"Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia  
Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres  
Ley del instituto nacional de las mujeres  
Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres".<sup>6</sup>  
"Acuerdo por el que se crea la fiscalía especial para la atención de delitos relacionados".<sup>7</sup>

6. Instituto Sinaloense de las Mujeres < <http://www.ismujeres.gob.mx>>

7. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Primera Edición 2001

### **CONCLUSIÓN**

El módulo de atención establecidos por ISMujeres y apoyado por PAIMEF son unos medios más articulados para la atención y prevención de la violencia familiar y género sin embargo se requiere ampliar estas instancias de atención de módulos en otras estancias de la ciudad porque; Sabemos que mientras no se den los cambios sociales, culturales y jurídicos que permitan castigar la violencia contra las mujeres va aumentar más ya que también depende del Estado y de la Sociedad combatirla

Mientras los hombres no crean conocimiento y conciencia de la igualdad entre él y la mujer para cambiar la violencia por relaciones de pareja sanas

Además que las mujeres cuenten con empoderamiento y un trabajo remunerador donde ellas puedan costearse la situación económica librándose así de quien las está violentando tanto a ellas como a sus hijo(as)

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

Y para esto se requiere de capacitación permanente para evitar que se reviertan los efectos de la violencia con la propia persona agredida, como hemos visto la violencia es un problema complejo que demanda la intervención multidisciplinaria, pero se carece de especialización en violencia familiar y género tanto en psicología, trabajo social, medicina, pedagogía entre otras en esta temática que cada día va en aumento.

Para esto es necesario que la formación escolar de jueces(as), abogado(as), psicóloga(os), y Trabajadoras (es) sociales incluya en sus asignaturas la preparación con servicio de calidad para esta problemática de la violencia familiar y género

Además que el poder judicial, e instituciones para esta causa como es el ISMujeres con sus módulos de atención amplíen e impulsen campañas para sensibilizar a las a la ciudadanía contra la violencia familiar y reforzar mas módulos de atención con equipo multidisciplinario en mas colonias de Culiacán Para finalizar este ensayo les comentare de que manera han valorado la atención de asistencia de violencia familiar en este modulo lo han valorado afirmativamente.

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.-Fuente Jorge cor. (1995) violencia masculina en la pareja. Paidos Buenos Aires.
- 2.-.Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos Impreso en México primera edición marzo 2001 ley general de acceso
- 3.-Rodríguez Perez Beatriz “Cuando Huir es el Unico Camino”. Primera edición 2008 México D.F.
- 4.- Una ley para proteger a las mujeres, Una ley para ti, Ley General de Acceso de las Mujeres

**CONSULTAS ELECTRONICAS**

Instituto Sinaloense de las Mujeres <<http://ismujeres.gobmx/>>  
Instituto Sinaloense de las Mujeres <[ismujeresgobmx/](http://ismujeresgobmx/)>

## **VIOLENCIA DE LAS MUJERES EN MEXICO** ***LOURDES ROMERO SÁNCHEZ***

---

### **INTRODUCCION:**

Las investigaciones acerca del abuso y maltrato en contra de las mujeres que se realizan tanto en México como en otros países tienen una gran importancia. Si bien es cierto México que es un país en vías de desarrollo y con una supuesta democracia y equidad de género cabe preguntar ¿tienen las mujeres Mexicanas una verdadera libertad? La mujer Mexicana sigue luchando por una vida libre de violencia.

La violencia contra la mujer es algo que día con día lastima la vida de miles de mujeres y uno de los problemas sociales que se busca eliminar de forma total desde hace años, sin embargo, esta lucha no es sencilla, y muchas mujeres siguen siendo privadas de su libertad al ser violentadas. Según la Comisión Mexicana de Delitos (CMD) esta violencia puede ser de varios tipos: física, psicológica, sexual, económica y social, estos se relacionan con: privación de la vida, lesiones físicas o psíquicas, privación ilegal de la libertad, delitos sexuales, violencia familiar, incumplimiento de obligaciones familiares, entre otros (INEGI & Dirección General de Estadística, 2008). Sin embargo, a pesar de los catálogos de delitos creados por la CMD en base a la Constitución Política, la discriminación hacia la mujer sigue presente.

Ciertamente que la Constitución tiene como finalidad principal del Estado, la protección efectiva de los derechos de la persona y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas, no es menos cierto que la realidad en otros países indican otro tipo de situaciones.

Siendo así que cada 72 horas muere una mujer en manos de su compañero de vida y que el índice de mortalidad de la mujer por causa de violencia aumenta cada año sin que las autoridades y organismos gubernamentales y no gubernamentales puedan aunar esfuerzos para proteger en gran escala a este sector poblacional todavía marginado por la sociedad patriarcal en que vivimos; según medios de información en toda América latina.

La presente investigación refleja la crisis social, económica, política e histórica en que se ha desarrollado por décadas el ciclo de violencia contra la mujer. Medios de comunicación, gobiernos, intelectuales, políticos, la Iglesia se han confabulado para hacer de la mujer el blanco principal de las agresiones y los abusos no sólo en nuestro país sino en todo el mundo.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Pero, las estadísticas arrojan datos importantes. Mientras la mujer da pasos agigantados para su inserción en la productividad y se prepara intelectualmente acudiendo, en el caso nacional, en un número más alto que el hombre, a las universidades y centros educativos formales e informales, sigue colocada en el renglón inferior en cuanto a género se refiere.

Nuestro objetivo es identificar las diferentes causas de violencia contra la mujer y definir cada una de las modalidades de abuso que existen contra la mujer. Asimismo, se revelan datos estadísticos de los casos de violencia en el país como también las diferentes leyes que existen en la República Dominicana para defender los derechos de ellas.

El marco metodológico utilizado fue la investigación bibliográfica consultando libros, periódicos, revistas y publicaciones de las leyes que tratan sobre asuntos de la mujer. Además, el trabajo de campo que se llevó a cabo fue por medio de consultas a diferentes personas en instituciones sin fines de lucro que estudian y dan seguimiento a la problemática de género.

De igual modo, se revisaron diferentes páginas virtuales en el Internet, lo que aportó datos interesantes para el tema en cuestión

Qué se entiende por Violencia

La violencia es la presión síquica o abuso de la fuerza ejercida contra una persona con el propósito de obtener fines contra la voluntad de la víctima".

Los llamados "crímenes pasionales" constituyen una expresión viva del ejercicio de la violencia doméstica en el país que arroja una cifra alarmante de muertes que, según las organizaciones de protección a la mujer, señala que "cada 72 horas es asesinada una mujer, siendo esta la sexta causa de muerte en las féminas dominicanas".

La definición de violencia según las Naciones Unidas:

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada".

Abarca, sin carácter limitativo, "la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica *al nivel de la comunidad en general*, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica *perpetrada o tolerada por el Estado*, dondequiera que ocurra".

### **MISIÓN:**

Proporcionar atención multidisciplinaria de forma integral con calidad, calidez y prontitud a las víctimas de agresión sexual y violencia familiar, con el propósito de que al final del apoyo y tratamiento psicológico, se encuentren en condiciones favorables que les permitan reintegrarse a su vida familiar social y laboral.

### **VISION:**

Fortalecer y consolidar la seguridad jurídica de los derechos de los ciudadanos, buscando incrementar la atención a las víctimas de agresión sexual y violencia familiar, a través de la creación de centros de atención a víctimas en otros distritos judiciales, cumpliendo así con el compromiso del gobierno estatal de impulsar una procuración de justicia eficaz, honesta, pronta y expedita.

### **OBJETIVO:**

Brindar atención especializada y multidisciplinaria de forma integral, con calidad, calidez y prontitud a las víctimas de agresión sexual y violencia familiar, con el propósito de concretar una ayuda efectiva que le permita sobreponerse al trauma de la agresión cometida y fortalecerla para evitar una crisis durante el inicio del procedimiento penal y con posteridad el proceso judicial.

Así mismo, promover el desarrollo de programas y acciones de prevención a fin de evitar la repetición de conductas tendientes a la comisión de estos delitos.

### **JUSTIFICACION:**

A nivel general, muchas personas creen que la violencia es parte de la vida, que no se puede evitar. Otras afirman que la violencia al interior de la familia es un asunto que compete sólo al padre o a la madre o al esposo o la esposa y que en eso no hay que meterse.

Otras creen que las condiciones socioeconómicas son la causa de la violencia y que mientras exista miseria, falta de educación y de acceso a mejores niveles de vida, siempre habrá violencia

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

El objetivo es comprender el problema para poder actuar acertadamente. Es posible, también, que las mujeres aprendan a identificar estas situaciones para prevenir y denunciar.

### **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:**

La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.

La violencia contra la mujer adopta formas diversas, incluidos la violencia en el hogar; las violaciones; la trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada; la violencia en situaciones de conflicto armado, como los asesinatos, las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y el embarazo forzado; los asesinatos por razones de honor; la violencia por causa de la dote; el infanticidio femenino y la selección prenatal del sexo del feto en favor de bebés masculinos; la mutilación genital femenina y otras prácticas y tradiciones perjudiciales.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, demuestra el reconocimiento y la comprensión internacionales de que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer. En la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se define la violencia contra la mujer como una de las 12 esferas de especial preocupación que deben ser objeto de particular hincapié por parte de los gobiernos, la comunidad internacional y la sociedad civil. En uno de los períodos de sesiones, celebrado en 1998, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas propuso nuevas medidas e iniciativas que deberían aplicar los Estados Miembros y la comunidad internacional para poner fin a la violencia contra la mujer, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas pertinentes. Entre las conclusiones convenidas del período de sesiones figuran medidas destinadas a prestar apoyo a la labor de las mujeres y los niños, y promover las actividades coordinadas de investigación sobre la violencia contra la mujer.

Ser mujer en México y muchos otros países es un reto que día a día millones de mujeres superan y mantienen en la mira. La lucha por la igualdad de género que desde los años 60 ha estado vigente dentro y fuera de América es hoy en día tal vez, una de las cosas que a más mujeres preocupa. Siendo México un país en vías de desarrollo y con una supuesta democracia y equidad de género, ¿tienen las mujeres mexicanas una verdadera libertad? La mujer mexicana se encuentra luchando por una vida libre, que a pesar de los avances le sigue siendo negada. La violencia contra la mujer, la desigualdad laboral y el derecho a decidir sobre su

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

reproducción son temas que aún en nuestros días, siguen obligando a tomar pancartas y exigir que se respete este derecho básico para cualquier ser humano: la libertad.

La violencia contra la mujer es algo que día con día lastima la vida de miles de mujeres y uno de los problemas sociales que se busca eliminar de forma total desde hace años, sin embargo, esta lucha no es sencilla, y muchas mujeres siguen siendo privadas de su libertad al ser violentadas. Según la Comisión Mexicana de Delitos (CMD) esta violencia puede ser de varios tipos: física, psicológica, sexual, económica y social, estos se relacionan con: privación de la vida, lesiones físicas o psíquicas, privación ilegal de la libertad, delitos sexuales, violencia familiar, incumplimiento de obligaciones familiares, entre otros (INEGI & Dirección General de Estadística, 2008). Sin embargo, a pesar de los catálogos de delitos creados por la CMD en base a la Constitución Política, la discriminación hacia la mujer sigue presente; ya que dependiendo de la entidad federativa se puede observar cómo evidentes delitos de violencia contra la mujer pueden o no ser considerados transgresores (Ídem) ¿Así también varía el dolor de las víctimas en cada estado? Si hombres y mujeres son considerados individuos con los mismos derechos y obligaciones ante la ley ¿por qué ésta puede ser desigual ante los derechos de las mujeres? ¿Qué diferencia existe entre un golpe recibido en Querétaro y uno recibido en Chihuahua u otro estado? La lucha por una vida sin violencia es opacada por un criterio ignorante, “medir” la gravedad de un acto violento hacia una mujer (o cualquier ser humano) sin importar la edad de ésta pero sí su residencia, deja clara la perspectiva de desigualdad que sostienen algunos gobiernos estatales en México.

En 2005, 55 de cada 100 mujeres eran víctimas de violencia doméstica, seis de cada 100 sufrían cuatro tipos de violencia: emocional, económica, física y sexual (INEGI, 2005). Para el 2006, el índice de violencia hacia mujeres de 15 años y más había aumentado. El INEGI declaró que 67 de cada 100 mujeres dentro de esos rangos de edad habían sufrido incidentes de violencia por parte de su última pareja, compañero actual u otros miembros distintos de su familia, comunidad, trabajo entre otros (El Informador, 2009). Pero el grado de violencia que agrede a las mujeres de México no es simplemente a través de golpes e insultos; las grandes listas de miles de mujeres asesinadas y desaparecidas a lo largo de los últimos años en Ciudad Juárez, Chihuahua, y demás ciudades fronterizas reiteran que evidentemente existen feminicidios en nuestro país, cosa que es aún más alarmante. En 2004, las cifras arrojadas en un estudio elaborado por la S.R.E, con información de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Chihuahua, demuestran que el riesgo de ser asesinada en esta ciudad aumenta con la edad de la víctima. Las mujeres en edad productiva (que pueden salir, trabajar y establecer relaciones de manera independiente) y mujeres en edad infantil, son las más propensas a ser asesinadas, ya que es más fácil encontrarlas en las calles. Una razón más por la que se puede afirmar que la violencia ejercida contra las mujeres en México y la falta de libertad en sus vidas es una realidad.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Pero no sólo es la violencia física lo que quebranta la libertad de las mujeres en México. La desigualdad laboral es un tema que también preocupa a la hora de discutirse el avance en la búsqueda de la equidad de género. Varios autores han escrito al respecto, recopilando evidencia que deja de manifiesto que aún queda mucho camino por recorrer cuando se habla de libertad femenil.

