
LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTANCIAS GUBERNAMENTALES QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE EMBARAZO EN ADOLESCENTES, CÁNCER DE MAMA Y MUJERES MIGRANTES:

DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL DEL SECTOR SALUD

INTRODUCCIÓN

Cultura institucional en el Sector Salud.

Las desigualdades e inequidades sociales entre hombres y mujeres son una realidad presente en casi todas las culturas del mundo, desde hace mucho tiempo (Rubin, 1986). Por lo tanto las acciones para acabar con esta situación han confluído en un esfuerzo internacional.

Esta voluntad de organización mas allá de los planos nacionales, se ubica en la primera conferencia internacional en 1907 en Stuttgart, Alemania, a partir de la cual se han sucedido conferencias, congresos, encuentros y reuniones (Beijing, 1995; Año Internacional de la Mujer, 1975) mundiales con el objetivo de compartir información sobre la situación específica de las mujeres con respecto a los hombres en los diferentes ámbitos sociales de cada país, y así poder delinear planes estratégicos para abatir las desigualdades existentes entre géneros. Los logros obtenidos han significado de primera instancia el compromiso de muchas naciones para emprender acciones que se concreten en beneficios para las mujeres, en tanto estas representan los sectores más vulnerables en cuanto a derechos y oportunidades (Corona, 2002).

Uno de los compromisos emanados de dichas instancias internacionales conlleva el presentar avances tangibles en cuanto al mejoramiento de las condiciones de los colectivos poblacionales. Acortar la brecha de inequidades existentes entre mujeres y hombres requiere de la confluencia de todos los órganos e instituciones del aparato estatal y de los diferentes ámbitos de gobierno, así como una estrategia que contemple el diseño de planes y programas y la minuciosa revisión de las legislaciones existentes.

En México tales responsabilidades quedan contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo (2006-2012), Planes Estatales de Desarrollo, los apoyos a los Institutos de las Mujeres (Nacionales, Estatales y Municipales), así como en la "Ley de igualdad entre hombres y mujeres" sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aprobada en el año 2006.

De esta última se desprende la estrategia llamada "Transversalización de la perspectiva de género para las Instituciones Gubernamentales". Esta estrategia tiene el propósito de implementar acciones coordinadas con y desde las

dependencias y los diferentes niveles que ejecutan programas dirigidos a los distintos sectores sociales (INMUJERES, 2009).

La transversalización de la perspectiva de género busca conseguir el compromiso institucional, así como involucrar a todos/as servidores/as públicos para modificar las prácticas, comportamientos, actitudes, valores y significados presentes en las relaciones sociales de género (que se encuentran en las interacciones cotidianas del ámbito personal y laboral). Asumir esta política pública es transformar la cultura institucional y confrontar a los/as individuos/as con sus propias identidades genéricas (Corona, 2002).

ANTECEDENTES

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha realizado estudios de género en las diferentes regiones de la República Mexicana; abordando los contextos políticos, económicos, sociales y culturales en que se desarrollan las mujeres en su relación con los varones. Así mismo se han propuesto conocer cuál es la cultura de género al interior de las instituciones de la administración pública federal y estatal, ya que todo este equipaje cultural impacta y entrama las políticas públicas así como el cumplimiento de los objetivos de los proyectos de gobierno.

Es importante destacar que se han unido a este esfuerzo de realizar estudios de género de cultura institucional, el estado de Michoacán (González, 2007), el Distrito Federal, en el Instituto Nacional de Pediatría (Solomon, 2008), Secretaría de la Reforma Agraria (SRA, 2006) y la Secretaría de Salud (2006). En esta ocasión se tiene el reto de hacer una exploración sobre el tema para el Sector Salud del Estado de Sonora.

Un ejemplo que muestra que la relación desigual entre hombres y mujeres está impactando en las políticas de salud y sus resultados se observan en el panorama epidemiológico del Estado de Sonora (ISM e INEGI, 2006), ya que la variable de género ha sido desde hace algunos años fuente de información para las acciones de los programas de salud.

Como se muestra en los siguientes datos: la esperanza de vida para el estado de Sonora es de 77.6 años para mujeres y 72.2 para los varones. Da la impresión de que en dicho indicador las mujeres aventajan, pero vivir algunos años más no tiene relación directa con una mejor calidad de vida, sino que son más años de vivir en la pobreza, falta de oportunidades de desarrollo y menores ingresos económicos de tal manera que las posibilidades de un bienestar social se reducen.

En México la pobreza extrema es más aguda para las mujeres ya que del total de los pobres, el 60% son mujeres; ellas ganan entre 36 y 50% menos del salario remunerado que ellos, debido al lugar que ocupan estas en los procesos productivos, a su posición desventajosa ante ciertos ordenamientos jurídicos, y a ciertos usos y costumbres prevalecientes en el país (PNUD, EG 2005-2007).

Esta situación se ha venido reflejando en las estadísticas de los últimos cinco años, en las que se observa un aumento en la proporción de mujeres adultas mayores, viudas, abandonadas o ambas, que viven en la pobreza. Como se ve, la pobreza y la discriminación de género están íntimamente conectadas.

En el año 2000 la tasa bruta de mortalidad para el estado era de 4.7 defunciones por cada mil habitantes, mientras en el 2005 esta se incremento en punto y medio porcentual llegando a 5.2, siendo mas baja para las mujeres. Pero la relación en términos de mortalidad cuando se trata de enfermedades como el cáncer requiere precisar que las posibilidades de contraer y fallecer por dicho padecimiento se elevan para las mujeres que viven en zonas rurales hasta por encima de 30% que las urbanas. (ISM e INEGI, 2006).

La relación entre las defunciones masculinas y femeninas para el 2005 a nivel estatal muestra que ocurrieron 141 muertes de varones por cada 100 de mujeres; en general para casi todos los grupos de edad es mayor la mortalidad masculina que femenina, alcanzando su punto máximo en el grupo de 25 a 34 años (ISM e INEGI, 2006). Ello debido a que la construcción cultural de género es diferenciada y obedece a practicas y conductas de genero asociadas al cuidado de la salud (Lagarde, 1993).

Las principales causas de mortalidad femenina son las enfermedades del corazón, con 20.5% de las defunciones; seguida de los tumores malignos (16.4% de muertes), y la diabetes mellitus, con el 14.3% de las defunciones (con un incremento de la enfermedad de manera significativa del 2000 al 2005). De las mujeres que fallecen por tumores, el primer lugar, lo ocupa el cáncer de mama (15.3%) y después el cáncer cérvico uterino (11.3%). Cabe destacar que la tercera causa de muerte en la población masculina son los accidentes, 10 de cada 100 hombres mueren por ese fenómeno; mientras cuatro de cada 100 mujeres lo hacen por esa causa. En conjunto, las tres primeras enfermedades concentran al 51.2% de las defunciones femeninas y al 44.9% de las masculinas (ISM e INEGI, 2006).

Del panorama de salud, un trabajo pionero desarrollado por del Río Zolezzi y cols. (2008), incorpora la perspectiva de genero en el programa hacia diabetes mellitus, haciendo énfasis en la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud y cuyo objetivo fue mejorar la salud de hombres y mujeres, tomando en consideración las desigualdades reveladas en las estadísticas de salud. Para el logro de dicho objetivo se elaboro material impreso y audiovisual de apoyo específico para cada género sobre el autocuidado a la salud.

La problemática central o área de oportunidad detectada en los sectores estratégicas que atienden diferentes líneas prioritarias dentro del sector salud, es que no se incorpora la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de sus políticas públicas. Asimismo esta visión está ausente en el análisis de las relaciones laborales de las dependencias, tanto en su estructura organizacional y de operaciones. (Denman, 2007, Grenoville, 2007 y Keijzer, 2007).

Derivado de ello el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM) realiza diversas acciones enmarcadas en el proyecto "La transversalidad de la perspectiva de género en las instancias gubernamentales que desarrollan programas de embarazo en adolescentes, cáncer de mama y mujeres migrantes" en el cual se busca revertir esta situación en los diferentes campos de acción de las instituciones y dependencias de gobierno.

La carencia de información al respecto establece el interés de impactar a la población de Sonora para un acceso a la salud integral. Los datos generados en este diagnóstico, servirán para guiar las acciones con enfoque de género que se realicen a futuro y que se constituyan en impactos internos a nivel de los prestadores y externos centrados en los usuarios.

OBJETIVOS

General

Contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas específicamente en la cultura institucional del Sector Salud, por medio del conocimiento de la cultura de género prevaleciente entre trabajadores/as de los distintos niveles y áreas, que desarrollan e implementan los programas.

Específicos

- 1.- Generar una base de datos con la información recuperada con perspectiva de género para conocer la cultura institucional del Sector Salud del Estado de Sonora.
- 2.- Conocer la percepción del personal de las instituciones de salud pública sobre su situación de desigualdad-igualdad social entre mujeres y hombres.
- 3.- Identificar los espacios críticos (Ejem. Comunicación cotidiana, promoción y/o ascenso en el empleo) dentro de la cultura de los/as trabajadores/as de la Secretaría de Salud.
- 4.- Brindar elementos sobre la cultura de género en el sector salud a futuras estudios o investigación que puedan ampliar el panorama sobre los diferentes componentes para una atención integral, hacia los usuarios de los Servicios de Salud.

METODOLOGÍA

El presente es un estudio exploratorio sobre la cultura institucional de género en los servicios de salud del estado de Sonora; se plantea describir e interpretar las diferentes ideas, percepciones e ideologías que privan en los/as servidores/as públicos, y cómo saberes simbólicos caracterizan las practicas entre e inter genéricas, a nivel personal y laboral en la vida institucional.

La muestra fue no probabilística, por conveniencia, se incluyo varones y mujeres tomando como criterio 30 días del mes de octubre de 2009. Para las entrevistas también fue por oportunidad buscando que accedieran voluntariamente directivos/as y funcionarios/as de la secretaria y sindicato respectivamente. Se trabajo en los municipios de Nogales, Santa Ana, Obregón y Hermosillo, tratando de abarcar norte, centro y sur de la entidad. (Figura 1)

La población participante es personal de ambos sexos, que labora en Servicios de Salud en el Estado de Sonora sea este, de base, eventual u honorarios; de cualquier área o departamento, profesión, oficio, sin distinción de edad ni lugar dentro de la Institución.

El cuestionario se aplico en la misma institución, en los lugares ya mencionados, en áreas amplias de concentración grupal, donde las personas se pudieran sentar y contestar el cuestionario.

Instrumentos:

1.- Cuestionario electrónico y/o de aplicación personalizado por oportunidad, que contiene información relativa datos generales, familiar, ingresos, status laboral, política nacional y deberes institucionales, clima laboral, comunicación inclusiva, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, conciliación de la vida laboral, así como hostigamiento y acoso sexual. Este es un cuestionario basado en un trabajo con enfoque de género, realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (2006-2012). (Anexo1)

2.- Guía de entrevistas y observación específicas del tema a directivos/as, que contienen preguntas: dato poblacional de la fuerza laboral de la institución, qué tan familiarizado se encuentra con la estructura institucional y los temas de género, recursos institucionales y género, percepciones personales sobre la posición social entre hombres y mujeres, etc. (Anexo 2)

3.- Guía de entrevistas y observación específicas del tema a dirigentes sindicales, que busca conocer estructura de la organización; familiaridad con el tema de género, poder, liderazgo y genero; dinámica sindical por género, etc. (Anexo 3)

4.- Optimizar los tiempos de realización de entrevistas y la aplicación de los cuestionarios para registrar otra información. Utilizando la observación participante, escucha activa, lenguaje gestual, etc.

5.- Elaboración de una matriz sobre las políticas públicas más relevantes que toman en cuenta la perspectiva de género y evaluar su nivel de acción en el Sector Salud en el Estado de Sonora. (Anexo 4)

Aspectos éticos

Los aspectos Éticos y de Confidencialidad aplicados a los sujetos de estudio, se basan en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud Diario oficial de la Federación 1984. Así mismo se aplica el consentimiento informado verbal y/o escrito, de manera clara, precisa y se respeta el principio de confidencialidad (AMM, 2008).

Análisis de la información

El análisis incluye frecuencias de las variables de interés y porcentajes desagregados manejados en Excel 2003. Se analizó estadísticamente en el programa SPSS Statistics 17.0 promedios, por calificación factor pregunta el cual permite enfocar desde otra visión las posibles diferencias por trabajadoras/res del Sector Salud (Solomon, 2009). Así mismo se incluyó análisis interpretativo de los registros de entrevistas y observación. Y análisis de la matriz de Políticas de Salud y Género.

Figura 1. Regiones estudiadas: Nogales, Santa Ana, Obregón y Hermosillo



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de los cuestionarios

A continuación se presentan los resultados, análisis e interpretación de la información correspondiente a cada elemento contemplado en el cuestionario de aplicación personalizada por oportunidad, que contiene información relativa a datos generales, familia, ingresos, status laboral, política nacional y deberes institucionales, clima laboral, comunicación inclusiva, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, conciliación de la vida laboral, así como hostigamiento y acoso sexual y comentarios vinculados de los participantes.

En los municipios de Nogales, Santa Ana, Obregón y Hermosillo, Sonora, México, se contó con la participación de 201 mujeres y 94 hombres dando un total de 295 personas, representadas/os por un 68.0% de mujeres y un 32.0 de hombres, cuyas evidentes diferencias porcentuales se expresan en que las mujeres son mayoría de las trabajadoras, siendo esta una relación de 2:1. (Cuadros 1) (Figura 2).

El numero de cuestionarios aplicados representa un 12.3% de la muestra indicativa del Diagnostico sobre cultura institucional del sector salud en Sonora. La población beneficiada directa por el estudio a octubre del 2009 es de 2,385 empleados (Cuadro 2).

La población beneficiada será el 37.23% del total de población del estado de Sonora, ya que la sensibilización y los cambios a generar en las y los trabajadores de los servicios de salud redundaran en un beneficio directo representado por la eficiencia en los programas y acciones de salud. (Cuadro 3).

La mayoría de las/os encuestados arrojo que el grupo porcentualmente mas alto se encuentra, entre los 18 y 30 años que representan el 28.8%. El 51.5% de ellos esta entre los 31 a 50 años (Cuadro 4). Existe un grupo 3.4% de personas que se encuentran en la llamada tercera edad o adultos mayores.

El 50.5% de la población encuestada declaro ser casado/a, mientras un 28.1% refiere ser soltero/a, el porcentaje de divorcio es de 6.8% del total de la población mientras que el 3.1% dicen estar separados/as o viudos/as. Es interesante destacar el dato de unión libre que corresponde al 11.25 ya que esto habría que cruzarlos con otra información que nos permita delinear un perfil de las/las trabajadoras (Cuadro 5).

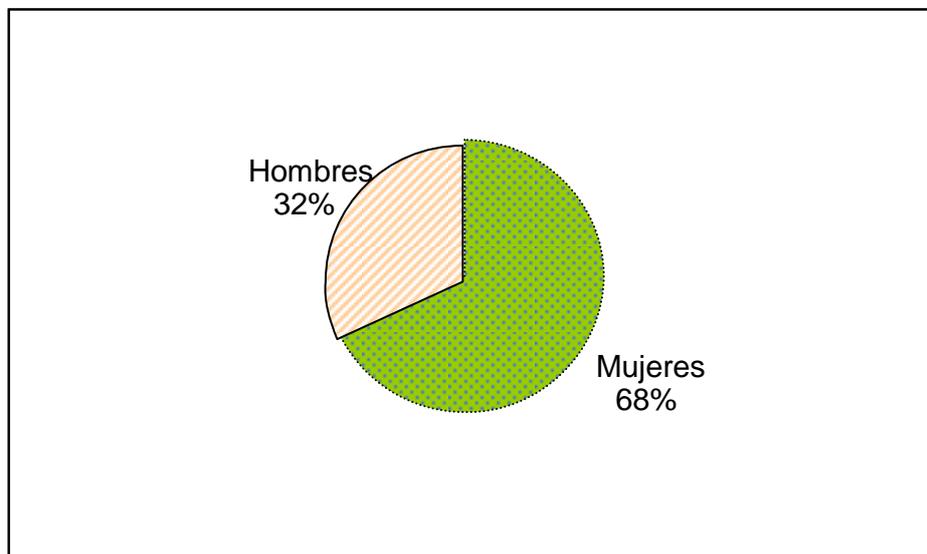
El numero total de hijos de la población estudiada se encuentra entre 1 y tres hijos declarando esto el 65.5%. Los que expresaron no tener hijos representan un 26.1% y el 1.7% con 5 hijos o más (Cuadro 6).

Cuadro 1
Población Estudiada por municipio de Servidoras/es Públicos
en Servicios de Salud en Sonora.

Población de trabajadoras/os	Mujeres (n)	Hombres (n)	Total (n)
Santa Ana	21	14	35
Nogales	43	9	52
Hermosillo	83	42	125
Obregón	54	29	83
Total	201	94	295

Fuente: Departamentos de Recursos Humanos. Secretaría de Salud, Sonora. México 2009

Figura 2
Porcentaje de participantes del cuestionario de cultura institucional del sector Salud en el Estado



Cuadro 2
Población Beneficiada por el estudio de Servidoras/es Públicos
en la Secretaria de Salud.

Población de empleados por municipio	Totales mujeres/hombres
Santa Ana	119
Nogales	269
Hermosillo	1,003
Cajeme	994
Total	2,385

Fuente: Secretaría de Salud/Dirección General de Información en Salud, Estimaciones con base en las Proyecciones de la Población de México 2005 - 2030, CONAPO, 2006

Cuadro 3
Población sin seguridad social atendida por los Servicios de Salud
en Sonora por Jurisdicción.

Jurisdicciones Sanitarias	Población total	Población sin seguridad social	
		No.	Porcentaje
Jurisdicción sanitaria I Hermosillo	844,578	274,962	32.56
Jurisdicción sanitaria II Caborca	325,132	159,822	49.16
Jurisdicción sanitaria III Santa Ana	402,751	150,350	37.33
Jurisdicción sanitaria IV Obregón	616,654	194,696	32.57
Jurisdicción sanitaria V Navojoa	321,447	154,790	48.15
Total	2'510,562	934,620	37.23

Fuente: Haro, J.A. (2009) con datos de la Secretaría de salud/Información e Salud/Estimaciones de proyecciones de la Población de México 2005-2030, CONAPO, 2006

Cuadro 4
Distribución porcentual de la población encuestada según grupo
de edad en el Sector Salud en Sonora

Grupos de edad	Mujer %	Hombre %	Total %
18 a 30	20.7	8.1	28.8
31 a 40	18.6	7.5	26.1
41 a 50	16.6	8.8	25.4
51 a 60	10.5	5.8	16.3
61 a 70	1.7	1.7	3.4

Cuadro 5
 Situación del estado Civil de los encuestados por sexo

Clasificación	Mujer %	Hombre %	Total
Casada/o	32.5	18.0	50.5
Soltera/o	21.7	6.4	28.1
Divorciada/o	5.4	1.4	6.8
Separada/o	0.7	0.7	1.4
Viuda/o	1.0	0,7	1.7
Unión libre	6.8	4.4	11.2
Sin respuesta		0.3	0.3

Cuadro 6
 Porcentaje del número de hijos por trabajador/a

Numero de hijos	Mujer (n=201) %	Hombre (n=94) %
Ninguno	18.6	7.5
Uno	13.6	4.1
Dos	17.3	9.5
Tres	14.2	6.8
Cuatro	3.7	2.7
Cinco o más	0.7	1.0
Sin respuesta		0.3

En el Cuadro 7 se muestra que la población estudiada recibe un salario menor a \$5,000.00 el 29.4% de la muestra (20.6% de las mujeres y 8.8 de varones), de ese total casi el 20% (19.38%) de empleadas/os percibe ingresos por debajo de los 3000 mil pesos; mientras un 31.8% de las/os encuestados obtienen salarios de entre 5,000 a 10,000 mil pesos (22.0% mujeres y 9.8% varones) y el 35.1% de las trabajadoras ganan menos de 5,000.00. El 6.5% se ubica en percepciones mayores a 20,000 mil pesos. Las diferencias salariales son abismales entre los de más bajos y altos sueldos en una relación de 1-7 aproximadamente.