La mujer trabajadora se ha visto envuelta en una disyuntiva acerca de su desempeño y seguridad laboral. Gonzalo A. Saraví (1997) anuncia que la mujer mexicana a pesar de haber conseguido la inserción en el ámbito laboral, aún debe enfrentarse a “nuevas presiones y dificultades derivadas de su condición de género: discriminación salarial, segregación ocupacional, doble jornada de trabajo –doméstica y extra doméstica-, abuso y acoso por parte de los propios compañeros de trabajo, recriminaciones familiares por el abandono del hogar, etc.” (1997, p. 5). Estos son problemas que las mujeres mexicanas enfrentan para alcanzar la libertad; a pesar del progreso que hoy en día se ha alcanzado en el ámbito laboral, es sabido por la mayoría que los puestos de trabajos más altos y mejor remunerados son exclusivos de los hombres. ¿Por qué se da esto? La cultura en México desde muchas décadas atrás ha sostenido la idea de que el hombre es el indicado para el trabajo intelectual y físico, ya sea en las parcelas, construcciones o en las grandes empresas, desempeñando papeles ejecutivos. Por otro lado, la mujer siempre ha sido vista como la del hogar debido a la maternidad, y por su compleción física generalmente más débil a la del hombre se le adjudican puestos laborales que no implican mucho esfuerzo físico y por lo tanto ha sido desplazada fuera de las construcciones y algunos trabajos de campo. Empero, no hay excusa razonable que justifique el subestimo sobre la capacidad intelectual de una mujer, y mucho menos la segregación sobre los puestos laborales de mayor exigencia en cuanto a capacidades mentales, lo cual implica, en voz de Saraví, que “aún en sectores donde la presencia femenina es mayoritaria, los puestos de mando y con poder de decisión suelen estar reservados para los hombres” (1997, p. 36). Esta idea de desvalorización femenina es traducida por el autor, quien expresa que: “las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, estarían limitadas a un conjunto preciso y acotado de actividades económicas y puestos de trabajo, muchos de ellos tradicionalmente definidos como femeninos. Esta segregación ocupacional [...] asignaría a las mujeres aquellas actividades y ocupaciones peor remuneradas, de menor prestigio, que requieren escasa calificación y que se desarrollan en condiciones precarias de trabajo”. Es por esto que la mujer mexicana exige que haya una igualdad laboral, y también una igualdad salarial, ya que no sólo es motivo de los bajos puestos el hecho de que existan bajos sueldos, sino que incluso en los mismos puestos las mujeres se ven afectadas por la discriminación sexual y perciben sueldos menores a los de los hombres. Sin embargo la lucha por la igualdad laboral es un tema que no sólo implica el pago por igual entre hombres y mujeres, sino que implica un vuelco en la mentalidad de las personas,

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

para comprender de manera definitiva que mujeres y hombres son individuos con las mismas capacidades y por lo tanto merecen el mismo trato y estimo.

Para concluir con la triada de problemáticas sociales que acosan la libertad de la mujer en México, y después de poner en juicio las ideas del gobierno y la sociedad mexicana acerca de la violencia contra la mujer y la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, es preciso hablar de un problema social, que si bien estos últimos años han sido de gran importancia para su debate, ha estado en las ideas y acciones de mujeres desde hace más de 50 años: la libertad de decisión sobre la reproducción, o en otras palabras, la libertad de decidir acerca del aborto y métodos anticonceptivos.

México es un país por herencia católico, y desde cientos de años atrás ha sido la Iglesia Católica la que ha decidido sobre la vida y cuerpo de las mujeres mexicanas. Desde los conceptos más retrogradados como lo es conservar la virginidad hasta el matrimonio, la idea de una mujer sumisa y dedicada al hombre (ya sea marido, padre, hijo, hermano, etc.), quien representa la figura del poder en esta religión, o incluso ideas tan atroces como la prohibición del condón y demás métodos anticonceptivos argumentando que es Dios quien decide acerca de la cantidad de hijos –y quizá ITS’s- que cada mujer debe tener; la Iglesia Católica ha reprimido y suprimido el derecho de cada mujer a decidir sobre su propio cuerpo y sobre la libertad de continuar o interrumpir un embarazo no deseado. El gobierno, por su parte, ha sido un actor ausente o probablemente manipulado por la Iglesia, ya que ha dejado de lado el laicismo que supuestamente rige nuestro Estado para acomodarse a las leyes impuestas en la Biblia Católica. Lo que deja a miles de mujeres pensando ¿en qué momento se cambió la Constitución por una Biblia? Ya en 1936, durante la Convención de Unificación del Código Penal, la abogada Ofelia Domínguez Navarro, en base a un trabajo realizado por la médica Matilde Rodríguez Cabo, presentó una ponencia titulada “Aborto por causas sociales y económicas” abogando por los derechos a anticonceptivos seguros y derecho a decidir a interrumpir un embarazo antes de los tres meses de gestación, haciendo hincapié en que el aborto debería ser la última opción si se tuviera una buena educación sexual. (Citado en Lamas, 2001 de Cano, 1990, núm. 2). Las mujeres han estado conscientes de su derecho a decidir desde tiempo atrás, ningún hombre, gobierno o religión pueden poner en duda esto, y mucho menos pueden tomar la decisión de penalizar esta acción. Sin embargo, en México la penalización hacia el aborto y la amenaza de penalizar ciertos métodos anticonceptivos como el DIU entre otros, es algo que acorta esta libertad tan anhelada. El tema del derecho a decidir sobre el propio cuerpo de la mujer es muy polémico, posturas a favor y en contra se debaten día a día sobre la penalización del aborto, pero a pesar de que existan disyuntivas en las maneras de pensar, existe algo innegable, la religión no puede tomar partido en las reformas de las leyes, y el gobierno tiene la obligación (por ser estado laico) de ignorar lo que la Iglesia Católica maneja dentro de sus dogmas de fe. En palabras de Marta Lamas, partícipe en el movimiento feminista desde 1971: “¿Quién va a tomar la decisión

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

de si una mujer aborta o no: el gobierno, las Iglesias, los partidos, los médicos? ¿Quién va a obligar a las mujeres a tener hijos contra su voluntad? [...] Ciertas cuestiones dependen más de la conciencia de cada persona, de sus valores, que de los dictados de los altos funcionarios de la institución religiosa, sobre todo en un Estado laico” (Lamas, 2001, p. 77).

Es por eso que la mujer en México sigue luchando ante una sociedad que subyuga su derecho a una vida libre, el derecho a la no violencia y muerte, a una igualdad de género y respeto por su capacidad de trabajo, y al derecho de decidir sobre su cuerpo y tener la libertad de engendrar o no a otro ser. Todo como resultado del rezago educativo y de valores que envuelve a la sociedad mexicana. Pero la lucha por la libertad de las mujeres no es sólo de ellas, sino de los hombres que comparten una sociedad, familia, trabajo y vida a su lado. El gobierno mexicano debe dejar de lado los pensamientos retrogradados y abrirse al nuevo mundo, uno sin desigualdades, donde mujeres y hombres se miren en un espejo y reconozcan un mismo derecho y un mismo valor y donde la libertad pueda ser pronunciada con el mismo significado para ambos.

### **CONCLUSION:**

Las diversas modalidades de agresión y abuso contra las mujeres se ven expresadas diariamente en muchos lugares del mundo esto suele dejar en muchos casos víctimas; dichas agresiones se deben a la marginación, a la pobreza a los bajos niveles de estudios y problemas de autoestima. Mi propuesta es que se adopten medidas estrictas y se apliquen jurídicamente en contra de los agresores para que no dañen, amenacen, perjudiquen su integridad y mucho menos poner en peligro la vida de las mujeres.

### **BIBLIOGRAFÍAS:**

- o Lamas, Marta, Política y reproducción, Plaza y Janés, 2001
- o Saraví, Gustavo A., Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas, 1997
- Referencias Electrónicas
- o INEGI & Dirección General de Estadística, 2008 (Consultado en la semana del 26 de noviembre al 4 de diciembre de 2009)
- o El Informador, 2009 (Consultado en la semana del 26 de noviembre al 4 de diciembre de 2009)
- Pensado y escrito x † PAPRIKA † cerca de las 12:04
- Temas ensayo

## **VIOLENCIA DE GÉNERO** **LOURDES SÁNCHEZ ACOSTA**

---

### **INTRODUCCIÓN**

Ser mujer en México y muchos otros países es un reto que día a día millones de mujeres superan y mantienen en la mira. La lucha por la igualdad de género que desde los años 60 ha estado vigente dentro y fuera de América es hoy en día tal vez, una de las cosas que a más mujeres preocupa. Siendo México un país en vías de desarrollo y con una supuesta democracia y equidad de género, ¿tienen las mujeres mexicanas una verdadera libertad? La mujer mexicana se encuentra luchando por una vida libre, que a pesar de los avances le sigue siendo negada. La violencia contra la mujer, la desigualdad laboral y el derecho a decidir sobre su reproducción son temas que aún en nuestros días, siguen obligando a tomar pancartas y exigir que se respete este derecho básico para cualquier ser humano: la libertad.

La violencia contra la mujer es algo que día con día lastima la vida de miles de mujeres y uno de los problemas sociales que se busca eliminar de forma total desde hace años, sin embargo, esta lucha no es sencilla, y muchas mujeres siguen siendo privadas de su libertad al ser violentadas. Según la Comisión Mexicana de Delitos (CMD) esta violencia puede ser de varios tipos: física, psicológica, sexual, económica y social, estos se relacionan con: privación de la vida, lesiones físicas o psíquicas, privación ilegal de la libertad, delitos sexuales, violencia familiar, incumplimiento de obligaciones familiares, entre otros.

De manera general, se puede comentar que existe un predominio de la relación víctima-victimario en la pareja, mujer-víctima y hombre-victimario, dando continuidad a los estereotipos sociales por género. A este respecto, se propone abrir una discusión, en tanto que el contexto social en el cual se vive, por lo menos en las sociedades occidentales, presenta cambios importantes en la construcción de pareja.

La violencia es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. De esta definición se excluyen los incidentes no intencionales, por ejemplo: accidentes de tráfico y quemaduras.

### **MISIÓN**

Promover la igualdad entre mujeres y hombres respetando su integridad en el país de México.

### **VISIÓN**

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

Las mujeres y hombres ejercen sus derechos con la garantía y protección del Estado.

### **OBJETIVOS**

El objetivo de este ensayo es señalar la necesidad de identificar algunas de las propuestas teóricas que en torno al estudio sobre violencia de género se han edificado, para con ello tomar distancia sobre sus desaciertos. Este planteamiento se presenta bajo la siguiente observación: los avances hasta ahora obtenidos en la discusión de este fenómeno en las ciencias sociales revelan una pobre consideración de la capacidad de la mujer como agente reflexivo, lo que no exime al hombre de contar con esta misma capacidad.

Para cubrir el objetivo planteado, se trabajan los siguientes apartados: 1. Definiendo a la violencia, 2. El debate en torno a la violencia, y 3. Conclusión.

### **JUSTIFICACIÓN**

En los tiempos actuales surge la exigencia de elaborar una agenda desde la perspectiva de equidad y género en políticas públicas que contemple de manera integral la perspectiva de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia

#### **1. Definiendo a la violencia**

La violencia como fenómeno de estudio en las ciencias sociales propicia múltiples reflexiones para su definición, lo cual no ha sido fácil, dando como resultado una falta de consenso en el ámbito académico.

Al revisar de manera general diferentes definiciones sobre violencia, se observa que se juegan en una lógica de la semejanza y la diferencia. Semejanza porque por lo menos un elemento es constante: la disposición de dominar para mantener o, en su defecto, conquistar nuevos poderes. Diferencia porque atienden en su descripción a distintos elementos.

Así, se tienen por ejemplo, las siguientes definiciones que al respecto presentan la Organización Mundial de la Salud, Héritier, Galtung, Barfield y Corsi

“La violencia es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. De esta definición se excluyen los incidentes no intencionales, por ejemplo: accidentes de tráfico y quemaduras”

“Llamamos violencia a toda situación de naturaleza física o psíquica susceptible de entrañar el terror, el desplazamiento, la tristeza o desgracia, el sufrimiento, la

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

muerte de un ser vivo. Todo acto de intrusión que tiene por efecto voluntario o involuntario la desposesión o la no posesión del prójimo, el daño o destrucción de objetos inanimados (eso por hablar de otros aspectos de la violencia contemporánea). La mujer es el cuerpo primero que ejemplifica esa intrusión, que fractura su cuerpo, piénsese en la violación. El cuerpo concebido como un territorio cercado físico y moral... Se trata de un medio de expresión y acción enfocada a satisfacer deseos imponiendo su poder, su voluntad sus ideas sobre el prójimo. La agresión se adquiere por educación” esto según Héritier.

“Es el fracaso en la transformación del conflicto lo que lleva a la violencia...la violencia en general, y la guerra en particular, no es sólo un monumento al fracaso de la transformación del conflicto para evitar la violencia, sino también el fracaso de utilizar la energía del conflicto para propósitos más constructivos” Galtung.

“Uso intencionado de la fuerza para causar daño corporal. También hace referencia a la totalidad de actos de esta naturaleza en el seno de una colectividad social o a una situación en la que prevalecen” Barfield.

“El uso de la violencia constituye una manera de resolver conflictos interpersonales. La violencia implica eliminar obstáculos que se oponen al ejercicio del poder. Para que la conducta violenta sea posible tiene que darse una condición: la existencia de un desequilibrio del poder, que puede ser permanente o momentáneo. La conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto sea utilizado para ocasionar daño a otra persona; consideramos a la violencia como una situación en la que una persona con más poder abusa de otra con menos poder” Corsi.

Entre las semejanzas, se advierte que la violencia implica el uso de la fuerza para producir daño en otro (s). En sentido amplio, se puede hablar de violencia política, económica, social, etc. El uso de la fuerza remite al concepto de poder, a la capacidad de dominio y, por tanto, a la posibilidad de un arriba y un abajo reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de papeles sociales complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestro-alumno, entre otros.

Entre las diferencias, Galtung señala al conflicto como un elemento fundamental, para él las incompatibilidades de objetivos en la percepción humana genera diferencias, y éstas a su vez confrontaciones entre los individuos, que si no son transformadas por medio de la discusión o la negociación que apunten hacia un (os) acuerdo (s), entonces se desencadena la violencia.

Otra diferencia es la especificidad de la naturaleza del acto violento. ¿Se trata de una violencia física, psicológica, económica, sexual?, ¿se trata de una violencia combinada?, ¿se trata de una violencia letal?

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

Para un análisis cuidadoso de la acción de la violencia, es necesario tomar en cuenta: ¿quiénes participan?, ¿en qué contexto lo hacen?, ¿cuáles son los intereses o beneficios que se están jugando?, ¿por qué se observan diferencias entre un acto violento y otro?, ¿cómo explicar las diferencias en lo que histórica y culturalmente es entendido como violento y no violento?

Tales interrogantes conducen a lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003), Riella y Cisneros (2001) y Montesquieu (citado por Hérítier, 1996) llaman la relativización de la violencia:

“La noción de lo que son comportamientos aceptables e inaceptables, o de lo que constituye un daño, está influida por la cultura y sometida a una continua revisión a medida que los valores y las normas sociales evolucionan  
“Los actos de violencia deben definirse en relación con las normas y costumbres de una sociedad dada. Es decir, que la concepción de violencia es siempre una concepción social e histórica”

“Para juzgar la violación de las costumbres es necesario tenerlas” (Montesquieu citado por Hérítier,).

Estas aseveraciones en su conjunto señalan la dificultad de establecer un acto como violento o no violento; el cómo se califica depende de los valores, las ideas y las prácticas de los miembros del grupo social que se trate, por medio de ellos se legitima o no un acto como violento, consideración que conduce hacia la diferencia en el cómo un grupo social puede concebir un acto como violento mientras que en otro grupo social ese mismo acto es no violento.

Para fines de este ensayo, la violencia se entenderá como todo acto intencional que por acción u omisión se vale de la fuerza física o simbólica para dañar a otro (s) física, psicológica, sexual o económicamente, y que en algunos casos va acompañado con la expectativa de obligar al que se domina a actuar de una forma determinada.

¿Por qué definirla de esta manera? Sin pretender agotar con esta propuesta conceptual a la violencia, se parte del hecho de que la mayoría de los actos violentos se dan en el marco de las relaciones sociales, que pueden o no darse en la vida cotidiana, es decir, en la familia, en la escuela, en el trabajo, en la colonia y también en condiciones no cotidianas como la guerra, el terrorismo.

Al señalar “la mayoría de los actos violentos”, significa que no todos se dan en el marco de las relaciones sociales, existen aquellos otros actos de violencia en los que el individuo es al mismo tiempo víctima-victimario, ejemplo de ello son: el suicidio, los intentos de suicidio y comportamientos auto-lesivos. Casos que en el presente ensayo no son considerados, por estar fuera del objetivo de estudio, sin

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

embargo, se hace alusión a ellos porque forman parte del fenómeno de la violencia.

Son actos intencionales por acción u omisión, entendiéndose con ello la existencia de acciones activas y pasivas; las primeras son aquellas que en su manifestación dañan directamente al otro; por ejemplo: golpes, insultos, abuso sexual, disposición de los bienes del otro sin su consulta o consentimiento; las segundas se distinguen por la negligencia o el abandono de las necesidades del otro, ya sean físicas, psicológicas, sexuales o económicas.

### **2. El debate en torno a la violencia**

No obstante de la gran dificultad para llegar a un consenso para definir la violencia, se han generado interesantes debates, entre los que se encuentran las posturas instintivista, individual, interpersonal y cultural, las cuales serán revisadas a la luz de la violencia de pareja, por ser el tema sustantivo de discusión en este ensayo.

2.1. La violencia como instinto. Este modelo plantea que el hombre es una criatura violenta; se argumenta que el comportamiento humano es similar al comportamiento animal; entre más avanzada sea la especie, los machos son habitualmente más agresivos que las hembras, lo que se ha tomado para sugerir que las diferencias de género son naturales e inevitables” (Dallos, 1994).

Esta teoría minimiza la racionalidad humana; es decir, que el hombre como especie pueda pensar, planear, reflexionar y comunicarse consigo mismo y con otros (Dallos, 1994). Además, en contraste con las especies animales, los combates entre machos de la misma especie acaban raramente en la muerte; sólo en el hombre se encuentra el asesinato intra-específico colectivo.

La ciencia ha aportado conocimiento sólido con respecto a los comportamientos de agresión intra-específica; no son comportamientos de origen genético o biológico ni forman parte de la naturaleza humana (Héritier, 1996).

2.2. La violencia explicada desde lo individual, como una consecuencia de rasgos personales, cuadros psicopatológicos, antecedentes familiares, formas de vida, como: consumo de alcohol y drogas (Torres, 2001).

2.2.1. Los rasgos personales y los cuadros psicopatológicos. Estas explicaciones señalan actitudes y comportamientos inadecuados por parte del hombre violento; se trata de hombres pasivos, indecisos e inadaptados sexualmente, lo que los lleva a conductas violentas (Torres, 2001).

2.2.2. Formas de vida. Los hombres adaptados al modelo hegemónico de masculinidad, hombre fuerte y valiente, buscan acreditarse como masculinos

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

comportándose bajo algunos valores asociados con la audacia, el arrojo y las pruebas de “hombría”.

Si se observan detenidamente estas explicaciones, el problema de la violencia de pareja es abordado parcialmente, pues los comportamientos descritos aluden solamente al hombre, es decir, al género masculino. En las dos explicaciones derivadas de lo individual, se coloca al varón como receptor de circunstancias desfavorables, de condiciones externas que originan el desarrollo de una determinada psicopatología o como un repetidor de las pautas sociales de su grupo, un grupo configurado en términos de género masculino por un modelo machista. En cualquier caso, se hace énfasis de condiciones objetivas, condiciones externas al individuo que determinan en el varón una condición subjetiva, una condición interna. Estos argumentos han servido como justificación para eximir de responsabilidad al agresor sobre las consecuencias de sus actos violentos o para usarlos como circunstancias mitigantes al momento de estar en curso un proceso penal (Dallos, 1994).

También existen otras explicaciones individuales elaboradas desde la posición de la mujer. Una de ellas sostiene que la mujer provoca directamente la violencia, con sus actitudes y acciones, y que, además, no hace nada para impedirlo. En el trabajo clínico con las mujeres, se ha observado que el tema de la provocación no aparece como una búsqueda intencional para ser agredidas; por el contrario, el trabajo clínico con los hombres ha mostrado que muchos de ellos interpretan como actos de provocación cualquier acción de ellas que les desagrade, desaprobren o interpreten como un desafío a su masculinidad (Torres, 2001).

2.4. La postura cultural. La violencia de género como consecuencia de las prácticas culturales. Bajo esta perspectiva se encuentran los modelos socio-culturales y las propuestas feministas; en ambos casos se señalan las diferencias en los deberes y expectativas por género, criticando fuertemente el patriarcado, como una manifestación masculina de dominación que ha existido histórica y culturalmente (Dallos, 1994). Varios investigadores que han abordado el tema de la relación y violencia de pareja han incorporado en sus estudios este argumento, entre ellos se encuentran: Bourdieu (2000), Foucault (1999), Reed (1993), Lagarde (1997), Ferreira (1995), Corsi (1995), Ramírez (2000), haciendo énfasis en las formas normalizadoras de las instituciones sociales. Habría entonces que detenerse a discutir cuáles son los elementos que culturalmente reproducen la violencia entre los géneros, cuál es su relación con las formas de vida, el desarrollo de estados psicopatológicos, etc.

Lo anterior sugiere un conjunto de elementos para cuestionar la discusión sobre víctima-victimario, en la cual se alude a formas estereotipadas de relación hombre-mujer, quedando ignoradas otras prácticas de violencia no sólo del varón, sino también de la mujer, más sutiles, pero no menos dañinas que las formas evidentes; se observa además que gran parte de las explicaciones científicas

## **Líneas de Investigación: Género y derecho**

sobre las causas de violencia de pareja se han centrado en el por qué el agresor actúa violentamente y en las consecuencias de la violencia en la mujer en su dependencia social, a propósito de la posición que a ambos géneros se les otorga, de acuerdo con la división y la jerarquía tradicionales entre los sexos.

Siguiendo esta última idea, la mujer se debe al otro, a los otros, mientras el hombre se debe a sí mismo y los demás se deben a él. Las características femeninas más valoradas son: la sumisión, la abnegación, la renuncia, entre otras. Se puede decir que la mujer nace a la vida social subvalorada y el hombre, por su parte, nace a la vida social valorado.

En suma, es necesario hacer un análisis macro-micro del comportamiento tanto del de la mujer como el hombre, que combine la influencia de la cultura en la vida cotidiana y la influencia de la vida cotidiana en la cultura, partiendo de la concepción de que el hombre, como entidad de estudio, es un individuo reflexivo, cuya historia revela la producción de todo un conjunto de configuraciones intergenéricas e intragenéricas, que van perfilando la identidad de cada género.

### **3. Conclusión**

Se observa la necesidad de producir investigación desde una propuesta teórica que tenga presente la relación entre el contexto, el ambiente y el individuo, para no incurrir en discusiones cuyo manejo de los datos esté encaminado hacia la legitimación de la premisa teórica, como ha sido el caso de los modelos instintivista, individual, interpersonal y cultural, tal y como ha sido expuesto por Dallos y McLaughlin (1994); asimismo, pensar en cómo establecer puentes teóricos entre los niveles de análisis de las teorías, de tal modo que a través de ellos se pueda abarcar con mayor alcance el fenómeno de la violencia en la pareja, sin por ello comprometer el objetivo de estudio que se haya establecido. Es de esperarse que aquello que se está buscando privilegie al individuo o a la estructura; sin embargo, el hecho de que se realice el esfuerzo intelectual de abrir los modelos teóricos mantiene atentos los análisis y las reflexiones que se hagan. Si se opta por un modelo en particular, es menester asumir desde un principio los alcances y limitaciones de los hallazgos que tengan lugar, situación a la cual habrá que sumar la posibilidad de incurrir en un ejercicio repetitivo y poco productivo en términos de discusión. Al parecer, la sociología fenomenológica, en contraste con los modelos ya discutidos, ofrece la posibilidad de desarrollar estudios de género en los que se puede tener presente la relación dinámica entre estructura social e individuo.

No nacemos con la percepción de las diferencias de género, estas emergen evolutivamente. La diferencia de géneros se produce distintamente y en contextos relacionales diversos para niños y niñas. Las cuestiones genéricas dentro de este proceso de identificación primaria, que si bien es previo a lo que se conoce como el período de consolidación sexual de una identidad, nos proporciona elementos

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

de comprensión más complejos de la experiencia conflictiva de cómo sabernos hombre o mujer, en términos de identidad sexual y de características más internas de masculinidad y feminidad.

Muchas personas desarrollan una identidad de género basada en la percepción de las diferencias corporales, saben que son mujer u hombre. Pero esta base física diferente, por sí misma, no explica todas las diferencias genéricas que se producen a partir de las diferencias del cuerpo. Estas dependen, en realidad, de las construcciones sociales y culturales.

No podemos saber lo que haría la gente de sus cuerpos en un mundo no organizado por las diferencias de género y de sexo. No sabemos qué clase de sexualidad, de identidad de género y de roles desarrollaría. Quizás se darían múltiples organizaciones sexuales, identidades y prácticas. Pero lo que sí sabemos es que los atributos corporales particulares no serían necesariamente tan determinantes de lo que somos, de lo que hacemos, de cómo somos percibidos y de cuáles son nuestros patrones culturales.

Es necesario relativizar las prácticas culturales que tendemos a verlas como fijas y entender que los actos sexuales tienen un significado diferente en cada cultura e historia, por lo tanto, la direccionalidad del deseo sexual es construida, no es instintiva, no es biológica y puede ser modificada para lograr una sociedad más justa y equitativa, donde hombres y mujeres gocemos de derechos humanos y seamos más libres y felices.

Así pues, cualquier tipo de relación de dominación debe ser estudiada en su contexto, no pueden ser universales ni estáticas, es necesario estudiar por qué concebimos a los roles sexuales, tanto de hombre como de mujer, como categorías establecidas y reconocer que éstos son construidos, por lo tanto, tienen la fuerza de variar el sistema dominante.

La diferencia sexual es exacerbada culturalmente en términos de valores contradictorios, los cuales están adscritos naturalmente (esencialismo) a la sexualidad femenina y a la sexualidad masculina. Todavía rigen en nuestras sociedades determinismos falo céntrico que someten a la mujer, a través de un conjunto de prohibiciones con respecto al sexo, pero sobretodo con respecto al placer. Por otro lado, existe una normatividad escrita y no escrita sobre lo que es lícito y lo ilícito, sobre lo permitido y lo que está prohibido para la mujer; por lo tanto, cuestionar el alcance de estos roles y valores, símbolos y tabúes nos permitirá percibir su origen, alcances, significación y funciones dentro de ésta sociedad.

Lo étnico no es estable, está en permanente construcción, por lo tanto, es necesario tratar de entender las reconfiguraciones culturales para promover el cambio o refuncionalización de mitos y creencias que afectan la sexualidad de

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

hombres y mujeres, poniendo muchas veces en riesgo su salud y vida. Las diferencias sexuales deben ser entendidas a partir del sentido que les otorgan los diversos contextos y circunstancias en que se desarrollan, lo que demanda un enfoque más relacional que tome en cuenta la multiplicidad de factores “extra-género” como la clase, etnia, raza, religión para determinar las asimetrías sexuales.

No nacemos con la percepción de las diferencias de género, estas emergen evolutivamente. La diferencia de géneros se produce distintamente y en contextos relacionales diversos para niños y niñas. Las cuestiones genéricas dentro de este proceso de identificación primaria, que si bien es previo a lo que se conoce como el período de consolidación sexual de una identidad, nos proporciona elementos de comprensión más complejos de la experiencia conflictiva de cómo sabernos hombre o mujer, en términos de identidad sexual y de características más internas de masculinidad y feminidad.

Muchas personas desarrollan una identidad de género basada en la percepción de las diferencias corporales, saben que son mujer u hombre. Pero esta base física diferente, por sí misma, no explica todas las diferencias genéricas que se producen a partir de las diferencias del cuerpo. Estas dependen, en realidad, de las construcciones sociales y culturales.

No podemos saber lo que haría la gente de sus cuerpos en un mundo no organizado por las diferencias de género y de sexo. No sabemos qué clase de sexualidad, de identidad de género y de roles desarrollaría. Quizás se darían múltiples organizaciones sexuales, identidades y prácticas. Pero lo que sí sabemos es que los atributos corporales particulares no serían necesariamente tan determinantes de lo que somos, de lo que hacemos, de cómo somos percibidos y de cuáles son nuestros patrones culturales.

Es necesario relativizar las prácticas culturales que tendemos a verlas como fijas y entender que los actos sexuales tienen un significado diferente en cada cultura e historia, por lo tanto, la direccionalidad del deseo sexual es construida, no es instintiva, no es biológica y puede ser modificada para lograr una sociedad más justa y equitativa, donde hombres y mujeres gocemos de derechos humanos y seamos más libres y felices.

Así pues, cualquier tipo de relación de dominación debe ser estudiada en su contexto, no pueden ser universales ni estáticas, es necesario estudiar por qué concebimos a los roles sexuales, tanto de hombre como de mujer, como categorías establecidas y reconocer que éstos son construidos, por lo tanto, tienen la fuerza de variar el sistema dominante.

Al terminar este ensayo, mi opinión es la siguiente:

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Se deben proporcionar programas educativos, elaborando los materiales didácticos para la prevención de la violencia de género para Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas, contando con guías para el profesorado y actividades para el alumnado con el objeto de identificar la violencia de género, luchar contra ella y conocer los medios de protección a las mujeres víctimas de la violencia.

### **Bibliografía**

- Bandura, A. 1978. *Aprendizaje vicario*. Trillas, México.
- Barfield, T. 2001. *Diccionario de antropología*. Ediciones Bellaterra, Barcelona.
- Bourdieu, P. 2000. *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.
- Campos, M. 2003. *Políticas con perspectiva de género en México. Análisis de las redes de políticas de violencia familiar en el D.F., Guanajuato y Puebla*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con Orientación en Ciencia Política, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Corsi, J. et al. 1995. *Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Paidós, México.
- Dallos, R. y McLaughlin, E. 1994. *Social problems and the family*. Reprinted, The Open University, United Kingdom.
- Ferreira, G. 1995. *Hombres violentos mujeres maltratadas*. 2ª ed., Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Foucault, M. 1999. *Historia de la sexualidad. El uso de los placeres*. 13ª ed., Siglo XXI, México.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. 30ª ed., Siglo XXI, México.
- Galtung, J. 1998. *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución*. Gobierno Vasco, Comisión Europea.
- Goffman, I. 1991. *Los momentos y sus hombres*. Paidós Comunicación, España.
- Héritier, F. 1996. *Seminarie de la Violence. Réflexions pour nourrir la réflexion*. Editions Odile Jacob, Paris.
- Lagarde, M. 1997. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, presas y locas*. 3ª ed., Universidad Nacional Autónoma de México.
- Makowski, S. 1996. *Identidad y subjetividad en cárceles de mujeres en Estudios sociológicos*. Vol. XIV, No. 40, enero-abril, El Colegio de México.
- OMS. 2003. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Organización Mundial de la salud, Washington.
- Ramírez, F. 2000. *Violencia masculina en el hogar*. Editorial Pax, México.
- Reed, E. 1993. *Sexo contra sexo o clase contra clase*. Fontamara, México.
- Torres, M. 2001. *La violencia en casa*. Paidós, México.