Los resultados sobre jefatura en los hogares de las/los trabajadores muestran que para un 55.6% (mujeres 40.0% y varones15.6%) existe la autoridad en la familia. Mientras para el resto de la muestra 40.3% (mujeres 24.7% y hombres 15.6%) aparentemente no es importante esta figura o se comparte.

El 17.2% de las mujeres encuestadas se consideran así mismas cabeza de familia y para los varones el 8.8% se asumen como tal.

El 11.9% de las mujeres delegan la jefatura en su pareja, mientras que los hombres lo hacen en 1.5%. (Cuadro 8)

Los participantes en el estudio cuentan con un nivel escolar de bachillerato un total de 34.6% y de universitarios con un 42.4%, siendo mas altos todos los porcentajes en las mujeres. Y continúan estudiando en la actualidad más mujeres que hombres, sobresaliendo los estudios universitarios con 8.8%(Cuadro 9 y 10) Algo interesante que arroja el estudio es que el nivel salarial no guarda correspondencia con la escolaridad de los participantes.

Del tiempo invertido en capacitación por los y las encuestados, se muestra que un 4.1% han tenido de 36 a 40 horas y mas de 40 horas un 15.6%. Llama la atención que un importante 16.9% no ha tenido ninguna tiempo de formación en el 2008. Sin embargo con tan bajos índices de capacitación la gran mayoría muestra un gran interés en su preparación escolar esto se expresa también cuando declaran disposición a la capacitación (Cuadro 11).

El tiempo de servicio en la administración publica permite visualizar una población relativamente con poca antigüedad, resaltando el grupo de 1 a 5 años hasta los de 11 a 15 años con un 13.9% y 14.6% respectivamente para mujeres y hombres. Laborando ya en la Secretaria de Salud es similar el panorama ya que la población con antigüedad joven; menos de 5 años es un 26.1%, así como los de 6 a10 años con 16.5%. Y mas de 20 años 16.3%. (Cuadro12 y 13).

El numero de personas que tiene mas de una década trabajando es un 41.7% y con menos de 10 años un 42.7%. Una reflexión sobre estos datos es que la población con más tiempo de laborar en el ámbito de la salud representa personas que planean y ejecutan, bajo los parámetros tradicionales, mientras el conocimiento, técnicas y procedimientos son modificados constantemente, lo cual requiere de capacitación y actualización constante que permita ampliar los impactos hacia los usuarios.

Cuadro 7
Ingresos recibidos por las personas estudiadas

	Mujeres %	Hombres %
Menos de \$3,000	3.7	2.0
Entre \$3,001 y \$5,000	16.9	6.8
Entre \$5,001 y \$10,000	22.0	9.8
Entre \$10,001 y \$15,000	11.9	5.1
Entre \$15,001 y \$20,000	9.2	2.7
Mas de \$ 20,000	2.4	4.1
Sin respuesta	2.0	1.4
Total	68.1	31.9

Cuadro 8
Existencia de Jefa/e y quien es en familia de los encuestados

	Mujer (n= 201)	Hombre (n= 94)
	%	%
Si	40.0	15.6
No	24.7	15.6
Desglosado:		
Usted	17.2	8.8
Su pareja	11.9	1.5
Otros: padre, tíos, hermanos, ambos.	12.5	4,1
Sin respuesta	26.4	17.6

Cuadro 9
Nivel escolar de los participantes en el estudio realizado.

Escolaridad	Mujer	Hombre	Total
	%	%	%
Primaria, Secundaria	8.8	2.7	11.5
Bachillerato, Técnicos	24.1	10.5	34.6
Superiores Universitarios	28.5	13.9	42.4
Post Universitarios	3.4	3.1	6.5
Sin respuesta	3.4	1.7	6.1

Cuadro 10
Estudios actuales que realiza la población encuestada según sexo.

Clasificación de estudios	Mujer	Hombre
	%	%
Ninguno	44.4	20.0
Primaria	-	0.3
Secundaria	-	0.7
Estudios Técnicos	2.7	1.7
Preparatoria o similar	2.4	-
Lic./Est. Profesionales	5.4	3.4
Especialidad o Diplomado	2.7	1.4
Maestría	0.7	1.0
Sin respuesta	9.8	3.4

Cuadro 11
Horas de capacitación en el Sector Salud durante el año 2008

Horas (rango)	Mujer %	Hombre %	Total %
Ninguna	11.5	5.4	16.9
1 a 5	2.4	1.7	4.1
6 a 10	6.1	1.7	7.8
11 a 15	3.1	1.0	4.1
16 a 20	4.4	3.4	7.8
21 a 25	3.4	0.3	3.7
26 a 30	4.4	1.4	5.8
31 a 35	1.0	0.7	1.7
36 a 40	2.4	1.7	4.1
Mas de 40	8.8	6.8	15.6
Sin respuesta	20.7	7.8	28.5

Cuadro 12
Años de trabajo en el Sector Publico de las personas estudiadas.

Años (rango)	Mujer %	Hombre %	Total %
Meses	0.3	3.9	4.2
1 a 5 Años	13.6	5.4	19.0
6 a 10	8.8	5.1	13.9
11 a 15	10.5	4.1	14.6
16 a 20	9.8	4.4	14.2
21 a 25	3.7	3.4	7.1
26 a 30	2.0	2.4	4.4
31 a 35	2.4	0.7	3.1
36 a 40	1.4	0.7	2.1
Mas de 40	0.3	0.7	1.0
Sin respuesta	15.6	5.1	20.7

Cuadro 13
Años laborando en la Secretaria de Salud en el Estado de Sonora

Años (rango)	Mujer %	Hombre %	Total %
Meses	13.82	1.99	15.81
1 a 5 Años	16.9	9.2	26.1
6 a 10	11.9	4.7	16.6
11 a 15	9.8	3.7	13.5
16 a 20	9.5	4.4	13.9
21 a 25	4.4	3.4	7.8
26 a 30	1.7	1.7	3.4
31 a 35	2.4	0.7	3.1
36 a 40	1.0	0.7	1.7
Mas de 40		0.3	0.3
Sin respuesta	10.5	3.1	13.6

El nivel del puesto operativo en su mayoría es ocupado por mujeres con un 34.2% y hombres un 17.6%. Despunta el lugar del personal eventual/honorarios con un total de 18.3% (Cuadro 14). La ocupación en el mismo puesto es de 31.9% global y con alguna variante en ascenso de 37.7% de ellos/as (Cuadro 15). Esto explica de alguna forma el descontento manifiesto en los comentarios vinculados al cuestionario y la demanda de un importante grupo de trabajadores/as con respecto a jornadas con sobrecargas de trabajo, bajos salarios y exclusión de las prestaciones laborales.

Del total de los/as estudiados sobre cultura institucional un 11.15% (mujeres 6.4% y varones 4.7%) declaran haber ingresado por otro medio a la institución y los/as por contratación directa representan el 65.1% (44.1% mujeres y 21.0 varones). Esto concuerda con los múltiples comentarios al cuestionario, señalando la contratación por vías diferentes a las establecidas en las regulaciones de selección de personal (Cuadro 16).

Respecto a lo manifestado por las/los trabajadores referente a prestaciones otorgadas por la institución, los valores promedios están por debajo del 50% de las/os encuestados (tanto mujeres como varones) con respecto a derechos como guarderías, servicio medico o licencias por maternidad (en el caso de las mujeres) (Cuadro 17).

En el Cuadro 18 concuerda con la disposición expresada por los/las trabajadores para capacitarse en temas relacionados con perspectiva de género. También refiere conocer la existencia de las leyes de reciente aprobación como son las dos primeras del Cuadro 18 donde mas del 50% de la población (41.7% de mujeres y 16.6% de varones) declaran que saben que existe, pero no tenemos información de sí conocen el contenido de las mismas.

Cuadro 14
 Nivel del puesto que desempeña en la actualidad ambos sexos

Clasificación	Mujer %	Hombre %
Eventual / honorarios	14.2	4.1
Puesto operativo	34.2	17.6
Director de Área		
Enlace	0.7	0.7
Jefe de Departamento	1.0	0.3
Subdirector de Área	8.1	6.4
Sin respuesta	9.8	2.7

Cuadro 15
 Asignación de diferentes niveles puestos ocupados en el Sector Salud Sonora

	Mujer %	Hombre %	Total %
En el mismo nivel de puesto	23.1	8.8	31.9
En 2 niveles de puesto	14.9	7.5	22.4
En 3 niveles de puesto	5.4	4.1	9.5
En 4 niveles de puesto	2.4	1.4	3.8
En 5 niveles de puesto o más	1.0	1.0	2.0
Sin respuesta	20.7	9.2	29.9

Cuadro 16
 Formas de Ingreso en la Institución de Salud en el Estado de Sonora

Clasificación	Mujer %	Hombre %
Servicio Profesional de Carrera	14.6	4.7
Contratación directa	44.1	21.0
Por otro medio	6.4	4.7
Sin respuesta	3.1	1.4

Cuadro 17
Prestaciones Otorgadas en la Institución de Salud
en el Estado de Sonora

Horas (rango)	Mujer %	Hombre %	Total %
Guardería	25.8	9.5	35.3
Servicio médico	48.8	24.1	72.9
Transporte	2.0	1.4	3.4
Caja de Ahorro	30.5	16.9	47.4
Licencia por maternidad/cuidados maternos	32.5	7.1	39.6
Apoyo a material didáctico para hijas/os	11.2	4.4	15.6
Servicio de comedor	2.7	1.4	4.1
Gastos funerarios	29.5	19.0	48.5
Becas para hijas/os	26.8	15.3	42.1
Licencia por matrimonio	23.7	11.9	35.6
Licencia por paternidad/cuidados paternos	3.7	3.1	6.8
Otros	2.0	11.2	13.2

Con respecto a la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia es un 63.7% del total de los y las trabajadores (mujeres 45.4% y hombres 18.3%) saben su existencia. Teniendo en cuenta el contexto de inconformidad, el malestar que se expresa en los comentarios anexos al cuestionario, surge la duda de que tanto, los postulados de estos instrumentos se aplican institucionalmente, dado que un 35.9% de las mujeres y un 15.6 de los varones desconoce la existencia de una área administrativos donde se resuelvan asuntos de género (Cuadro 18).

En el Cuadro 19, de las situaciones relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo, se muestra un 6.5% total, siendo este porcentaje en mujeres de 5.1% y en varones un 1.4%. Estos porcentajes son menores que en lo reportado por Solomon, 2009 quien obtiene para el Instituto Nacional de Pediatría en la ciudad de México, un global de 14.8% (mujeres 11.4% y varones 3.4%). Sin embargo el hecho de que sean menores en Sonora no es justificación para no tomarlos en cuenta ya que representa un foco de atención hacia el interior de las instituciones de Salud en tanto, proveedores de servicios de salud mental e integral.

El análisis en el Cuadro 20, de calificación factor- pregunta por grandes apartados de: clima laboral, comunicación inclusiva, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, conciliación de la vida laboral, así como hostigamiento y acoso sexual, se encontró que las cálculos mas cercanos al 100% son áreas de aparente confort institucional como son clima laboral, comunicación inclusiva, promoción vertical u horizontal y capacitación y formación profesional, conciliación vida laboral, familiar y personal lo que no quiere decir que no existan temas de conflicto y urgentes de atender.

Despuntan asuntos donde se muestran mayores dificultades ya que existen otros datos de apoyo como los comentarios o las entrevistas a directivos y personal del sindicato (Anexos 4, 5) que nos hablan de un subcontexto donde la violencia institucional de genero esta presente y están representados por los factores menores de 60% donde se ubican: selección de personal, salarios y prestaciones y Hostigamiento y acoso sexual.

Estos datos antes planteados concuerdan con los de Solomon (2009) y las diferencias tienen que ver con la naturaleza y dimensión poblacional. Aunque los valores de calificación son ligeramente mas altos aparentemente. Son similares los problemas detectados, excepto por capacitación donde el valor es mayor en Pediatría de México.

Cuadro 18
Conocimiento a las leyes que apoyan la no discriminación
en las instituciones del Sector Salud el Estado de Sonora

Leyes	Mujeres %	Hombres %	Total %
Conoce la existencia de la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres	41.7	16.6	58.3
Conoce la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	45.4	18.3	63.7
Conoce la existencia del programa Nacional para igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012	32.9	12.5	45.4
Conoce la existencia de una área administrativa para tratar temas de género	35.9	15.6	51.5
Participación en cursos con perspectiva de genero	8.8	6.4	15.2
Interesa en la participación de cursos con perspectiva de genero	61.0	24.7	85.7

Cuadro 19
Porcentaje de Sujetos encuestados en relación a
Hostigamiento y/o Acoso Sexual

	Mujeres n (%)	Hombres n (%)	Total n (%)
He sido sujeta(o) de Hostigamiento o Acoso Sexual en mi Centro de Trabajo	15 (5.1)	4 (1.4)	19 (6.5)
Denuncie mi caso de Hostigamiento o Acoso Sexual ante las autoridades y mecanismo competentes	8 (2.7)	1 (0.3)	9 (3.0)
Quede conforme con la respuesta a la denuncia	10 (3.4)	3 (1.0)	13 (4.4)

Cuadro 20

Calificación Factor-Pregunta con Perspectiva de Genero del Sector Salud en Sonora

Temas globales	Subtemas		Mujer		Hombre		Promedio por Factor
			59.0		70.0		
			Pregunta	Factor	Pregunta	Factor	
Clima Laboral	1	Se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias.	65.27	67.13	74.04	74.96	68.07
	2	Se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	72.94		80.00		75.19
	3	Se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	69.15		81.70		73.15
	4	Se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	51.34		66.81		56.27
	5	Existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	72.54		78.30		74.37
	6	las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para las mujeres y los hombres en el mismo nivel jerárquico	71.54		68.94		70.71
Comunicación Inclusiva	7	Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)	66.87	69.71	73.40	77.32	68.95
	8	Los documentos oficiales que se emiten, utilizan y promueven un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres	68.46		77.66		71.39
	9	Las campañas públicas incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	70.85		75.11		72.20
	10	Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	72.64		81.70		75.53
	11	Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	69.75		78.72		72.61
Selección de personal	12	Sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones	41.99	55.95	38.09	61.33	40.75
	13	Los criterios de selección de personal están colocados en lugares visibles, Web, intranet, periódicos murales.	51.04		65.53		55.66
	14	Se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	62.29		70.00		64.75
	15	El ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres	68.46		71.70		69.49

Cuadro 20
 Calificación Factor-Pregunta con Perspectiva de Género del Sector Salud en Sonora

Temas globales	Subtemas		Mujer		Hombre		Promedio por Factor
			59.0		70.0		
			Pregunta	Factor	Pregunta	Factor	
Salarios y prestaciones	16	Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	67.66	58.64	71.70	68.23	68.95
	17	Existe el permiso licencia por paternidad	40.40		59.57		46.51
	18	Se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres	67.86		73.40		69.63
Promoción vertical u horizontal	19	Las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	71.34	62.26	75.32	68.16	72.61
	20	Anuncia oportunamente las plazas disponibles	45.57		53.83		48.20
	21	Importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	59.10		62.77		60.27
	22	Se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física	60.20		69.36		63.12
	23	Son claros los criterios de evaluación del desempeño.	62.79		66.38		63.93
	24	Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres	68.56		71.28		69.42
	25	Las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	71.64		82.98		75.25
26	Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad	58.91	63.40	60.34			
Capacitación y formación profesional	27	Se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional	64.98	62.35	75.11	72.34	68.20
	28	Las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser consultadas por cualquier persona y aplican sin distinción de sexo.	63.28		75.53		67.19
	29	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	54.73		65.32		58.10
	30	Estoy conforme con la respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	57.71		68.30		61.08
	31	Los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	71.04		77.45		73.08

Cuadro 20
 Calificación Factor-Pregunta con Perspectiva de Género del Sector Salud en Sonora

Temas globales		Subtemas	Mujer		Hombre		Promedio por Factor
			59.0		70.0		
			Pregunta	Factor	Pregunta	Factor	
Conciliación vida laboral, familiar y personal	32	Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres	76.42	64.23	76.60	69.31	76.47
	33	Se organizan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.	52.34		61.49		55.25
	34	Se respeta el permiso o licencia por maternidad.	78.41		82.13		79.59
	35	Considero que debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	76.52		79.36		77.42
	36	Se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales	73.63		75.53		74.24
	37	Se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales	47,16		57,23		50,37
	38	Sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares	36.92		41.06		38.24
	39	El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	72.44		81.06		75.19
Hostigamiento y acoso sexual	40	Se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	42.29	52.81	58.09	60.37	47.32
	41	Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	47.46		61.06		51.80
	42	Es necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	78,81		83,19		80,20
	43	Las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	42.69		39.15		41.56

Resultado de las Entrevistas

México como muchos otros países de América Latina se ha adherido desde hace varias décadas al movimiento internacional que pugna por la erradicación de la discriminación y la desigualdad de géneros. En 1975 el gobierno diseñó una estrategia para mostrar al mundo que se estaba dispuesto a comprometerse con los lineamientos emanados respecto a la situación de marginación, discriminación y opresión de las mujeres presente en casi todas las naciones (doc, 1975 decenio de la mujer).

Hasta antes del año 2000 (CEDAW, Obs. 2006) la política del gobierno manejo el asunto de la desigualdad de géneros de manera externa hacia diferentes sectores sociales sin involucrar a su aparato institucional. A partir de ese año se habían venido preparando la planeación para la implementación de la transversalización de género en la administración pública.

Es interesante señalar que los comentarios vinculados a los cuestionarios (Cuadro 21, Anexo 4) se convirtieron en vía de denuncia y catarsis por donde fluyó la frustración, decepción, la ira de algunos de las/os trabajadoras/es de los servicios de salud en Sonora. Fue fundamental centralizar todas las manifestaciones de rebeldía y descontento de las mujeres y hombres de dicha institución, con el fin de incluir las diversas manifestaciones vertidas.

La sensación de indefensión fue patente a partir de muchos episodios, como la denuncia de varias trabajadoras ante las condiciones de trabajo prevalecientes y la inestabilidad y fragilidad en su empleo. Así como el señalamiento de no respuesta a sus demandas por parte de las autoridades administrativas y sindicales, la declaración del acoso y la violencia dirigida hacia las mujeres, así como la marginación y discriminación laboral presente en la institución.