**CALIDAD EN EL SERVICIO QUE BRINDA LA UNIDAD ITINERANTE  
ESTATAL  
RAMONA ANGULO PEÑA**

---

**INTRODUCCIÓN**

En estos últimos años se ha venido dando una serie de programas y leyes en defensa de los derechos de la mujer. Sin embargo, ¿eso nos asegura el bienestar?, ¿acaso estos programas y leyes bastarán para cesar los maltratos físicos y psicológicos que se producen día a día contra ellas?

Es necesaria una protección legal, pero es urgente que nuestra sociedad adquiera nuevos y mejores hábitos de crianza y convivencia. Aún en la posibilidad de parecer alarmista, es menester una reeducación en cuanto al trato familiar, el que lamentablemente para muchos está caracterizado por la violencia, el rechazo y la indiferencia.

Podemos decir, que para lograr el cambio de cultura hacia la igualdad de género y una sociedad libre de violencia se requiere, en un inicio, el replanteamiento de los papeles del padre y la madre frente a los hijos, con el fin de que éstos últimos en el futuro respondan a las expectativas de sus progenitores.

Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, y preocupada por el descuido de larga data de la protección y fomento de esos derechos y libertades en casos de violencia contra la mujer.

Algunas investigaciones hechas por las instituciones que manejan el tema revelan que existe prácticamente la misma probabilidad de que cualquier mujer sinaloense sufra violencia a manos de su pareja, tanto las mujeres jóvenes o adultas, con diversos grados de instrucción académica o sin instrucción escolar, sin empleo remunerado o con empleo.

En Sinaloa hemos dado pasos definidos en el camino de la eliminación de la violencia hacia las mujeres, con la articulación de las políticas públicas, necesarias, mediante la instalación del sistema integral de atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia, cubriendo de manera integral todos los ejes de acción.

**MISION**

Apoyar a las mujeres sinaloenses en las construcciones de familias con igualdad de oportunidades, libre de violencia, fomentando que las instituciones responsables de prevenir y atender la violencia familiar brinden servicios de calidad, calidez y eficiencia respetando los derechos humanos.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

### **VISION**

Construir una sociedad en donde prevalezca la equidad de género, el respeto, la solidaridad y el trabajo compartido; eliminando todas las formas de discriminación y violencia familiar.

### **OBJETIVO GENERAL.**

Contribuir a disminuir la violencia contra las mujeres, a través de acciones de prevención, detección y atención que realiza el personal de la unidad itinerante Estatal. Mediante una Campaña de Difusión en la temática de promoción de relaciones equitativas en ámbitos comunitario para la prevención de la violencia de género dirigida a la población en general de los 18 municipios del Estado, mediante servicios de orientación y atención jurídica y psicológica a mujeres en situación de violencia, sus hijas e hijos menores de edad, a través del personal de la Unidad Itinerante Estatal.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Disminuir la violencia familiar como conducta “natural y legítima”.
- Fomentar la cultura de la denuncia.
- Propiciar procesos autogestivos y de autonomía en mujeres que viven violencia de género, sus hijas e hijos menores de edad a través de la instalación de módulos de atención jurídica y psicológica.
- Promover la aplicación de la normatividad establecida en la materia.
- Prevenir, detectar, atender y sancionar la violencia intrafamiliar, a fin de alcanzar un desarrollo humano de calidad y equidad dentro de las familias mediante las siguientes estrategias:
  - ✓ Impulso de la imagen familiar como fuente de afecto, solidaridad y vivencia democrática.
  - ✓ Impulso de estrategias educativas, desde la perspectiva de género que promuevan la cultura de paz y la resolución no violenta de conflictos en las familias.
  - ✓ Fortalecimiento de la familia como un espacio fértil para la promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres.
  - ✓ Implementar estrategias de gestión y negociación sectorial e intersectorial para desarrollar acciones de detección, atención y prevención de la violencia intrafamiliar en el Estado.

### **JUSTIFICACION**

La violencia contra las mujeres ha sido definida como “todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”. Es identificada por la Organización Mundial de la Salud como la pandemia del siglo XXI. La violencia puede ser vista como un

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

conjunto de conductas aprendidas y comportamientos controladores que son culturalmente aceptados y producen una relación entrampada.

El 98 por ciento de las víctimas son mujeres, de ahí que se le identifica más claramente como violencia contra las mujeres, basada ésta en el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. Esta es la causa de la violencia que vivimos en las calles y nos corresponde a todos y todas detenerla. Estamos conscientes de los efectos que la violencia produce en el bienestar de las personas que la viven y también sabemos que por cada mujer que vive violencia, por lo menos existen de dos a cuatro testigos silenciosos y silenciados; los niños, que al crecer probablemente serán repetidores de este patrón de conducta, y las niñas, que aprenden a someterse y a aguantar “por amor”.

Es nuestra intención colaborar en la desactivación de esta cultura, que está causando tantos estragos en la calidad de vida de las mujeres y sus familias en todo México. La violencia familiar es considerada como un problema de derechos humanos y de salud pública, que atañe tanto a las dependencias gubernamentales como a las empresas privadas, impactando a su vez en la economía de las mismas, con la repercusión correspondiente en los ingresos familiares.

Cabe mencionar que existe prácticamente la misma probabilidad de que cualquier mujer sinaloense sufra violencia a manos de su pareja, tanto las mujeres jóvenes o adultas, con diversos grados de instrucción académica o sin instrucción escolar, sin empleo remunerado o con empleo.

### **CONTENIDO**

En la actualidad el instituto sinaloense de las mujeres a través del departamento de estudios jurídicos de género promueve la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, principalmente en asuntos relacionados como el divorcio, pensión alimenticia, violencia familiar y hostigamiento laboral. En este sentido otorga asesorías en lo relativo a derecho familiar y distribución equitativa de las responsabilidades económicas y formación de los hijos, además con cierta frecuencia se realizan foros, talleres, conferencias y demás instrumentos sin embargo ninguno de estos servicios se encuentra automatizado a través de un sistema de información.

La Unidad Itinerante tiene una cobertura a los 18 municipios del Estado de Sinaloa atendiendo de manera regionalizada a los municipios del norte, centro y sur, con personal interdisciplinario, se trasladarán en vehículos a las comunidades más densamente pobladas y que sean punto de confluencia de otras poblaciones carentes de instancias de apoyo al problema, y de mayor incidencia en violencia de género, de esta manera tendrán acceso a una atención especializada, proporcionada por un equipo interdisciplinario que lleva la atención a las mujeres a sus propias comunidades, poblados y colonias.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

### **Violencia hacia las mujeres**

Podemos decir que violencia es cualquier agresión o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como en el privado; no se nace siendo violento/a, es una conducta aprendida socialmente.

La violencia contra la mujer es la violencia ejercida contra las mujeres por su condición de mujer. Esta violencia presenta numerosas facetas que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica y el asesinato. Produciéndose en muy diferentes ámbitos (familiar, laboral, formativo, etc.) adquiere especial dramatismo en el ámbito de la pareja y doméstico, en el que anualmente las mujeres son asesinadas a manos de sus parejas por decenas o cientos en los diferentes países del mundo.

Como historia podemos decir que la violencia contra la mujer está ligada a la consideración de la mujer que se desprende de la familia patriarcal, donde la mujer estaba excluida de la sociedad, formaba parte del patrimonio de la familia, relegada a la función reproductora y labores domesticas.

La violencia contra la mujer por parte de su pareja o ex-pareja está generalizada en el mundo dándose en todos los grupos sociales independientemente de su nivel económico, cultural o cualquier otra consideración.

El enfoque de género es una herramienta teórica - metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones, instituciones y normas que las sociedades elaboran a partir de la diferencia biológica entre varones y mujeres. Contempla específicamente la dimensión de las relaciones sociales y de las estructuras de poder, y hace hincapié en la necesidad de entender cómo se realizan estas relaciones en cada contexto social y cultural. Como metodología aporta en el análisis, los modos en que las diferencias sociales y de género trascienden a las personas enraizándose en las sociedades.

Esto explica el ordenamiento social y la distribución desigual de los recursos, las decisiones, el poder y el trabajo entre mujeres y hombres, basados en las diferencias de género y en relaciones de subordinación.

La perspectiva de género busca fortalecer la familia, promover relaciones equitativas, armónicas y solidarias entre varones y mujeres y la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para niños, niñas, jóvenes, mujeres, varones y adultos mayores.

Esta perspectiva busca promover un conjunto de medidas de equidad que permitan compensar las desventajas que les impiden disfrutar por igual, de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas. Es considerada como la Visión a lograr en el largo plazo.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Esta perspectiva considera los problemas necesidades e intereses que surgen de las desigualdades socialmente constituidas, para que mujeres y varones puedan realizarse plenamente en su identidad, roles y capacidades, sin discriminación alguna.

Reconociendo que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

Preocupada por el hecho de que algunos grupos de mujeres, como por ejemplo las mujeres pertenecientes a minorías, las mujeres indígenas, las refugiadas, las mujeres migrantes, las mujeres que habitan en comunidades rurales o remotas, las mujeres indigentes, las mujeres recluidas en instituciones o detenidas, las niñas, las mujeres con alguna discapacidad, las ancianas y las mujeres en situaciones de conflicto armado, son particularmente vulnerables a la violencia.

De acuerdo con la definición que da la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la discriminación es la distinción, la exclusión o la preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. A esta definición hay que añadirle la especificidad en cuanto a la discriminación de personas en función de su sexo: *sexismo*.

Paralelamente a los cambios observados en las actitudes racistas, se ha sugerido que es posible observar cambios similares en las actitudes sexistas. Así, algunos autores y autoras han diferenciado entre un “sexismo tradicional u hostil” y un “sexismo benévolo” con una carga menos negativa. Aquí se analizan las características de ambos tipos de sexismo y sus relaciones con la misoginia. Estos conceptos psicosociales han sido propuestos como un *posible factor explicativo* en el fenómeno de la violencia de género.

La violencia contra la mujer se define como “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” e incluye “la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la

## **Líneas de Investigación:**

### **Género y derecho**

violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad En general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”. Esta definición se convertirá en marco de referencia para posteriores abordajes del tema.

### **La unidad cuenta con tres áreas**

#### **1.- De psicología**

Se encarga de brindar apoyo psicológico a mujeres receptoras de violencia doméstica así como sus hijas e hijos que acuden al modulo, con el propósito de reconocer modelos de comunicación e interacción no violenta, y/o su canalización a la casa transitoria para mujeres, sus hijos e hijas, a otras instituciones, haciendo intervención en crisis y dando apoyo psicológico con enfoque centrado en la persona, basado en procesos cognitivos-conductuales.

El apoyo psicológico es una modalidad de intervención en crisis que tiene como meta general la restauración del funcionamiento psicológico de la usuaria por lo menos en el nivel previo a la gestación, desarrollo y eclosión de la crisis, lo que en muchos casos puede remontarse a varios años. Pretende también una reconstrucción alternativa del sentido del sufrimiento de la usuaria vivido hasta antes de su ingreso a la casa transitoria, que le posibilite opciones de vida en el que este tipo de sufrimiento sea innecesario y, por otra parte y de ser necesario, la modificación de aquellas formas de relación con sus hijos que no promuevan el desarrollo y bienestar psicológicos.

El apoyo psicológico es, fundamentalmente, una forma no violenta de ayuda en la que abandonamos cualquier noción que implique hacer que nuestras usuarias cambien y, con ello, cualquier tendencia a considerar que podríamos tener algún tipo de crédito en el logro de sus metas. Ello no significa que seamos pasivos: la no violencia no significa inacción.

#### **2.- Legal**

La mujer, cuando llega por primera vez a nuestra institución, es atendida por el Departamento de Psicología para informarle qué tipos de servicios se brindan, así como para conocer sus necesidades y ofrecerle la mejor solución a sus conflictos. La mujer, una vez que es entrevistada por la psicóloga, ésta le invita a que acuda al grupo de legal, el cual es impartido por una de las abogadas y con apoyo de una psicóloga.

La finalidad del grupo de legal es que la mujer conozca sus derechos, los tipos de violencia que existen y los procedimientos legales que puede promover

**Líneas de Investigación:**  
**Género y derecho**

para resolver jurídicamente la problemática que vive al lado de su esposo o pareja, que perjudica tanto a ella como a sus hijos.

La misión es que las mujeres conozcan sus derechos humanos en forma clara y precisa a través de los grupos de información y de las asesorías individuales que se brindan en el Departamento, para que conozcan los recursos legales, individuales, sociales e institucionales con los que cuenta para encontrar una respuesta adecuada a sus necesidades.

La visión es ser un departamento que brinde a las mujeres y a sus hijos e hijas víctimas de violencia familiar una vida con herramientas para construir una vida en la que se garanticen sus derechos humanos y un respeto absoluto, mediante la aplicación, procuración e impartición de la justicia de una forma equitativa y expedita, para que las mujeres y sus hijos e hijas gocen de seguridad física, psicológica, patrimonial, y lograr la armonía en la familia.

**3.-Trabajo social**

El Departamento de Trabajo Social surge debido a la gran demanda que manifiestan las mujeres que viven una situación de violencia familiar, de cubrir sus necesidades en los aspectos laborales, educativos, de vivienda, médicos, asistenciales y de alimentación.

Tales necesidades requieren ser cubiertas para no obstaculizar el proceso individual de solución de su problemática familiar, colaborando así a la par con los departamentos de Psicología y Legal, en la atención integral a las familias.

Por otra parte, es importante destacar que cuando las familias viven una situación de violencia de alto riesgo y se hace necesaria la protección de las mujeres y sus menores hijos, se les ofrece la alternativa de ingresar a la Casa transitoria o al refugio.

**CONCLUSIONES**

Vivimos en un mundo conflictivo, cuando de relaciones sociales se trata. Descubrimos que para encontrar la paz es necesario encontrarnos con nosotros mismos. Es por eso que mejorar nuestra autoestima depende de nosotros mismos intentar mejorar o tratar de cambiar determinadas actitudes es importante porque con una autoestima positiva se mejora nuestra capacidad para hacer frente a los problemas, la percepción de valía personal, las relaciones sociales, el estado de ánimo la motivación para hacer frente a retos personales, el proceso de hacer elección y toma de decisiones, la independencia y el desarrollo personal y sobre todo la imagen de nosotros mismos. El bienestar personal es el resultado de la aplicación de los anteriores conceptos, si los desarrollamos de manera adecuada conducirán a gozar de un "ambiente saludable" y cómodo.