Cuadro 21. Participantes en comentarios y entrevistas realizadas sobre cultura institucional del sector salud en Sonora

	Mujeres n	Hombres n
Aportaciones vinculados al cuestionario	60	25
Entrevista a Directivos y Dirigentes sindicales	7	3

Conceptos y percepciones de género

A pesar que los estudios de género se inician en México en la década de los 80 (Lamas, 1996) y desde entonces se hacen intentos por introducir esta visión en todos los sectores y particularmente en el sector salud. Es a partir del año 2000 que nuestro país asume el compromiso ante Naciones Unidas para la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública. Lejos se está de una comprensión clara de lo que significa dicha categoría conceptual y mucho menos de los alcances a nivel metodológico y de planeación de la política pública implica.

Poco se ha avanzado en la comprensión y por lo tanto el compromiso de generalizar dicha visión, la cual todavía está en espera. Una muestra indicativa de esta situación nos la ofrecen las respuestas dadas en las entrevistas (Anexo 5) realizadas a funcionarios de los servicios de salud en Sonora, donde priva la confusión y falta de claridad del significado de la perspectiva de género.

"Se pelea que haya una equidad entre hombre y mujer; no se mucho pero creo que eso es"

"No no lo he escuchado, supongo que es con respecto al hombre y la mujer, ¿o a qué género se refiere?"

"la idea es que haya equidad, igualdad de oportunidades en las mujeres, antes las mujeres ocupaban cargos mínimos, hoy se le da importancia a la equidad. Como le digo hay más mujeres, aquí somos pocos los hombres"

"lo que he escuchado, es que se refiere a la igualdad, prácticamente eso igualdad"

Esta mínima comprensión genera confusión a la hora del diseño de estrategias y aplicación de la visión de género en la política de salud.

Muchas de estas dificultades son más claras cuando se les pregunta si en las acciones de salud se toma en cuenta la visión de género contestando lo siguiente:

"Si claro que si, por ejemplo en la atención a las embarazadas, se pone especial atención a la muerte materna, lactancia, lactancia materna, ¿no?, ahí yo creo que está la perspectiva de género"

La singularidad de la respuesta de este funcionario de alto nivel. Sigue asociando reproducción-mujeres y más aun, la salud reproductiva sigue siendo asunto de mujeres, en la práctica prevalece todavía la fuerte carga cultural que responsabiliza a las mujeres por la salud de todos /as los miembros de la familia y la suya propia. Incluso una funcionaria nos dice:

"En salud reproductiva también (se toma en cuenta la visión de género) esos programas antes se dirigían solo hacia la mujer, ahora se les dice "¡también tráete a tu marido!" para ver cómo va tu embarazo".

Estructuras de poder y líneas de autoridad.

La denuncia de problemáticas manifiestas al interior de la institución, el ejercicio de formas de poder masculino excluyentes de las mujeres (estructuras de poder), las líneas de autoridad y dominación, así como el bloqueo a las aspiraciones genuinas de las mujeres se hicieron presentes a la hora de las conversaciones informales, en los comentarios de las trabajadoras y en las respuestas a las preguntas de las entrevistas (Anexos 4, 5).

Existe la declaración explícita en las entrevistas de todos los varones que se encuentran en puestos de dirección, sobre la importancia de las mujeres trabajadoras, y la eficiencia, excelencia y compromiso que estas asumen cotidianamente que no corresponde con el derecho que asiste a la población femenina a ser secretarías de salud, ser jefas jurisdiccionales o directoras.

Ellos reconocen que siempre a nivel de direcciones han estado al frente los hombres y que esta dirección se da sobre una base poblacional de entre el 60 y 70% de mujeres que laboran en los servicios de salud.

La opinión de las mujeres de mandos de menor rango de las diferentes jurisdicciones sanitarias opina que no se ha hecho nada al interior de la institución por modificar dichas estructuras.

Una funcionaria de lo que se llama nivel medio expresa:

"No, no hay conciencia de eso (se refiere a la igualdad de géneros) como está eso, se ve normal. Por ejemplo los cambios en Hermosillo (se refiere a los cambios de puesto que se dan al cambiar la gubernatura), ¡A nivel secretaría puros hombres!.....Eso se ve normal"

Otra de ellas responde:

"...¿Cuántas jefas jurisdiccionales conoce?, los jefes son los que llevan la voz cantante, estamos bien reprimidas y yo pienso que cada vez mas, las mujeres son las secretarías, para eso es para lo que son tomadas en cuenta y se encargan de cumplirle el caprichito al jefe"

La visión de los funcionarios sobre los cambios al interior de la institución en cuanto a la igualdad de géneros se ejemplifica en el siguiente comentario:

"Yo creo que si ha habido cambios, el género se ha involucrado en muchos programas, dengue, aplicación de vacuna canina,...se ha involucrado a más mujeres"

Se observan así las asimetrías de poder, la exclusión de las mujeres de los mecanismos para ser elegibles a puestos directivos, así como las barreras a los liderazgos; presentes en las relaciones laborales al interior de la secretaria de salud, junto a una serie de problemas que tiene que ver con los derechos laborales como las dificultades para ascender en puestos, salarios, prestaciones y la deficiente capacitación.

Liderazgos femeninos.

El ámbito de trabajo de la institución de salud los colectivos femeninos constantemente transmiten información, forman grupos de opinión y se convierten en sujetas de opinión en el contexto de sus áreas y unidades. Son ellas las que construyen resistencias (ante el poder masculino), estrategias donde articular su malestar y comparten puntos de vista producto de su situación particular. Hablan sobre sus derechos y la carencia de estos, analizan niveles salariales, compensaciones, políticas de selección de personal, etc.

De esta forma se crean liderazgos femeninos: ocultos y cautelosos, buscando la manera de permanecer sin que estos lleguen a desbordar los espacios feminizados de trabajo. Prevalece el temor de ser identificadas, en una institución donde la permanencia está influida por los vaivenes de la política, donde las posibilidades de las represalias, el congelamiento, la descalificación y la pérdida del empleo son muy posibles (*Entrevistas, observación participante y reuniones con pequeños grupos a los que fuimos requeridas aparecen en Anexos 4,5*).

Acoso y hostigamiento sexual

El fenómeno del acoso y hostigamiento sexual en los servicios de salud del estado de sonora es una realidad reportada por las mujeres tanto en las encuestas de este diagnóstico como en las entrevistas. Este problema se constituye como un delito para toda la sociedad mexicana y particularmente para la institución de salud ya que el cuerpo de la ley señala que:

El tipo penal de los delitos relacionados con la sexualidad y en específico con el Hostigamiento sexual, revierten su importancia, en principio, en su contexto mismo, así como en la institución que protegen, esto es, la libertad sexual, que de alguna manera se encuentra estrechamente relacionada con la reproducción, placer y expresión de sentimientos, y obviamente con ello se protege la salud física y mental del individuo; que en su momento puede menoscabarse, ante la inexistencia de dicha institución (Camargo y Merino,2002).

El gran trabajo que han hecho los grupos de mujeres y feministas en México para lograr leyes y difundir instrumentos que dignifiquen a las mujeres ha sido muy importante, en virtud de que es un problema que afecta a las mujeres en general y a las trabajadoras específicamente. Acoso u hostigamiento sexual es la conducta de una persona investida de autoridad que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores condiciones laborales o recompensas de distinta clase". Así que, se convierte en comportamiento lesivo e injusto, de alguien investido de autoridad, quien aprovechándose de su poder o posición, propone a otra o importuna sin descanso a una persona para obtener una conducta sexual no deseada de esta (e) y que puede afectar los términos y las condiciones de su empleo en una empresa.

Estas definiciones presentes en la legislación mexicana junto a los datos y declaraciones de acoso y hostigamiento resultantes en el presente diagnóstico, ponen en evidencia la necesidad urgente de atender esta problemática.

Al respecto una trabajadora nos contesta en entrevista:

"me han tocado casos de abusos o chantajes, ¿ ¡que sí no aceptas te friego! Si se ha sabido de estos casos.....Estos casos se ventilan junto con las autoridades para abatir la discriminación y depende a veces de las autoridades la resolución de los casos de discriminación, pero casi siempre estas se ponen del lado del victimario"

Otra respuesta fue:

"yo si pienso que existe la discriminación, en lo que mas es el acoso sexual. Si colabora la institución, pero el problema es que la autoridad no lo cree, siempre se duda y el proceso es muy largo"

...Si se pone una queja de acoso.. tiene si, si se atreve a poner una queja se le da todo el apoyo. El asunto es que no se atreven las mujeres, es muy difícil de documentar y sostener un caso de acoso y a veces los jefes les dan pa^tras sobre todo si están involucrados gentes de cierto nivel donde hay que pisar callos"

Las entrevistas significaron la posibilidad de ampliar el panorama sobre las problemáticas existentes en los servicios de salud del estado de Sonora. Son formas lesivas de los derechos humanos de las mujeres. Además está presente la violencia explícita en las relaciones laborales expresadas en el hostigamiento y acoso sexual que reportan un importante número de trabajadoras.

"Lo de atención en violencia y sobre todo en misoginia no se atiende aún en altos niveles"

CONCLUSIONES

En los municipios de Nogales, Santa Ana, Obregón y Hermosillo, Sonora, México. Se contó con la participación de 201 mujeres y 94 hombres dando un total de 295 personas, representadas/os por un 68.0% de mujeres y un 32.0 de hombres, cuyas evidentes diferencias porcentuales se expresan en que las mujeres son mayoría de las trabajadoras, siendo esta una relación de 2:1.

El numero de cuestionarios aplicados representa un 12.3% de la muestra indicativa del Diagnostico sobre cultura institucional del sector salud en Sonora. La población beneficiada directa por el estudio a octubre del 2009 es de 2,385 empleados

La población beneficiada será el 37.23% del total de población abierta del estado de Sonora, ya que la sensibilización y los cambios a generar en las y los trabajadores de los servicios de salud redundaran en un beneficio directo representado por la eficiencia en los programas y acciones de salud.

Del tiempo invertido en capacitación por los y las encuestados, se muestra que un 4.1% han tenido de 36 a 40 horas y mas de 40 horas un 15.6%. Llama la atención que un importante 16.9% no ha tenido ninguna tiempo de formación en el 2008. Aun con tan bajos índices de capacitación la gran mayoría muestra un gran interés en su preparación escolar esto se expresa también cuando declaran disposición a la capacitación.

Las calificaciones (factor-pregunta) obtenidas del cuestionario, donde las cercanas al 100% son aparentes áreas de confort institucional como son clima laboral, comunicación inclusiva, promoción vertical u horizontal y capacitación y formación profesional, conciliación vida laboral, familiar y personal no quiere decir que no existan temas de conflicto y urgentes de atender.

Despuntan asuntos donde se muestran mayores dificultades ya que existen otros datos de apoyo como los comentarios o las entrevistas a directivos y personal del sindicato, que nos señalan un subcontexto donde la violencia institucional de genero está presente y están representados por los factores menores de 60% donde se ubican: selección de personal, salarios y prestaciones y hostigamiento y acoso sexual.

Los resultados presentados en las entrevistas ofrecen una panorámica institucional compuesta por problemáticas graves, pero también áreas de oportunidad representadas por temáticas como: conceptos y percepciones de género, Estructuras de poder y líneas de autoridad, liderazgos femeninos y Acoso y hostigamiento sexual. Todos estos puntos se pueden constituir en grandes apartados de una futura capacitación para todas/os las/os trabajadoras/es.

El avance en el conocimiento sobre el tema, los compromisos y apoyo federal, estatal y municipal para modificar en forma sustancial los aspectos identificados en este diagnostico de cultura institucional, representa un reto y oportunidad hacia

el interior de las instituciones. Pero sobre todo redundaran en beneficios hacia las y los trabajadores así como a los usuarios/as de los servicios de salud en el estado de Sonora.

LIMITACIONES

La estrategia metodológica que conduce a conocer la percepción y prácticas del personal de las instituciones públicas sobre la situación de Igualdad entre mujeres y hombres al interior de la administración pública federal, implica además de llevar a cabo los diversos pasos del proceso investigativo, enfrentar dificultades asociadas a las dinámicas de las instituciones gubernamentales. Uno de estos es la serie de pedimentos burocráticos que las/os investigadoras/es deben superar para acceder las/os trabajadoras/es en su carácter de informantes.

En el caso del diagnóstico sobre cultura institucional de género en los Servicios de Salud del estado de Sonora (del proyecto general "La transversalidad de la perspectiva de género en las instancias gubernamentales que desarrollan programas de embarazo en adolescentes, cáncer de mama y mujeres migrantes"), superar las dificultades burocráticas antes mencionadas ha implicado retrasar en casi mes y medio las acciones del trabajo de investigación. Desde el aviso a las autoridades y petición formal para entrar a el sector a la fecha.

Indudablemente la coyuntura política que vivió la entidad constituye un elemento que no ha facilitó el desarrollo del proceso del estudio. Sonora atraviesa en estos momentos el cambio de gobierno sexenal y este evento implica también la alternancia política de un partido que llega al gobierno del estado por primera ocasión. Dicha circunstancia política introduce expectativas e inestabilidad en el empleo para los/as servidores/as de la administración estatal, también se favorece un estado de latencia que dificulta la continuidad de las acciones y proyectos de gobierno. Asimismo las/os trabajadoras/es están sujetos/as a un ámbito de trabajo inestable por su susceptibilidad a los vaivenes políticos.

Podemos establecer que el momento político, las dinámicas y mecanismos burocráticos, los procesos administrativos de las instituciones participantes en el proyecto y la singularidad de la institución pública de salud en sonora; no solo comprometieron los tiempos ritmos y respuestas en las etapas de investigación.

Otra dificultad que condiciona, son los tiempos pactados de entrega y el que estos se modifiquen en función de las fechas comprometidas (convocatorias, tiempos institucionales e interinstitucionales), lo cual dificulta un manejo global de los productos a entregar; derivado de ello no se logro establecer el compromiso de que nos contestaran los cuestionarios electrónico y solo se trabajaron vía personalizada.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Médica Mundial (AMM) (2008). Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, 59ª Asamblea General, declaración de Helsinki, Seúl, Corea.

Bourgeteau, S. (1987). "El 8 de marzo ¿mito o leyenda?". FEM N°51, México.

Camargo P.M.J. y Merino A.F.A (2002); La incorporación del hostigamiento sexual como figura típica en La legislación penal sonoreña. Revista Jurídica de La academia de derecho de La Universidad de Sonora, Navojoa, Sonora, Méx.

Chiarotti, S. (2007). Mujeres y Derechos Humanos: convergencias y tensiones entre dos movimientos sociales 3-4. Revista Mujer Salud. Revista de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe RSMLAC Págs. 5-16

Corona, M. P, Correa, T. L. L., Espinosa C. M.C., & Pedraza, D .M. (2002). Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública. Instituto Nacional de las Mujeres Corona Godínez Mónica Patricia Ed. México D.F. Extraído en Agosto de 2009 www.inmujeres.gob.mx

Del Río Zolezzi A, Rodríguez M. Y., Robledo V. C., & Blass R. I. (2008). Mejoras prácticas en género, etnia y salud. Incorporación de la perspectiva de género en los programas prioritarios de salud: El caso de la prevención y control de la Diabetes Mellitus en México. Organización Panamericana de la Salud. Extraído en Agosto de 2009 www.generosaludreproductiva.salud.gob.mx

Denman, C.A., Castro C. M. C. & Aranda P. (2007). Salud en Sonora desde una perspectiva de género: retos y propuestas. Región y Sociedad. Extraído en Noviembre del 2009. region@colson.edu.mx

Diario oficial de la federación. Estados Unidos mexicanos.- Presidencia de la república. (2006). "el congreso general de los estados unidos mexicanos, decreta: "ley general para la igualdad entre mujeres y hombres"

Eiyadeh A. (2002). Tinamit. Proyecto Fortalecimiento para la Sociedad Civil en Guatemala. Transversalidad en el enfoque de género en las acciones del proyecto. Documento guía para presentar propuestas de gestión directa.

Errandonea, A: "Metodología cualitativa versus metodología cuantitativa" Cuadernos de Clasco, N 35, Montevideo, Uruguay.

García-Mina F. A. (2000). A vueltas con la categoría de género. Contrafondo. Papeles del Psicólogo. Numero 76 Págs. 35-39.

González F., Rojas R., Tapia L.B., González R.A., & Castañeda B. X. (2007). Evaluación de la transversalidad de las políticas públicas para el desarrollo de los pueblos indígenas de Michoacán. "2004-2005" Extraído en Agosto de 2009
<http://hdl.handle.net/10045/2744>

Grenoville, M., Benítez, A. & Afasani, L. (2007). Sociedad Argentina de Pediatría. Ejercicio profesional. El genero en la práctica de la pediatría. Extraído en Noviembre del 2009.

Haro, J. A. (2009). Prioridades de Salud en Sonora: aportes de investigación. Centro de Estudios en Salud y Sociedad. El Colegio de Sonora. Mesa de discusión insumos para la agenda de salud publica en sonora. Extraído en Noviembre del 2009
<http://www.slideshare.net/JESUSARMANDOHARO/prioridades-salud-sonora-2009>

Keijzer, B. (2007). Enfoque de género en el desarrollo de programas de salud reproductiva en adolescentes. Salud Pública de México. Instituto Nacional de Salud Pública. Cuernavaca, México. Vol. 49 pp 42-46.

Indicadores de Genero. (2008). Universidad de Oviedo. Departamento de Económica aplicada.

Instituto Nacional de estadística geografía e informática e Instituto Sonorense de la Mujer. (INEGI e ISM), (2006) Las mujeres en Sonora Extraído en Agosto de 2009 www.inegi.gob.mx, www.ism.gob.mx

Instituto Nacional de las Mujeres. (2006-2012). Programa de Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal, Extraído en Agosto de 2009 www.inmujeres.gob.mx

Lagarde, M. (1993). "Los Cautiverios de las Mujeres: Madre, Esposas, Monjas, Putas, Presas y Locas". Colección posgrados –UNAM, México, D.F.

Lamas, M. (Comp.) (1996). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual México, editorial PUEG/UNAM-M.A. Porrúa.

Martínez G. R. (2005). "El uso de técnicas de investigación en línea: desde el análisis de logs hasta la encuesta electrónica". III Congreso de Metodología de Encuestas: celebrado en Granada del 15 al 17 de septiembre de 2004

Naciones Unidas. (1995) Centro de Información. México, Cuba y Republica Dominicana. Documentos de la 4ta, Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China.

Plan Nacional de Desarrollo (2006-2012). Presidencia de la republica, documento ejecutivo, México, D. F.

Programa de México para el año internacional de la mujer (1975). Situación de la mujer en México. Documentos Gobierno de la Republica. México, DF:

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Mundial de la Salud (PNUD OMS) (2004). Transversalidad de Género. Informe de Desarrollo Humano, Sección México.

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres, Notas sobre la economía política del sexo, Revista Nueva Antropología, México, D. F.

Secretaría de Salud (2006). Cuestionario de equidad de género. Análisis e interpretación. Centro nacional de equidad de género y salud reproductiva. Dirección general adjunta de equidad de género Extraído en Noviembre de 2009. http://www.cnts.salud.gob.mx/info2009/seguridad/resultados_cuestionario_persp_gen2008.pdf

Secretaría de la Reforma Agraria (SRA), (2006). Análisis del cuestionario de equidad de género en el sector agrario –, Documentos, México, D.F.