## **Líneas de Investigación:** **Género y derecho**

Sabemos que lo que las mujeres buscan en la familia es contar con los elementos que contribuyen a establecer un determinado nivel de calidad de vida para las personas. Se incluyen tanto aspectos económicos como culturales o sociales.

### **Propuestas**

Las instituciones que atienden y buscan prevenir el fenómeno de la violencia, deberán comprometerse a conformar redes que trabajen hacia una sola dirección y no en forma aislada como hasta ahora ha ocurrido.

Esta función consiste en establecer y mantener contacto con la red de refugios que existen en el país, con la finalidad de ampliar las opciones de apoyo a las familias que requieren la protección de un refugio de otro estado o país.

### **CITAS BIBLIOGRAFICAS**

- Casa Madrid Mata, O R. Intervención Jurídica de las Instituciones Públicas en México. En: Loredó Abdalá, A. Maltrato al menor. México, D.F., Nva. Editorial Interamericana; 1994, p. 127-129.
- Eriksson, M. (Ponente) (1997). *Violencia contra las mujeres* (A4-0250/97).
- Fernández Liria, A., Rodríguez Vega, B. (2001) *La Práctica de la Psicoterapia. La construcción de narrativas terapéuticas*. Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (1997). *Variables psicopatológicas y distorsiones cognitivas de los maltratadores en el hogar: Un análisis descriptivo. Análisis y Modificación de Conducta*, 23, 151-180.
- Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995. Declaración y Plataforma de Acción. Objetivos estratégicos y medidas: C. La Mujer y la Salud; párrafos 89-111; páginas 75 a 102.
- Garrido, V. (1989). *Psicología de la violación. Estudios de Psicología*, 38, 91-110.

### **CITAS ELECTRONICAS**

- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1998). *Violencia contra la mujer*. Carpeta de información. [http://www.who.int/frh-whd\(VAW/infopack/Spanish/violencia\\_infopack.htm](http://www.who.int/frh-whd(VAW/infopack/Spanish/violencia_infopack.htm)

# **RELACIONES DE GÉNERO, CUERPO, CIUDADANÍA Y POLÍTICA.**

---

## **LA COMUNICACIÓN POLÍTICA Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** ***KARINA DEL REFUGIO VALLEJO QUINTERO.***

---

### **INTRODUCCIÓN**

El presente ensayo, constituye un esfuerzo por efectuar una breve mirada a una temática poco explorada como lo es la comunicación política y la perspectiva de género.

En este trabajo analizaremos los conceptos básicos del tema que nos ocupa y esbozaremos una propuesta muy modesta acerca de cómo podría incluirse la perspectiva de género en la comunicación política.

Es de relevancia comentar que en la búsqueda de información para documentar este ejercicio se encontró una abundante literatura acerca de diversos enfoques de la perspectiva de género: en el ámbito laboral, en el desarrollo sustentable, en las empresas, en la educación, en la salud, en la administración pública, en los partidos políticos, entre otros, pero no fue posible acceder a bibliografía o trabajos académicos que hablaran de manera específica sobre la comunicación política y la perspectiva de género.

Por lo anterior, este trabajo se fundamenta sustantivamente en el criterio particular y las vivencias personales de la autora, pero se respalda en la descripción de varios conceptos que tienen que ver de manera directa con el interés del tema de este ensayo.

Queda pues a consideración de quienes lo lean, el análisis de las conclusiones que al final se presentan, con el ánimo de que en un ejercicio posterior, pueda ampliarse y enriquecer lo que aquí se plantea.

### **1. DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS**

#### **COMUNICACIÓN POLÍTICA**

Desde los tiempos del mundo clásico ha existido siempre un interés por la relación mantenida entre las instituciones políticas y su forma de comunicarse con el pueblo. Acontecimientos recientes en países como EEUU, han despertado un nuevo y reavivado interés por este tema.

En la actualidad podemos hablar incluso de un enfrentamiento constante entre los gobiernos y los medios de comunicación por mostrar un punto de vista u otro acerca de cuanto acontece. Así, podremos decir que las instituciones políticas están progresivamente especializándose en los medios de comunicación, a fin de

## **Líneas de Investigación:** **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

desenvolverse con mayor soltura en sus cauces y aterrizar con mayor fuerza sobre la opinión pública.

**Según Francisco Seoane Pérez, uno de los estudiosos más reconocidos en esta materia, existen dos maneras de entender la comunicación política:** como profesión y como campo de investigación académica.

**Como profesión,** la comunicación política es sinónimo de marketing electoral. Se concibe al votante como un consumidor que debe elegir entre una gama de productos, en este caso líderes y partidos políticos. Periodistas, publicistas, politólogos y sociólogos figuran entre los profesionales que tienen como misión vender al candidato.

**Como campo de investigación académica,** la comunicación política consiste en el estudio de la relación entre los tres vértices del triángulo formado por los medios de comunicación, la democracia y la ciudadanía.

Es por esto que puede hablarse de una nueva forma de hacer política, orientada a los medios de comunicación. Si bien dependerá de cada país la influencia ejercida sobre los medios y la forma de hacerlo, existen unas características comunes de este hecho en la mayoría de los países modernos. En primer lugar debe dejarse claro que no se trata de un acontecimiento definido, sino de un proceso en constante evolución, en el que se buscan nuevas estrategias y formas de llegar al público un día tras otro.

A su vez, este cambio en la forma de política también será característico de cada país, puesto que cada marco socio-cultural determinado exigirá una morfología específica a los mensajes emitidos. Como tercera característica de este proceso de comunicación política debemos destacar que se trata de un fenómeno interdisciplinar, englobando a ramas del saber tales como la sociología, la psicología, la estética, etc. Finalmente, destaca el hecho de haber dos objetivos básicos: uno tecnológico, según el cual constantemente se buscan nuevas estrategias que mejoren las anteriores ejerciendo una mayor influencia, y otro inverso a éste, en el que trata de mostrarse a la opinión pública la manipulación que pueda estar sufriendo. Viendo esto no podemos sino hablar de una democracia centrada en los medios, en la que instituciones políticas, medios de comunicación y opinión pública se entremezclan para definir la vida política de cualquier país.

La modernización de formas políticas para adaptarse a los medios ha llevado a éstas a contar con equipos de verdaderos expertos en imagen pública con el fin de explotar las posibilidades que éstos ofrecen. Los gobiernos crean cargos específicos como ministerios de comunicación adaptándose su discurso político a lo que se precisa en los medios: un mensaje corto, preciso e impactante. Todo

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

esto lleva a hacer política pensada en los medios, en muchos casos como prioridad principal. Las campañas electorales son el máximo reflejo de este proceso.

Encontramos pues una dinámica en la que se entremezclan las instituciones políticas, los medios de comunicación y la opinión pública. En el centro se localiza la lucha constante entre los altos cargos y los medios. Unos intentan por mil maneras manipularlos y los otros revelar los intentos de manipulación. Y es este filtro, esta dualidad, lo que posibilita la vida política hoy: un poder de manipulación política excesivo lleva a la demagogia y la autoridad e independencia plenas de los medios llevarían a la incomunicación entre el pueblo y el gobierno.

De lo anterior, se desprende la importancia que tiene la comunicación política como medio de influencia y formadora incluso de opinión pública, de la cual también de manera simbiótica se alimenta.

La comunicación política es pues, “el espacio donde se intercambian los discursos contradictorios de los tres actores que tienen la legitimidad para expresarse públicamente sobre la política y que son los políticos, los periodistas y la opinión pública a través de los sondeos”. Esta definición insiste en la idea de **interacción** de los discursos mantenidos por los actores que no tienen ni el mismo estatuto ni la misma legitimidad, pero que por sus posiciones respectivas en el espacio público constituyen en realidad la condición de funcionamiento de la democracia de masas.

**GÉNERO.**

El género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

El concepto de género se empleó por primera vez en el ámbito de la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló en una investigación empírica sobre trastornos de la identidad. Stoller demostró en su estudio que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres.

Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición social de la identidad sexual es más importante que la carga genética, hormonal o biológica

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

que los seres humanos traen consigo al nacer; esto significa que las relaciones sociales entre los sexos se pueden desnaturalizar.

A partir de este descubrimiento se empezó a comprender que la identidad de las personas y su posicionamiento social, provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad y a la “femineidad”, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Cuando se habla de perspectiva de género se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. De tal suerte que esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos.

Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre los sexos.
- Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente de los relacionados con la crianza de los hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de tales políticas.

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentarias que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

En suma, la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla.

**REQUISITOS PARA PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CUALQUIER ÁMBITO,**

Los requisitos favorables para promover la perspectiva de género son:

- La voluntad política de las autoridades,
- El diagnóstico integral y profundo de las relaciones de género,
- Contar con estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.
- Conocimiento de los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- Presupuestos públicos sensibles al género,
- Recursos humanos coordinados y formados en género y,
- Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de

**2. LA COMUNICACIÓN POLÍTICA Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La participación política femenina no es sólo un tema de moda. Su significado de fondo trasciende las voluntades económicas y políticas que pudiera haber detrás del aparente impulso que se ha vivido en los últimos años y que hace que al día de hoy, ésta sea una de las “causas sociales” mayormente referidas dentro de los programas de acción de las campañas de todo candidato, independientemente del partido político en el que se milite. Pero es indiscutible que el “salto” de la mujer a la vida pública tiene matices de carácter económico, más allá de su trasfondo clientelar. Su irrupción en el mercado laboral la posiciona como una mano de obra activa que detona la producción nacional, con cuyo poder adquisitivo se ubica como consumidora experta, convirtiéndose así en un cliente estratégico cuyas compras generan importantes dividendos.

Si esta situación que tan deliberadamente atribuye a las mujeres un rol más activo en el escenario público, la contrastamos con la inequitativa condición de desarrollo que ha generado la búsqueda de alternativas de solución ante la opresión y/o discriminación, es que podemos inferir la importancia que el tema adquiere, en tiempos donde la inclusión es condición *sin equa non* para la democracia.

## **Líneas de Investigación: Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

La construcción de una realidad social que parta del ámbito político y que desde ahí trascienda hacia la estructura social en su conjunto, es un supuesto implícito en este documento, ya que la política es el espacio privilegiado donde se manifiesta el ejercicio de poder y donde los sujetos participantes redefinen su rol a ejecutar.

Es por ello que este trabajo considera como punto de partida para una redefinición del género, la participación política femenina, proceso que está intrínseco en cada período de la historia, porque corresponde a la particular manera en que las sociedades han canalizado sus planteamientos y los han hecho públicos, pero al que -por antiguo que es- en México, por ejemplo, sólo se le concede oficialidad a partir de las elecciones celebradas el 3 de julio de 1955, cuando las mujeres pudieron acudir a emitir su sufragio y por fin se les atribuyó la “mayoría de edad” legal para poder intervenir en un terreno considerado como masculino. (“El largo camino del Día Internacional de la Mujer”, s/f). Pero los más de 50 años en el caso mexicano o algunos más o menos transcurridos desde entonces en otras naciones, no han significado una inclusión en términos de igualdad o una disminución de la discriminación; de tal manera que este tema no debe ser parte de las asignaturas pendientes de los gobiernos y los actores políticos, sino un asunto a atender en las agendas públicas de todos los órdenes.

A ese reconocimiento de sus derechos políticos le sobrevinieron prácticamente en todo el mundo las décadas de los 60 y 70, con manifestaciones sociales demandantes de espacios, de igualdad y de paz que se constituyen como el más claro de los avances en cuanto a los derechos de las mal llamadas minorías, dentro de las cuales se ubica el feminismo, movimiento político que abanderó la causa de la igualdad de género, ante la discriminación de la que es objeto.

Esta efervescencia y despertar de la conciencia política de grupos tan marginados, justifica la utilización de la acción social como teoría que sustenta este texto, porque la conciencia de grupos sociales como las mujeres, al activar sus demandas, estimula la participación visibilizando al grupo en cuestión y trascendiendo así su influencia hacia el resto de la sociedad. La necesidad de abrir espacios para las mujeres, emerge del seno de la sociedad y es retomada por organismos como las ONG y asociaciones civiles, que ejercen influencia en los gobiernos para que éstos desarrollen programas de acción destinados a atender problemáticas las que las mujeres se enfrentan, pero que también pugnan por lograr una mayor inclusión de *ellas* en los distintos niveles de gobierno.

Esta forma de participación convierte a la mujer en actor político -un protagonista con capacidad de influir en su acontecer personal y social-, aunque esta función no le sea ni remotamente reconocida. Y es que por desgracia, en nuestro país, a la mujer se le ha visto como un “sujeto aparte” y, en todo caso, ha recibido beneficios sólo a partir del estudio de su marginalidad, como en el caso de la pobreza, ya que en este sentido, las mujeres son consideradas como un

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

grupo especialmente vulnerable, a quienes los esfuerzos aislados por establecer políticas públicas, no han beneficiado.

A este respecto, aunque hay iniciativas de dependencias oficiales nacionales e instancias internacionales, y a pesar de que prácticamente en todos los niveles de gobierno existen programas para la atención a este sector, aún carecemos de políticas públicas sistematizadas que garanticen la equidad de género. Las mujeres seguimos siendo parte de una cuota de poder a quienes los gobiernos de todos los partidos y en los diferentes órdenes del aparato gubernamental siguen creyendo que pueden acallar por la vía del subsidio o mediante la dotación de despensas y guarderías.

Por ello es que se afirma y se sustenta en este análisis que los gobiernos sólo lograrán actuar con enfoque de género, cuando esa participación política se traduzca en acción, es decir, en políticas públicas que favorezcan al sector de la población que representan. Aunque la no-participación política es -para algunos- resultado de nuestra herencia cultural, fruto del mestizaje, para otros es producto de la forma en que se ha concebido nuestro sistema político, y quizá para algunos más, es sólo parte de un proceso de intereses, tanto personales como colectivos, en los cuales tanto las personales como colectivos, en los cuales tanto las mujeres como los hombres se ven insertos.

### **3.- CONCLUSIONES**

A partir de lo anterior, podemos concluir lo siguiente:

La comunicación política es un instrumento de gran importancia en los procesos de formación de la opinión pública, a su vez, la comunicación política es influenciada por ésta, lo que establece una relación estrecha entre ambas en la que una necesita de la otra.

Es decir, la comunicación política está diseñada para influir en el modo de pensar de las masas, y es utilizada por los partidos políticos, los candidatos, y los gobiernos para inducir las ideas y actitudes que le sean favorables, pero a la vez una buena comunicación política será aquella que a partir de la opinión pública ya formada, pueda construir un mensaje lo suficientemente poderoso para permear e incluso modificar esa opinión pública.

Por su parte, la perspectiva de género es también una herramienta a través de la cual se busca transformar la visión generalizada acerca de las diferencias de género en las diferentes culturas a través del tiempo, la cual ha colocado particularmente a las mujeres en situación de desventaja con respecto a los hombres.