Solomon S. A., Ramírez M. J. A., Gutiérrez C.P., Reynes, M.J., Martínez F. A, & Villa B. J. P. (2009). Resultado de la implementación del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en el instituto nacional de pediatría Instituto Nacional de Pediatría Extraído en Agosto de 2009 pediatria_inp@prodigy.net.mx, www.pediatria.gob.mx

Anexo 1. Cuestionario del diagnóstico de cultura institucional sobre perspectiva de género y no discriminación en el sector salud.

	
Diagnóstico de la Cultura Institucional sobre Perspectiva de Género y no Discriminación en el Sector Salud	
<p>Buenos días/tardes, el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD) y el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM) están realizando un estudio sobre cultura institucional en el sector salud con el objetivo de conocer la percepción y prácticas del personal de Secretaría de Salud sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres para instrumentar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que permita dar cumplimiento a lo que establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su opinión será de gran utilidad para los fines exclusivos de la investigación y se respetará el principio de confidencialidad.</p> <p>Cabe señalar antes de iniciar que la información recopilada, tiene el principio de Confidencialidad y Ética que corresponde a la Investigación con Humanos y es realizado en forma totalmente anónima y voluntaria.</p> <p>Instrucciones:</p> <p>a) Marca la casilla con una (X) la respuesta que elijas o la respuesta que corresponda en la línea continua.</p> <p>b) Utiliza el ratón (mouse) para desplazarte por la encuesta.</p> <p>c) Al finalizar dar clic en Guardar, verificar donde se guarda el archivo (en que directorio y con que nombre), cerrar Excel, entrar a su correo y enviar como un adjunto dicho archivo.</p>	
1. En qué unidad de la Secretaría de Salud trabaja usted?	<input type="text"/>
3. Anote su fecha de nacimiento (día/mes/año):	día <input type="text"/> mes <input type="text"/> año <input type="text"/>
4. Años cumplidos	<input type="text"/>
5. Señale su estado civil, por favor.	Casada (o) <input type="radio"/> Soltera (o) <input type="radio"/> Divorciada(o) <input type="radio"/> Separada (o) <input type="radio"/> Viuda (o) <input type="radio"/> Unión libre <input type="radio"/>
6. ¿Cuántos hijos tiene usted?	Ninguno <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 ó más <input type="radio"/>
7. ¿Cuántas personas viven en su casa dentro de los siguientes rangos de edad, incluida(o) usted?	Menos de 12 años <input type="text"/> 13 a 17 años <input type="text"/> 18 a 65 años <input type="text"/> Más de 65 años <input type="text"/>
8. De las siguientes categorías ¿podría indicar cuál se ajusta mejor a su nivel de ingresos familiar mensual?	Menos de \$ 3,000 <input type="radio"/> Entre \$ 3,001 y \$ 5,000 <input type="radio"/> Entre \$ 5,001 y \$ 10,000 <input type="radio"/> Entre \$ 10,001 y \$ 15,000 <input type="radio"/> Entre \$ 15,001 y \$ 20,000 <input type="radio"/> Más de \$ 20,000 <input type="radio"/>
9. ¿Considera que en su familia alguien es jefa o jefe de familia?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
10. Si su respuesta fue afirmativa ¿Quién es el jefe o jefa de familia?	Usted <input type="radio"/> Su pareja (en caso de tenerla) <input type="radio"/> Su padre <input type="radio"/> Su madre <input type="radio"/> Otro miembro de la familia (especifique): <input type="text"/>
11. ¿Cuántos años de estudios tiene usted?	<input type="text"/>

<p>12. ¿Podría indicar su nivel de estudios?</p> <p>Elementales: Primaria, Secundaria <input type="radio"/> Medios (técnicos, bachillerato) <input type="radio"/> Superiores (universitarios) <input type="radio"/> Post Universitarios <input type="radio"/></p>																	
<p>13. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?</p> <p>Ninguno <input type="radio"/> Primaria <input type="radio"/> Secundaria <input type="radio"/> Est. técnicos <input type="radio"/> Normal <input type="radio"/> Preparatoria o similar <input type="radio"/> Lic / Estudios profesionales <input type="radio"/> Especialidad o Diplomado <input type="radio"/> Maestría <input type="radio"/> Doctorado <input type="radio"/></p>																	
<p>14. ¿Cuántas horas de capacitación realizó usted durante 2008?</p> <p>Ninguna <input type="radio"/> 1-5 <input type="radio"/> 6-10 <input type="radio"/> 11-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> 21-25 <input type="radio"/> 26-30 <input type="radio"/> 31-35 <input type="radio"/> 36-40 <input type="radio"/> + de 40 <input type="radio"/></p>																	
<p>15. En total, ¿cuántos años ha trabajado en la Sector Público?</p> <p>meses <input type="text"/> 1-5 <input type="radio"/> 6-10 <input type="radio"/> 11-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> 21-25 <input type="radio"/> 26-30 <input type="radio"/> 31-35 <input type="radio"/> 36-40 <input type="radio"/> + de 40 <input type="radio"/></p>																	
<p>16. En total, ¿cuántos años ha trabajado en la Secretaría de Salud?</p> <p>meses <input type="text"/> 1-5 <input type="radio"/> 6-10 <input type="radio"/> 11-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> 21-25 <input type="radio"/> 26-30 <input type="radio"/> 31-35 <input type="radio"/> 36-40 <input type="radio"/> + de 40 <input type="radio"/></p>																	
<p>17. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?</p> <p>Eventual <input type="radio"/> Puesto Operativo <input type="radio"/> Director de Área <input type="radio"/> Enlace <input type="radio"/> Jefe de Departamento <input type="radio"/> Subdirector de Área <input type="radio"/></p>																	
<p>18. ¿Cuántos diferentes niveles de puesto ha desempeñado usted en su institución? <input type="text"/></p>																	
<p>19. ¿Cómo ingresó usted a la Institución?</p> <p>Por servicio profesional de carrera <input type="radio"/> Por contratación directa <input type="radio"/> Por otro medio <input type="radio"/></p>																	
<p>20. ¿Que prestaciones le otorga/da su institución? (marque las que apliquen):</p> <p>Guardería <input type="checkbox"/> Servicio de Comedor <input type="checkbox"/> Servicio médico <input type="checkbox"/> Gastos Funerarios <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Becas para hijos e hijas <input type="checkbox"/> Caja de ahorros <input type="checkbox"/> Licencia por matrimonio <input type="checkbox"/> Licencia por maternidad/ cuidados maternos <input type="checkbox"/> Licencia por paternidad / cuidados paternos <input type="checkbox"/> Apoyo material didáctico para hijos /hijas <input type="checkbox"/> Otros <input type="text"/> (especifique): <input type="text"/></p>																	
<p>Para cada enunciado seleccione la opción que corresponda</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SI</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21. Conozco la existencia de la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>22. Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>23. Conozco la existencia del Programa Nacional para Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>24. Conozco la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>				SI	NO	21. Conozco la existencia de la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	22. Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	23. Conozco la existencia del Programa Nacional para Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	24. Conozco la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	SI	NO															
21. Conozco la existencia de la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>															
22. Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>															
23. Conozco la existencia del Programa Nacional para Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>															
24. Conozco la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>															
<p>25. Cuando asignan en su Institución al personal para asistir a los cursos con temas de mujeres, sobre familia, o de género, usted considera que eligen a:</p> <p>Personal masculino <input type="radio"/> Personal femenino <input type="radio"/> Personal mixto <input type="radio"/></p>																	
<p>26. Cuando asignan en su Institución al personal para asistir a los cursos con perspectiva de género, usted considera que seleccionan a:</p> <p>Personal operativo <input type="radio"/> jefas o jefes <input type="radio"/> ambos <input type="radio"/></p>																	

	SI	NO			
27. ¿Le interesa capacitarse en perspectiva de género?, en caso de que su respuesta sea negativa favor de pasar a la pregunta 29.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
28. Razón por la que me gustaría capacitarme en perspectiva de género (marque las que apliquen):					
Mejorar mi desempeño en el trabajo <input type="checkbox"/>	Mejorar mi vida personal <input type="checkbox"/>				
Mejorar el ambiente en mi área de trabajo <input type="checkbox"/>	Mejorar la atención a otras áreas de mi institución <input type="checkbox"/>				
Contribuir a los proyectos de mi área <input type="checkbox"/>	Ascender en mi trabajo <input type="checkbox"/>				
Mejorar la Atención al ciudadano <input type="checkbox"/>	No me han servido <input type="checkbox"/>				
No he recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género <input type="checkbox"/>					
	SI	NO			
29. ¿Ha participado en cursos y talleres sobre perspectiva de género?, si su respuesta es negativa pase a la pregunta 31.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
30. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para (marque las que apliquen):					
Mejorar mi desempeño en el trabajo <input type="checkbox"/>	Mejorar mi vida personal <input type="checkbox"/>				
Mejorar el ambiente en mi área de trabajo <input type="checkbox"/>	Mejorar la atención a otras áreas de mi institución <input type="checkbox"/>				
Contribuir a los proyectos de mi área <input type="checkbox"/>	Ascender en mi trabajo <input type="checkbox"/>				
Mejorar la Atención al ciudadano <input type="checkbox"/>	No me han servido <input type="checkbox"/>				
	SI	NO			
31. He sido sujeta(o) de Hostigamiento o Acoso Sexual en mi centro de trabajo. Si su respuesta es negativa pase a la pregunta 34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
32. Denuncié mi caso de Hostigamiento o Acoso Sexual ante las autoridades y mecanismos competentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
33. Quedó conforme con la respuesta a la Denuncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
En relación a las siguientes preguntas sobre aspectos de la cultura institucional con Perspectiva de Género ¿Podría dar valor si esta de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
34. En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
40. En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
45. En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
50. En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
55. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58. En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
60. En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
65. En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan en el horario de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalmente en desacuerdo	Mayormente en desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	Mayormente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
70. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

75. En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	<input type="radio"/>				
76. El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	<input type="radio"/>				
77. Escriba enseguida cualquier opinión o comentario que guste					

**Por su Atención y Colaboración,
Muchas Gracias**

* Nota: Al terminar de llenar la encuesta favor de guardar el archivo con el mismo nombre y enviarlo a la cuenta de correo **ciadismssp09@ciad.mx**, en caso de tener alguna duda, recomendación o sugerencia respecto a ésta encuesta, favor de enviar un correo a la misma dirección.