## **Líneas de Investigación: Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

De ahí pues, que la suma de ambos instrumentos, la comunicación política y la perspectiva de género, constituyen una poderosa amalgama gracias a la cual se puede influenciar de manera más expedita a las masas y lograr con ello, avanzar más rápidamente en el propósito de acercarnos a una visión holística de la equidad de género que permita cerrar las brechas existentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Sin duda, una de las razones por las cuales, la perspectiva de género no está plenamente incluida en la comunicación política, es el hecho de que el tema de la equidad de género sigue sin ocupar un lugar verdaderamente preponderante en la agenda de los políticos, principalmente en los países como el nuestro cuyo nivel de desarrollo es aún escaso.

Los temas que siguen en primer lugar de los discursos políticos y por lo tanto de la opinión pública son aquellos que tienen que ver con la economía, el empleo, la seguridad pública, el combate a la pobreza, el mejoramiento de la calidad de vida en cuanto a servicios públicos, la vivienda, la educación.

Dicho de otro modo, la equidad de género sigue siendo un tema considerado, paradójicamente, como exclusivo de algunos grupos de mujeres por lo que no es casual que éste siga siendo relegado de la agenda gubernamental, o sencillamente incluido únicamente para presumir demagógicamente, de tener un pensamiento moderno y de vanguardia.

Ciertamente y con referencia a México, a partir de la creación de un marco jurídico formal a favor de la equidad de género, en los últimos diez años, encontramos importantes avances, pero aún siguen siendo totalmente insuficientes pues los cambios culturales son graduales y en este caso, si aún no ha sido posible resolver rezagos tan graves como los cuarenta millones de mexicanos que viven en pobreza extrema, resulta difícil pasar a otro tema.

Incluir la perspectiva de género en la comunicación política sería sin duda una acción que vendría a contribuir de forma contundente a permear con mayor rapidez la nueva visión acerca de los equilibrios entre los géneros y, lo más importante, en la medida en que la opinión pública sea consciente de ello, podrá tener una mayor influencia en la creación de políticas públicas con perspectiva de género.

Para ello, debe hacerse un trabajo intenso, desde las plataformas ideológicas de los partidos políticos para que la perspectiva de género no sólo se incluya como parte de un texto a párrafo de sus documentos básicos, sino que verdaderamente se integre a sus discursos, para que a su vez, los actores políticos, llámense candidatos o gobernantes incluyan esta perspectiva en sus disertaciones.

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Los medios de comunicación masiva a su vez, deberán convertirse en efectivas cajas de resonancia, una vez quede completamente asumido su papel como coadyuvantes en la tarea de formar una mejor sociedad, verdaderamente justa e igualitaria.

**BIBLIOGRAFÍA**

**ABC de Género en la Administración Pública.** Instituto Nacional de las Mujeres. México 2007.

OCHOA, Oscar. 2000. "**Comunicación política y opinión pública**". México D.F. Editorial Mc Graw-Hill.

FERNÁNDEZ PONCELA, Ana María, "**Mujeres y política**", Cedemun, México, 1998.

**LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SEGURIDAD**  
**MARIA EMA ALCARAZ GONZALEZ**

---

**INTRODUCCION**

La función de los Servicios Privados de Seguridad es regular a las empresas y organismos a cargo de particulares dentro del Estado, conforme a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Pública vigente para el Estado de Sinaloa.

Implementar y mantener actualizado el registro estatal de empresas y organismos de seguridad privada e instruir sobre el funcionamiento de las mismas para garantizar su adecuación a las disposiciones legales en los términos de la autorización expedida.

Determinar las infracciones y aplicar las sanciones que por el incumplimiento de las normas jurídicas vigentes, incurran los prestadores de servicios de seguridad privada.

Determinar la estadía del elemento de seguridad privada en la empresa y organismo. Previo análisis del expediente personal proporcionado por las empresas y organismos a esta coordinación.

Establecer y concertar acuerdos con los prestadores del servicio de seguridad privada en el Estado, para el constante otorgamiento de programas de capacitación y adiestramiento a través de las instancias educativas de la Secretaría de Seguridad Pública.

Cuando en el desempeño de sus funciones sea necesaria la utilización de armas de fuego, es necesario que además de contar con la autorización de la Secretaria de Seguridad Publica del Estado, deben de contar con autorización por parte de la SEDENA.

**MISION**

Ser una instancia reconocida por la responsabilidad, eficiencia y legalidad en la regulación, control y expedición de permisos con relación a la prestación de los Servicios Privados de Seguridad en el Estado.

**VISION**

Regular, supervisar y registrar a los prestadores del Servicio de Seguridad Privada en el Estado. Emitir la autorización correspondiente a las Empresas y Organismos dedicados a la prestación de los servicios privados de seguridad, así como, mantener en todo momento una coordinación clara con las empresas prestadoras del servicio de seguridad privada en todas sus modalidades, asimismo con Instituciones Federales, Estatales y Municipales.

**OBJETIVOS.**

Es regular la autorización previa y los demás requisitos y condiciones a que están sujetos los particulares a un tercero los Servicios Privados de Seguridad; vigilancia y custodia de personas, lugares o establecimientos, de bienes y valores, incluido su traslado.

**PREVENCION DE VIOLENCIA**

## **Líneas de Investigación: Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Estos servicios tiene por objeto principal el coadyuvar en la prevención de los delitos, en contra de la vida, la libertad e integridad de las personas y de su patrimonio; como auxiliares de la función Estatal de la Seguridad Publica.

Los cuales deben de estar a la altura de la nueva realidad delincencial de nuestro estado, para coadyuvar en el ámbito de nuestras capacidades en la lucha permanente contra la inseguridad, es una tarea que nos ocupa a todos el encontrar mecanismos para lograr mejores resultados.

### **La función de los Servicios Privados de Seguridad:**

Los servicios Privados de Seguridad consisten en la prestación a cargo de particulares, es decir personas físicas o morales, de los servicios de protección, vigilancia y custodia de personas, bienes alarmas, lugares o establecimientos, incluyendo el traslado de bienes o valores, conforme a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Pública vigente para el Estado de Sinaloa.

Las personas físicas o morales, prestadoras de los servicios de seguridad, son auxiliares en el cumplimiento de la función de seguridad pública del Estado. Sus integrantes coadyuvaran, por lo tanto, con las autoridades y las instituciones correspondientes en situaciones de urgencias, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente del Estado y los Municipios.

### **La Regulación de los Servicios Privados de Seguridad.**

La regulación de los particulares que se dediquen a la prestación de estos servicios, así como el personal que utilicen, se regirán en lo conducente por la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa vigente, publicada en el Periódico Oficial “**El Estado de Sinaloa**” de fecha 14 de Octubre de 2009, mediante decreto 392, el cual establece que los Servicios Privados de Seguridad, se seguirán prestando conforme a la Ley de Seguridad Publica del Estado de Sinaloa, que se abroga hasta en tanto no se expidan las disposiciones respectivas, las que deberán aprobarse dentro de un plazo de un año y demás disposiciones aplicables a las instituciones de seguridad publica, incluyendo los principios Constitucionales.

### **Autoridades competentes en la regulación de los Servicios Privados de Seguridad**

Gobierno del Estado, la Secretaria de Seguridad Publica, a través de la Dirección de Coordinación con Organismos Federales, Estatales y Municipales cuentan con una Coordinación Estatal de Empresa y Organismos de Seguridad Privada, que es la encargada de fortalecer la relación con las autoridades Federales, Estatales y Municipales para dar cumplimiento a las atribuciones otorgando nuevas anuencias a empresas y organismos de servicios privados de seguridad, así como también muy importante la revalidación de anuencias de las mismas.

### **Supervisiones de las empresas de Seguridad Privada.**

Dentro de sus principales funciones están, realizar recorridos de supervisión aleatorios y supervisiones programadas para la detección de irregularidades para proceder conforme a derecho según lo detectado por la supervisión.

## **Líneas de Investigación:** **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Debe mantenerse un padrón actualizado de información referente a las empresas y organismos que prestan los servicios privados de seguridad, así como la conformación de su expediente físico de acuerdo a los requisitos solicitados en la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa., así como del personal sean estos operativos o administrativos en los servicios privados de seguridad.

### **Requisitos para la obtención de la autorización:**

Los interesados en obtener la Autorización para Prestar Servicios Privados de Seguridad, deberán presentar ante la Secretaría de Seguridad Pública la solicitud respectiva, que deberá contener, según corresponda, los siguientes requisitos: (Art.124 de la L.S.P.E.S.)

- I. Nombre o razón social y domicilio de la persona física o moral solicitante;
- II. Modalidad en que solicita autorización para restar el servicio de seguridad privada;
- III. Especificación del municipio, así como del lugar, sitio o establecimiento específico en que se proporcionarán, en su caso, los servicios; y,
- IV. Los demás que a juicio de la Secretaría de Seguridad Pública deban satisfacer los interesados.

Pago de derechos por la **inscripción de la empresa**, Organismo o Institución en el registro de Prestadores de Servicios Privados de Seguridad. (ref. Por dec. 228, publicado en el P.O. No.155 de 25 de diciembre de 2002).

(Pago único equivalente a **10 salarios mínimos**, artículo 78 bis-2 Fracción. III de la Ley de Hacienda del Estado.)

Pago de derechos por el **estudio y trámite** de la solicitud para la autorización o para su revalidación. (ref. Por dec. 228, publicado en el P.O. No.155 de 25 de diciembre de 2002). (Tarifa señalada en el artículo 78 bis-2, fracción I, de la Ley de Hacienda del Estado)

MODALIDAD	SALARIOS MINIMOS
A).- Para prestar los Servicios de Vigilancia en Inmuebles,	30
B). Protección de Personas	60
C).- Traslado y Custodia de Bienes Muebles, Fondos y Valores	50

Pago de derechos por la **expedición de la autorización** o su revalidación en cualquier modalidad. (ref. Por dec. 228, publicado en el P.O. No.155 de 25 de diciembre de 2002) equivalente a 30 salarios mínimos, art. 78 bis-2 fracción II, de la Ley de Hacienda para el estado de Sinaloa).

Pago de derechos por alta de elementos (artículo 78 bis -2 de la L.H.E.S.).

### **Como persona física:**

- Carta de no antecedentes penales y de no existencia de averiguación previa penal en contra del solicitante (art.136 fracción I apartado a inciso b de la L.S.P.E.S.)
- Acta de nacimiento original o copia certificada (art. 136 fracc. I apart. A inc. "C" de la L.S.P.E.S.)
- Comprobante de domicilio de la empresa actualizado (art.136 fracc. I apart. A inc. "D" de la L.S.P.E.S.)
- Demostrar no consumir drogas enervantes o psicotrópicos (art.136 fracc.I apart. A inc."F" de la L.S.P.E.S.)

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

- Curriculum vitae (art. 136 fracción i de la L.S.P.E.S.)

**Como persona moral:**

- Escritura pública en la que se otorga poder al solicitante, así como copia de su credencial de elector (artículo 125 fracción XIV en relación al 125 apart. B inc."C" de la L.S.P.E.S)
- Acta constitutiva de la empresa certificada (artículo 125 fracc. I de la L.S.P.E.S.)
- Documentos en los que consten el registro ante la Secretaria de Hacienda y, en su caso, el organismo en que pertenece. (artículo 125 fracción XIV en relación al 123 apart. B Inc."C" de la L.S.P.E.S.)
- Comprobante de domicilio de la empresa actualizado (artículo 125 fracción II de la L.S.P.E.S.)
- Curriculum vitae de los socios de la empresa (artículo 136 fracción I de la L.S.P.E.S)

Relación del personal por escrito, que prestara los servicios privados de seguridad, así como del personal administrativo y socios o accionistas según sea el caso (artículo 125 fracción II de la L.S.P.E.S.)

Relación por escrito en las que especifiquen las características del uniforme, así como insignias, divisas y equipos que serán destinados a la prestación del servicio (foto de elemento con uniforme y equipo, de frente, espalda y dos perfiles). (Artículo 125 fracción V de la L.S.P.E.S.)

Copias certificadas de las facturas y/o documentos que acrediten la legal propiedad o posesión de los bienes y equipos destinados al servicio (artículo 125 fracción VI de la L.S.P.E.S.)

Tres fotografías recientes de frente tamaño credencial del interesado, así como de cada uno de los miembros del personal, dichas fotografías deberán tomarse con cabello recortado, sin barba, sin bigote y sin retoque (artículo 125 fracción VIII de la (L.S.P.E.S).

Constancia de afiliación de todos los elementos al IMSS y/o contratación de servicios médicos para cada miembro del personal, la relativa del sistema de ahorro para el retiro y, en su caso al INFONAVIT (copia rosa o pago bimestral) artículo 125 fracción VIII de la L.S.P.E.S.)

Constancia de afiliación de todos los elementos al IMSS y/o contratación de servicios médicos para cada miembro del personal, la relativa del sistema de ahorro para el retiro y, en su caso al INFONAVIT (copia rosa o pago bimestral) artículo 125 fracción VIII de la L.S.P.E.S.)

.Programas permanentes de capacitación y adiestramiento dirigidos al personal (artículo 125 fracción IX de la L.S.P.E.S.)

Copia certificada de la concesión o permiso para utilizar, en su caso equipo de radio comunicación, así como la relación detallada del mismo (Artículo 125 fracción X de la L.S.P.E.S.)

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Fianza a favor del gobierno del estado de Sinaloa, según la modalidad que se solicite, acuerdo publicado en el periódico oficial el estado de Sinaloa el día 10 de octubre de 2001, (artículo 125 fracción XI de la L.S.P.E.S)

- Cuando se trate de vigilancia de lugares o establecimientos comerciales, campos agrícolas, granjas acuícolas y en general, toda clase de inmuebles, se otorgara el equivalente a 5000 veces el salario mínimo general vigente en el estado.
- Cuando se trate de protección de personas, se otorgara el equivalente a 5200 veces el salario mínimo general vigente en el Estado de Sinaloa.
- Cuando se trate de traslado y custodia de bienes muebles, fondos y valores, se otorgara el equivalente a 5100 salarios mínimos general vigente en el Estado de Sinaloa.

Copia del formato del contrato de prestación de servicios que lleguen a celebrarse con terceros, especificando el costo de los servicios, así como la vigencia de los mismos (artículo 125 fracción XIII de la L.S.P.E.S.).

Relación de clientes a los que se les presta servicio de seguridad

La demás documentación que determine el presente ordenamiento y aquellas que establezca la secretaria de seguridad publica.

Opinión por parte del municipio, en que en su caso, se prestaran los servicios (artículo 130 de la L.S.P.E.S).

Manual de operaciones (artículo 125 fracción XIV de la L.S.P.E.S.)

Fotografías de la fachada e interiores de la empresa rotulada

Fotografías de vehículos cuatro lados rotulados con la leyenda “servicios privados de seguridad” (artículo 138 de la L.S.P.E.S.)

Fotografías de vehículos cuatro lados rotulados con la leyenda “servicios privados de seguridad” (artículo 138 de la L.S.P.E.S)

Tarjetas de circulación vigentes (artículo 125 fracción VI de la L.S.P.E.S)

Para la integración del expediente de elementos:

- Acta de nacimiento ( ser mexicano mayor de 21 años ) (Artículo 129 fracción de la L.S.P.E.S.)
- Cartilla militar (artículo 129 fracción III de la L.S.P.E.S)
- Certificado de estudios ( mínimo nivel secundaria o equivalente) (Artículo 129 fracción IV de la L.S.P.E.S.)
- Carta de no antecedentes penales (artículo 129 fracción VI de la L.S.P.E.S.)
- Carta de no antecedentes policiales (artículo 129 fracción de la L.S.P.E.S.)
- Copia de identificación (artículo 136 de la L.S.P.E.S.)
- Comprobante de domicilio (artículo 136 de la L.S.P.E.S.)
- Registro del IMSS (artículo 125 de la L.S.P.E.S.)
- Examen medico (artículo 137 fracción X y 143)
- Contar con la preparación y capacitación que proporcionen instituciones educativas de naturaleza similar a la de la institución estatal encargada de este servicio; (artículo 129 fracción V de la L.S.P.E.S).

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

- Poseer aptitud y actitud física, técnica, ética y psicológica necesarios para desempeñar las actividades inherentes a la prestación del servicio de seguridad privada; (artículo 129 fracción II de la L.S.P.E.S.)

**Los Particulares que para el Desempeño de sus funciones utilicen Armas de Fuego.**

Los prestadores de Servicios Privados de Seguridad, solo podrán portar las armas de cargo que les hayan sido utilizadas individualmente y que estén registradas colectivamente conforme a la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos.

En el Estado solamente se cuenta con dos Empresas de Seguridad, que para el desempeño de sus labores utilicen armas de fuego, es el caso de la Modalidad de Traslado y Custodia de Valores, además de reunir los requisitos como marca la Ley de Seguridad Pública del Estado, cuentan con la Licencia Particular Colectiva, la cual es expedida y regulada por la Secretaría de la Defensa Nacional.

**Proporcionar la Capacitación y adiestramientos.**

Los prestadores de Servicios Privados de Seguridad deberán proporcionar a su personal capacitación y adiestramiento en la institución o instituciones ya establecidas o creadas para este efecto en el Estado o en instituciones privadas con autorización Estatal o Federal, los programas de capacitación que se formulen deberán ser sometidos cada año a consideración de la Secretaría de Seguridad Pública, esto con el propósito de coadyuvar a la profesionalización del Servicio Privado de Seguridad.

**PROPUESTA**

REQUISITOS QUE MARCA LA LEY, Y QUE A MI PARECER NO DEBERIAN DE SER EXIGIBLES A LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD, PARA EL INGRESO A LABORAR EN UNA EMPRESA DE SEGURIDAD, SERIAN:

Debería de presentarse una reforma a la Ley de la materia, en cuanto a los requisitos que deben de reunir los elementos de seguridad, ya que el no cumplir con el requisito de contar con estudios mínimos de Secundaria, no pueden ingresar a laborar por no reunir ese requisito que marca la Ley de Seguridad Pública del Estado, ahí se están violentando las garantías del individuo; “todos todo tenemos el derecho de contar con un trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la Ley” , ahí la Ley Estatal contradice lo que marca el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo que respecta a la exigencia de presentar la Carta de no antecedentes penales, es de suponerse que debe ser obligatorio por tratarse de una área de seguridad, pero eso no quiere decir que una persona que cometió un delito no tenga derecho a contar con un trabajo digno, es de suponerse que ya pago su error ante la sociedad y debería de tener la oportunidad de demostrarlo y de que tiene todo el derecho de reintegrarse nuevamente a la sociedad, de contar con un trabajo digno, que le permita tener un sustento que le permita salir adelante a el y a su familia y que la falta de este no lo orille de nuevo a delinquir.

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

En lo que respecta al otro requisito de contar con la Cartilla del Servicio Militar Liberada, hay personas que en su momento no pudieron obtenerla, y que se encuentran en la edad límite para poder obtenerla, esto no debería de ser una limitante para poder ingresar a laborar en este servicio, a mi parecer este requisito únicamente debería de ser condicionante por la SEDENA para el personal que porta armas de fuego en el desempeño de sus labores.

**CONCLUSION**

Los prestadores de los Servicios Privados de Seguridad, son un complemento muy importante para la Seguridad Pública, ya que debido al alto índice de violencia, las corporaciones de Seguridad Pública, se verían rebasadas, por que no se cuenta con los elementos suficientes para proporcionar protección a la población existente, por lo que estos elementos privados representan una medida preventiva del delito.

Por lo que concierne a las propuestas, esto facilitaría a que empresarios de Seguridad Privada, se encuentren debidamente regulados y que cumplan con lo disposiciones legales que marca la normatividad en esta materia, debido a que la exigencia de algunos requisitos propicia que algunas empresas se encuentren en la imposibilidad de contar con personal con el perfil que marca la Ley, por lo que se ven obligados a contratar personal que no reúne lo estipulado, lo que ocasiona que incumplan con el registro de sus elementos ante esta Secretaria y por ende al no estar en la posibilidad de registrar al personal con el que cuentan, tampoco pueden hacerlo en la obtención de su Permiso para la Prestación del Servicio, lo que ocasionando que muchas empresas se encuentren en el mercado laboral sin la autorización correspondiente.

**BIBLIOGRAFIA**

Constitución Política del los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 1917, Ultima Reforma Publicada el 27 de abril del 2010.

Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, Publicada en el Periódico Oficial No. 089 de fecha 25 de julio de 2001, mediante Decreto Numero 581, abrogada.

Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, vigente, Publicada en el Periódico Oficial, el 14 de octubre del 2009, mediante decreto numero 392.

Ley de Hacienda del Estado de Sinaloa, mediante Decreto 372, publicada en el Periódico Oficial NO. 099 del 18 de agosto del 2003.

**EL NUEVO ROSTRO DE MÉXICO.**  
**SOCRATES HUGO GALLARDO OSUNA**

---

**INTRODUCCION:**

Las mujeres campesinas han participado en el desarrollo de nuestro país con su trabajo cotidiano en el ámbito doméstico, agropecuario y artesanal, sin que hasta el momento se identifique su aporte a la actividad nacional. Sigue siendo pertinente insistir, como se menciona en el Programa Nacional de la Mujer, 1995-2000, en la necesidad de "alentar el desarrollo de estadísticas que permitan reconocer y valorar cabalmente el trabajo remunerado y no remunerado de la mujer y todas sus aportaciones al bienestar de la familia y la comunidad".

Según el Censo de 1990, las mujeres mexicanas suman 41.4 millones, lo que representa poco más de 50% de la población total del país. En las áreas rurales viven 11.5 millones, lo cual equivale a 49.7% de la población total. Cabe destacar que 11.5 y 8.1% de estas mujeres radican en los estados de Veracruz y Chiapas respectivamente. <http://www.pa.gob.mx/>

La Secretaria de la Reforma Agraria tiene como uno de sus propósitos el impulso del desarrollo rural y acelerar la incorporación de las familias campesinas al desarrollo productivo del país.

Para ello apoya proyectos productivos en ejidos y comunidades a través de sus programas Fondo de Apoyo para Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA). Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) y Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras.

**MISION:**

El programa Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA) está dirigido a mujeres y hombres que habitan en núcleos agrarios y que no son titulares de tierras, pero que tienen el propósito de poner en marcha proyectos productivos para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

El Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) está orientado a las mujeres que habitan en núcleos agrarios, y que se organizan para desarrollar un proyecto productivo que les permita obtener ingresos y con ello contribuya a combinar la pobreza en el medio rural.

**VISION:**

Consolidar al Sector Agrario en un instrumento fundamental del proceso de modernización del medio rural, en un marco de justicia y equidad, que permita

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

garantizar la seguridad jurídica a las diversas formas de la propiedad, la promoción de la organización y la capacitación a los sujetos agrarios, como medios para alcanzar el desarrollo rural integral. Así, como proporcionar a las y los habitantes de los núcleos agrarios, soluciones encaminadas a solventar, su problema de pobreza extrema definitivamente.

## **OBJETIVOS:**

La Secretaría de la Reforma Agraria se encarga de dar certeza jurídica en la tenencia de la tierra a la población objetivo, a través del impulso al ordenamiento territorial y la regularización de la propiedad rural, así como elaborar políticas públicas que fomenten el acceso a la justicia y el desarrollo agrario integral. En el corto, mediano y largo plazo

## **JUSTIFICACION:**

Grandes campañas del Inmujeres buscan eliminar la invisibilidad del trabajo femenino y el poco reconocimiento a la aportación económica que el trabajo doméstico representa.

La educación combinada con políticas de crecimiento adecuadas y con equidad para los diferentes sectores de la población nos permite encarrilarnos en el auténtico desarrollo.

Pero las brechas entre sectores y entre géneros en el tema de la alfabetización básica, nos muestran que aún estamos en atraso, por ejemplo, las diferencias en los hablantes de lengua indígena son notables: en tanto 72.2% de los varones saben leer y escribir, apenas poco más de la mitad (51.1%) de las mujeres indígenas disponen de esa herramienta. <http://www.pa.gob.mx/>

Es en respuesta a esto, por lo que el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 del Gobierno Federal, marca enfáticamente una nueva estrategia en su actuar, a partir del reconocimiento de que en México se observa una clara desigualdad entre los hombres y las mujeres en los ingresos y en los accesos a las oportunidades.

Y es que la participación económica de los hombres todavía significa el 70.3, frente al de las mujeres que se hace consistir en el 29.9%, en el rango de edad más participativo de los 20 a los 40 años. <http://www.pa.gob.mx/> Debo aclarar que el problema no está en que sean más hombres aportando económicamente, sino que habiendo el número de mujeres jefas de familia -en al menos una de cada cinco familias se reconoció que es dirigida por una mujer- y esto aunado a la pobreza que tenemos en el país y a los niveles salariales, debiéramos ver reflejada una cifra diferente.

Los niveles de participación económica de la población residente en zonas indígenas presentan un comportamiento similar a los de la población total nacional a partir de los 25 años, pero antes de esta edad son sensiblemente mayores las tasas de participación de los residentes en zonas indígenas.

## **Líneas de Investigación: Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Por ejemplo, las mujeres indígenas de 12 a 14 años tienen una tasa de 21.6%, mientras la tasa de participación nacional de las mujeres de esas edades, es de 10.2%; las tasas de participación masculina son de 50.3% y 24.6% respectivamente. <http://www.pa.gob.mx/>

Las tasas de participación de la población masculina son notoriamente más altas que las de la femenina en todas las edades; existiendo una diferencia de más de 50 puntos porcentuales a partir del grupo de 20 a 24 años.

Algunos expertos consideran que la participación económica de nuestras mujeres indígenas es baja, porque estas mujeres no consideran que muchas de sus actividades cotidianas, como las de traspaso en cultivo y animales, elaboración de artesanías y prendas de vestir sean actividades productivas a partir de las cuales puedan obtener ingresos formales.

Además en México existen 19.4 millones de hogares, de los cuales 79.4% son dirigidos por un hombre y el 20.6% por una mujer. Asimismo, el 39% son rurales y de ellos el 11.2% reconocieron tener como cabeza a una mujer, es decir, 852,517 hogares, cifra que seguramente se modifica incrementándose día con día por la migración masculina. <http://www.pa.gob.mx/>

Además, yo considero que esta cifra es superada por la realidad pues creo que muchas mujeres no se auto-reconocen como jefas de familia, aún cuando están solas y desempeñan tal papel. Pues en muchos lugares es "mal vista" la mujer que no tiene marido siendo joven o la mujer "dejada", y esto hace que no se reconozcan la calidad de "jefe".

Por otra parte, el ingreso promedio global de las mujeres es aproximadamente 35% menor al de los hombres, este desequilibrio se presenta tanto en el ámbito rural como en el urbano y responde según los expertos en la materia, a las menores oportunidades educativas y experiencias laborales, además de la existencia de mecanismos discriminatorios que aún no son eliminados o substituidos en el propio mercado. ("le pago menos").

Datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2000, muestran que la población económicamente activa es de 36 millones, de los cuales sólo cerca de una tercera parte son mujeres, pero que en su mayoría, además de su actividad laboral, realizan trabajo doméstico (94.6%).

Aquí habría que considerar que dado a los horarios y cargas laborales que cubren las mujeres, éstas se encuentran inmersas en el amplio mercado del autoempleo, muchas veces no contabilizado por la economía informal.

En el medio rural, las mujeres invierten más de 12 horas promedio de trabajo para garantizar la subsistencia de sus familias y la maestra Paloma Bonfil afirma que las mujeres indígenas del campo realizan jornadas de trabajo de entre 16 y 18 horas y no precisamente en las mejores condiciones:

## **ANTECEDENTES:**

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Para el caso de las mujeres campesinas es frecuente que no se registre su aportación de trabajo en los cultivos familiares y en general su participación en la vida comunitaria. Sin embargo, como se podrá apreciar en los datos que a continuación se presentan, se ha detectado un incremento en la participación de las mujeres en la producción como ejidatarias y a través de formas no tradicionales como son la constitución de figuras asociativas, así como por la cuantificación de tareas que tradicionalmente han realizado. Esto permite saber por ejemplo que 17.7% de las mujeres indígenas ocupadas trabajan en la industria manufacturera, en la que están consideradas las artesanías; que 16.2% labora en el sector agropecuario, en tanto que en el país las mujeres que trabajan en este sector constituyen sólo 3.3%. <http://www.pa.gob.mx/>

Es conveniente recordar la importancia que tiene el apoyo a los esfuerzos de las mujeres campesinas encaminados a incrementar la producción y mejorar sus condiciones de vida, ya que los beneficios alcanzados por ellas repercuten directamente en sus familias al ser las responsables inmediatas de la nutrición y la salud de las mismas; transmiten su concepción del mundo a los niños y de manera directa o indirecta influyen eficazmente en las decisiones de la colectividad.

Considerando la desigualdad total, las mujeres ejidatarias contribuyen con 18.9%, y el grupo de hombres con 81.1%. Lo cual da una contribución de 1.054% por unidad porcentual de mujeres y 0.988% por unidad porcentual de hombres, <http://www.pa.gob.mx/> de donde se desprende que la situación entre hombres y mujeres es muy semejante con una ligera desventaja para las últimas. Sin embargo los datos anteriores son obtenidos mediante promedios nacionales; a nivel estatal las diferencias entre un grupo y otro son más importantes.

## **CONCLUSIONES:**

Es un hecho que la Secretaria de la Reforma Agraria, en representación del Gobierno Federal ,significa, una alternativa solida, para, reducir cada vez más la enorme brecha de desigualdad sociales y económica prohijadas por malos gobiernos, en el pasado cercano, así como terminar con las simulaciones clientelares en lo referente a la equidad e igualdad de género pues los programas FAPPA y PROMUSAG, claramente son, una respuesta a esta lacerante desigualdad que padecemos no solo en México sino en el mundo. Toda vez que en el programa FAPPA, se permite y se alienta, la participación, de mujeres y hombres, el programa PROMUSAG, es una clara acción positiva, tendiente al empoderamiento de nuestras mujeres, que reafirma el interés del presidente Felipe Calderón Hinojosa, hacia, la superación de las mujeres en el campo mexicano. Sabemos y entendemos que el camino es largo y el retraso enorme, pero las grandes marchas de la humanidad, empezaron siempre, con el primer paso y en México la Secretaria de la Reforma Agraria ya lo dio.

## **RECOMENDACIONES:**

Ya se ha plasmado, en este trabajo la ruta crítica de las mujeres en el campo mexicano así como las bondades de los programas de combate a la pobreza que maneja la Secretaria de la Reforma Agraria y el gobierno federal, justo es hacer, algunas observaciones y recomendaciones siempre, mirando, hacia una mejoría más que como una crítica, sabiendo de antemano los lastres y los usos y costumbres que traemos a costas los mexicanos.

- ✓ Sería importante, dar seguimiento, al verdadero aprovechamiento de dichos apoyos etiquetados para las mujeres y no solo quedarse en la superficialidad de su otorgamiento.
- ✓ Respetar y hacer respetar, así como aplicar las reglas de operación vigentes, en lo referente a la población objetivo y no permitir desvíos en su otorgamiento.
- ✓ Armonizar las reglas de operación con leyes ya aprobadas y reglas que verdaderamente tengan que ver con el apoyo a las mujeres.
- ✓ Flexibilizar las reglas de operación de tal manera que no sean una trampa para el acceso a los programas para la población objetivo.
- ✓ Fortalecer el SISTEMA ALTERNO DE CAPTURA (SAC) modernizarlo y adecuarlo de tal manera que sea muy fácil utilizarlo, para la mayor parte de las personas convirtiéndolo, así en un paquete de mejora continua en el servicio de calidad que se presta y la operación de los programas.

## **Mientras Estés Viva, Siéntete Viva**

Siempre ten presente que la piel se arruga,  
el pelo se vuelve blanco,  
los días se convierten en años...  
Pero lo importante no cambia,  
tu fuerza y tu convicción no tienen edad.  
Tu espíritu es el plumero de cualquier telaraña.  
Detrás de cada línea de llegada, hay una de partida.  
Detrás de cada logro, hay otro desafío.  
Mientras estés viva, siéntete viva.  
Si extrañas lo que hacías, vuelve a hacerlo.  
No vivas de fotos amarillas...  
Sigue aunque todos esperen que abandones.  
No dejes que se oxide el hierro que hay en ti.  
Haz que en vez de lástima, te tengan respeto.

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Cuando por los años no puedas correr, trota.  
Cuando no puedas trotar, camina. Cuando no puedas  
caminar, usa el bastón...  
¡Pero nunca te detengas

Teresa de Calcuta

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- ✓ TITULO RECOGIDO DEL DISCURSO DEL SECRETARIO DE LA REFORMA AGRARIA AGR. ABELARDO ESCOBAR PRIETO EN MORELIA MICHOACÁN EL DÍA 11 DE OCTUBRE DE 2010 CON MOTIVO DEL VI ENCUENTRO NACIONAL DE MUJERES RURALES, INDÍGENAS Y CAMPESINAS EN EL BICENTENARIO. [www.sra.gob.mx](http://www.sra.gob.mx)
- ✓ DOCUMENTO EXISTENTE EN LA PAGINA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA <http://www.sra.gob.mx/sraweb/conoce-la-sra/mis-vis-obj/>
- ✓ DOCUMENTO EXISTENTE EN LA PAGINA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DE LA REFORMA AGRARIA <http://www.sra.gob.mx/sraweb/conoce-la-sra/programa-sectorial/>
- ✓ DOCUMENTOS EXISTENTES EN LA PAGINA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA AGRARIA (PA) [www.pa.gob.mx](http://www.pa.gob.mx)
- ✓ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES RESPONSABILIDAD DEL AUTOR [hugo\\_gallardo\\_3@hotmail.com](mailto:hugo_gallardo_3@hotmail.com)
- ✓ Documentos de lectura pagina de ismujeres [www.ismujeres.gob.mx](http://www.ismujeres.gob.mx)

**NORMA DE ACTUACIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RECLUTAMIENTO POR UN PROCEDIMIENTO FORMAL**  
**JUAN CARLOS SÁNCHEZ INZUNZA**

---

**INTRODUCCIÓN**

Promover programa de normas de actuación laboral como es el reclutamiento y selección del personal el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal, mediante el cual se describan los perfiles de cada uno de los puestos para poder acceder a trabajar en el Instituto Sinaloense de las Mujeres generando la de igualdad de oportunidades tanto hombres como mujeres para que puedan ejercer su derecho que son atributos que forman parte de la dignidad humana. Se han convertido en derechos porque han sido incorporados a diversos ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales y en México, el capítulo de las garantías individuales de la Constitución Política reconoce que toda persona, independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia, tiene derechos fundamentales. Como tales, constituyen prerrogativas de la persona que el Estado tiene la obligación de proteger. En correspondencia con estas disposiciones internacionales, en el 2006 el Poder Legislativo y el Ejecutivo Federal establecieron la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad y también lo marca la constitución mexicana en el Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Tal selección temática no es aleatoria. Su elección responde a los temas que la experiencia y los antecedentes de trabajo, tanto del Instituto Nacional de las Mujeres como de las organizaciones sociales, han señalado como indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas de igualdad de género. Conjunto que, a su vez, gira en torno a la importancia de comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder entre hombres y mujeres, y de conocer los lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, quienes sufren en mayor medida las consecuencias de su invisibilización. El tema de la violencia de género constituye un campo de singular importancia para la sensibilización conforme permite reconocerla como un síntoma de la desigualdad entre mujeres y hombres y como un área estratégica para la intervención del Estado.

Como bien dice el apartado anterior donde se habla de que haya equilibrio en los géneros donde están sustentados por leyes que marca la constitución mexicana. El Instituto Sinaloense de las Mujeres como es un órgano descentralizado del gobierno del Estado de Sinaloa y el encargado y el portavoz

## **Líneas de Investigación:** **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

mediante políticas públicas sensibilizar sobre la equidad e igualdad de géneros promueve el reclutamiento y selección del personal el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal y documentado, mediante el cual se describan los perfiles de cada uno de los puestos dando así la igualdad entre hombres y mujeres.

### **MISIÓN**

A apoyar las mujeres y hombres Sinaloenses en la igualdad de oportunidades en el empleo estableciendo el perfil que deberá sustentar la persona que ocupara la vacante existente en el Instituto Sinaloense de las Mujeres. Mediante la política de reclutamiento y selección del personal reemplazando el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal.

### **VISIÓN**

Construir una sociedad en que prevalezca la equidad de género, el respeto, la solidaridad y el trabajo compartido; eliminando todas las formas de discriminación en el Instituto Sinaloense de las Mujeres.<sup>55</sup>

### **OBJETIVO GENERAL**

Promover una perspectiva de equidad de género mediante la implantación de un modelo de actuación laboral, reclutamiento y selección del personal reemplazando el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal y documentado, mediante el cual se describan los perfiles de cada uno de los puestos. Propiciar el desarrollo personal, familiar, profesional y social de hombres y mujeres dentro de su entorno laboral y generar un ambiente laboral armónico y solidario en el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

### **OBJTIVOS ESPECIFICOS**

- La difusión del compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre hombres y mujeres implantando el modelo de reclutamiento y selección del personal reemplazando el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal y documentado, mediante el cual se describan los perfiles de cada uno de los puestos en el Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- Realizar un diagnóstico para identificar áreas de oportunidad en cuanto a discriminación en el acceso al empleo, desigualdad en las oportunidades para hombres y mujeres en el Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- implantar y mantener acciones afirmativas y/o a favor del personal que permitan estudiar las posibles desigualdades cuantitativas y cualitativas que se manifiestan

---

<sup>55</sup> <<http://www.ismujeres.com>>

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

dentro del estudio de los diagnósticos de indicadores del centro de trabajo, para propiciar que los hombres y mujeres se desarrollen en condiciones de equidad en el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

## **JUSTIFICACIÓN**

El Instituto Sinaloense de las Mujeres por ser un órgano gubernamental que esta al servicio de la población en general y por ser el encargado de difundir mediante políticas públicas de equidad de género implementa un modelo de actuación laboral que es el reclutamiento y selección del personal que haya igual de oportunidades para hombres y mujeres remplazando el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal y documentado, mediante el cual se describan los perfiles de cada uno de los puestos.

### **Reclutamiento y selección de personal**

El Instituto cuenta con un compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo en el proceso de reclutamiento y selección, que se refleja en las políticas internas de reclutamiento y selección del Instituto.<sup>56</sup>

El procedimiento de reclutamiento y selección de personal se encuentra documentado en el Instituto, y refleja el compromiso para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades para suprimir o contrarrestar elementos de discriminación en su aplicación.

### **Compromiso de reclutamiento y selección**

El Instituto refleja en sus prácticas, políticas y procedimientos, el compromiso de asegurar que el reclutamiento y selección promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo. En consecuencia, también ha definido el compromiso de asegurar la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la organización, unidades, proyectos, programas y equipos de trabajo. Tanto para los procesos internos como los de carácter externo.

La principal forma de hacerlo, es difundir al interior del Instituto, el compromiso establecido en sus políticas de reclutamiento y selección para la equidad de género, con el fin de asegurar el trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de hombres y mujeres.

### **Procedimiento de reclutamiento y selección**

El ISMujeres en congruencia con el sistema de gestión de equidad de género cuenta con un procedimiento que describe el método de reclutamiento y selección de personal, en el que se asegura de lo siguiente:

---

<sup>56</sup> < [http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema\\_gestion.pdf](http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema_gestion.pdf) >

## **Líneas de Investigación:**

### **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

- Que los anuncios de puestos vacantes alienten a hombres y mujeres a calificar
- Que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as bajo criterios definidos y que las entrevistas que se les aplican sean iguales para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos de los estereotipos en el proceso de reclutamiento y selección del personal
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad
- Prohibir la solicitud del examen de gravidez como un requisito para contratar mujeres
- Verificar que los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente incluyan preguntas relevantes al trabajo y las tareas a desempeñar en el puesto.<sup>57</sup>

### **Descripción y perfil del puesto**

Descripciones y perfiles de puesto que aseguran lo siguiente:

Que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo

- Que las funciones y actividades que desempeña el personal correspondan a la descripción de puesto para el que fueron contratados/as
- Que apoya y promueve, a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas
- Que evalúa y determina claramente los niveles de educación, experiencia, limitantes de edad y disponibilidad para viajar, estrictamente requeridos por el puesto

### **Contrato laboral**

Descripciones y perfiles de puesto que aseguran lo siguiente:

- Que los puestos indicados en los contratos se encuentren contenidos en el organigrama definido por la dependencia
- Que las personas que colaboran con la organización bajo contratos temporales, honorarios sean igualmente beneficiadas.
- Además de lenguaje incluyente en la redacción de los contratos que garantice la eliminación de roles preconcebidos respecto a los puestos que suelen ser ocupados tradicionalmente por hombres o por mujeres. De ese modo, se establece mediante el formato de contrato que ser hombre o ser mujer no es un elemento discriminatorio para acceder a un espacio laboral dentro de la institución.

### **Capacitación**

El objetivo de la capacitación es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia, sin la oportunidad de aumentar habilidades y calificaciones a través

---

<sup>57</sup> <<http://www.ismujeres.com>>

## **Líneas de Investigación:** **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

de la capacitación, mujeres y hombres verán limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

### **Igualdad de oportunidades y compensaciones**

La igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que laboran en el ISMujeres de ser tratados justamente sin importar su nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y / o afiliación política.

### **Igualdad de oportunidades**

El ISMujeres ofrece a sus empleados / as igualdad de oportunidades para obtener bonificaciones por su trabajo sin importar nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.

### **Compensaciones y deducciones**

En el ISMujeres se cuenta con una clara definición de políticas y prácticas de sueldos y salarios para todos los puestos y contratos de la organización que nos permiten cumplir con nuestra responsabilidad. De igual forma contamos con un método definido para calcular deducciones o bonificaciones, dentro de las políticas y prácticas de sueldos, salarios y prestaciones.

### **Vida familiar y laboral**

El apoyo que el Instituto otorga a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares, es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables.

### **Compatibilidad entre el trabajo y el hogar en el hombre y la mujer**

El Instituto ofrece al personal diversos beneficios que apoyan tanto a hombres como a mujeres con relación a los servicios para el cuidado de los hijos, entre ellos se hace referencia a los siguientes:

- Permiso para el día del padre y de la madre
- Permiso por nacimiento de hijos(as)
- Permiso por fallecimiento en línea directa
- Permiso por matrimonio

En este sentido, además, garantizamos que los hombres y las mujeres que utilizan los beneficios de maternidad y/o paternidad, no tengan un impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.

### **Ambiente y salud en el trabajo**

En el ISMujeres se promueven las buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, contribuyen al cumplimiento de los fines de la

## **Líneas de Investigación:** **Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

dependencia y satisfacer sus necesidades personales y generar un mayor compromiso de lealtad por parte del personal.

### **Ambiente laboral**

Promueve un ambiente que atienda la equidad de género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitandola utilización del lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

Asegura que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrece a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores.

### **Salud en el trabajo**

El Instituto conoce y cumple con las leyes, reglamentos y normas vigentes con relación a la seguridad, higiene y la salud en el trabajo.

- Proporcionar los servicios de agua potable, sanitarios limpios a distancias razonables y sin restricciones para el personal.
- Ofrecer servicios médicos dentro o fuera de la organización como medio de atención a las y los trabajadores.

### **Cumplimiento en contra del hostigamiento sexual**

El Instituto convencido de la importancia del prevenir el hostigamiento sexual en cuanto a este tema. Actualmente existe ya un proceso para atención casos de hostigamiento, con el fin de brindar el apoyo a las personas que se encuentren en esta situación.

## **CONCLUSIONES**

Normas de actuación laboral como es el reclutamiento y selección del personal el procedimiento informal de reclutamiento por un procedimiento formal, es una forma muy asertiva de cómo contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres dando le las mismas oportunidades de elección para el desempeño profesional de su trabajo dicha norma de actuación es similar al servicio profesional de carrera en cuanto al reclutamiento y por el lado de la cuestión de la burocracia se refleja que hay democracia dando le la misma oportunidad y derechos como lo marca la constitución política de Estados Unidos Mexicanos. Y los organismos internacionales como lo es la CEDAW, BELENDO DO PARÁ Que hablan de la igualdad de oportunidades y no discriminación.<sup>58</sup>

## **BIBLIOGRAFIA**

Instituto Nacional de las Mujeres primera edición noviembre de 2008 “Guía metodológica para la sensibilización en género una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública volumen 3”

---

<sup>58</sup> <<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/cedaw.htm>>

**Líneas de Investigación:**  
**Relaciones de Género, cuerpo, ciudadanía y política**

Art.123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la “ley federal del trabajo”

Art. 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”

<[Http://www.ismujres.com.mx](http://www.ismujres.com.mx)>

<[Http://www.inmujeres.com.mx](http://www.inmujeres.com.mx)>

<[http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema\\_gestion.pdf](http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/sistema_gestion.pdf)>