Codificación

1. ¿En qué área y dirección de la Secretaría de Salud trabaja usted?
2. Sexo Hombre Mujer
3. Anote su fecha de nacimiento (día/mes/año) día mes año
4. Años cumplidos:
5. Señale su estado civil, por favor. Casada (o) Soltera (o) Divorciada(o) Separada (o)
 Viuda (o) Unión Libre
6. ¿Cuántos hijos tiene usted? Ninguno 1 2 3 4 5 ó más
7. ¿Cuántas personas viven en su casa dentro de los siguientes rangos de edad, incluida(o) usted?
 Menores de 12 años
 De 13 a 17 años
 De 18 a 65 años
 Más de 65 años
8. De las siguientes categorías ¿podría indicar cuál se ajusta mejor a su nivel de ingresos familiar mensual?
 Menos de \$ 3,000 Entre \$3,001 y \$ 5,000 Entre \$ 5,001 y \$ 10,000 Entre \$ 10,001 y \$ 15,000 Entre \$ 15,001 y \$ 20,000 Más de \$ 20,000
9. ¿Considera que en su familia alguien es jefa o jefe de familia? SI NO
10. Si su respuesta fue afirmativa ¿Quién es el jefe o jefa de familia?
 Usted Su pareja (en caso de tenerla) Su padre Su madre
 Otro miembro de la familia (especifique)
11. ¿Cuántos años de estudios tiene usted?
12. ¿Podría indicar su nivel de estudios? Elementales Primaria - Secundaria Medios (bachillerato, técnicos) Superiores (universitarios) Post Universitarios
13. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? Ninguno Primaria Secundaria
 Estudios técnicos Normal Preparatoria o similar Lic. / Estudios
 Profesionales Especialidad o Diplomado Maestría Doctorado
14. ¿Cuántas horas de capacitación realizó usted durante 2008? Ninguna 1-5 6-10 11-15 16-20
 21-25 26-30 31-35 36-40 más de 40
15. En total, ¿cuántos años ha trabajado en la Sector Público? Meses
 1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 31-35 36-40 más de 40
16. En total, ¿cuántos años ha trabajado en la SEC? Meses
 1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 31-35 36-40 más de 40
17. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? Eventual Puesto Operativo
 Director de Área Enlace Jefe de Departamento Subdirector de Área
18. ¿Cuántos diferentes niveles de puesto ha desempeñado usted en su institución?
19. ¿Cómo ingresó usted a la Institución? Por servicio profesional de carrera Por contratación directa Por otro medio
20. ¿Que prestaciones le otorga/da su institución? (marque las que apliquen)
 Guardería
 Servicio médico
 Transporte
 Caja de ahorros
 Licencia por maternidad/ cuidados maternos
 Apoyo material didáctico para hijos /hijas
 Servicio de Comedor
 Gastos Funerarios
 Becas para hijos e hijas
 Licencia por matrimonio
 Licencia por paternidad / cuidados paternos
21. Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres SI NO
22. Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia SI NO
23. Conozco la existencia del Programa Nacional para Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
 SI NO

-
24. Conozco la existencia de un área administrativa para tratar temas de género SI NO
25. Cuando asignan en su Institución al personal para asistir a los cursos con temas de mujeres, sobre familia, o de género, usted considera que eligen a: Personal masculino Personal femenino
Personal mixto
26. Cuando asignan en su Institución al personal para asistir a los cursos con perspectiva de género, usted considera que seleccionan a: Personal operativo jefas o jefes ambos
27. Le interesa capacitarse en perspectiva de género: SI NO
28. Razón por la que me gustaría capacitarme en perspectiva de género (marque las que apliquen):
Mejorar mi desempeño en el trabajo
Mejorar el ambiente en mi área de trabajo
Contribuir a los proyectos de mi área
Mejorar la Atención al ciudadano
No he recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género

Mejorar mi vida personal
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución

Ascender en mi trabajo
No me han servido
29. Ha participado en cursos y talleres sobre perspectiva de género: SI NO
30. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para (marque las que apliquen):
Mejorar mi desempeño en el trabajo
Mejorar el ambiente en mi área de trabajo
Contribuir a los proyectos de mi área
Mejorar la Atención al ciudadano
Mejorar mi vida personal
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución

Ascender en mi trabajo
No me han servido
31. He sido sujeta(o) de Hostigamiento o Acoso Sexual en mi centro de trabajo. SI NO
32. Denuncié mi caso de Hostigamiento o Acoso Sexual ante las autoridades y mecanismos competentes
SI NO
33. Quedó conforme con la respuesta a la Denuncia SI NO
34. De la pregunta 34 a la 76 son 5 valores aplicados a cada uno de los siguientes puntos:
Totalmente en desacuerdo Mayormente en desacuerdo Ni de acuerdo, Ni en
desacuerdo mayormente de acuerdo Totalmente de acuerdo

Anexo 2. Guía de la Entrevista a personal Directivo de la Secretaria de Salud en Sonora

- 1.- ¿Que cargo desempeña en la Secretaria de Salud, desde cuando?
- 2.- ¿Que cambios importantes desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaria, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?
- 3.- ¿Tiene la información sobre cuantos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?
- 4.- ¿Que porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?
- 5.- ¿Existe una coordinación o jefatura o instancia que centralice problemáticas de genero que se dan en las relaciones entre hombres y mujeres?
- 6.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?
7. ¿Sí sabe algo, como se da (conflictiva, armoniosa, cooperativa, cumplimiento de roles) la relación entre géneros, en la vida cotidiana laboral?
- 8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?
- 9.- ¿Quien ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por que? ¿Qué tipo de problemas?
- 10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?,
- 11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?
- 12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaria, cree Usted que se involucra la visión de genero, si o no mencione en cuales?
- 13.- ¿Piensa Usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de genero?
- 14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma.
- 15.- ¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de genero y salud dirigida a los y las trabadores/as? Si o no y como ha funcionado.
- 18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

Anexo 3. Guía de la Entrevista a personal del Sindicato de la Secretaria de Salud en Sonora.

- 1.- ¿Que cargo desempeña en su sindicato, desde cuando?
- 2.- ¿Desde cuándo se formó el sindicato de la SS, existe sólo una organización o hay otras?; ¿pertenecen a un sindicato nacional?
- 3.- En sus inicios como estaba estructurada la organización sindical (Cuántas secretarías) secretaria general, tesoreros/as, vocales (quienes las han encabezado hombres y mujeres)
- 4.- ¿Cuántas y cuántos agremiados por sexo tuvo en sus inicios su sindicato, Cuántos tiene hoy del total de sus trabajadores/as?
- 5.- ¿Ha cambiado la estructura sindical (se han agregado algunas modificaciones a la organización sindical? Si, no; Sí no ha cambiado. Porque,
- 6.- ¿Su organización cuenta con una secretaria femenil? Si, No, porque
- 7.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?
- 8.- ¿Sí sabe algo, como se aplica en la vida sindical la visión de género?
- 9.- A nivel de la participación en asuntos laborales y sindicales ¿cómo es el involucramiento (% por género en reuniones sindicales, cumplimiento y compromisos en tareas del sindicato, tipo de actividades) de hombres y mujeres?
- 10.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Qué tipo de problemas?
- 11.- ¿Cuántos dirigentes sindicales han existido desde que inició la organización gremial?
- 12.- ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres?
- 13.- ¿Cuál ha sido el desempeño de acuerdo al género?
- 14.- ¿Participa el sindicato en la promoción (ascensos) en el empleo y en la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres, episodios críticos en las relaciones entre géneros?, ¿Cómo?
- 15.- ¿Qué participación tiene el sindicato en asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista, acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?
- 16.- ¿Existe colaboración entre el sindicato y las autoridades de la secretaria para abatir la discriminación de género?, Si, No, ¿De qué forma?
- 17.- ¿Su sindicato ha participado políticamente para promover algún cambio en la situación de género al interior de la institución? Si, no, cuáles, de qué forma.
- 18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo?

Anexo 4. Compilación de comentarios por sexo, vinculados al Diagnóstico de la Cultura Institucional sobre perspectiva de género y no discriminación en el Sector Salud en el Estado de Sonora.

MUJERES

1. De la manera más atenta se les pide que atiendan nuestras necesidades que en los diferentes puestos los ocupen personal que este previamente preparado profesionalmente, que sean un poco más humanos, que se nos brinde el verdadero respeto que como profesionales de la salud merecemos, que termine el hostigamiento laboral por parte de nuestros superiores. GRACIAS.
2. Pregunta 20 Permisos para atender hijos o hijas enfermos, si el encargado del IISSTESON quiere. Apoyo material didáctico para hijos/hijas, en ocasiones.
3. Pregunta 22 Siempre los mismos.
3. Pregunta 17 Que significa –Precario.
4. Falta información del concepto, pero con referencia al trato entre el personal del hospital, yo creo que si hay cierta preferencia hacia el género Fem., ocasionalmente incomodo para las mujeres; aunque no caiga 5. Es importante considerar capacitación continua a cerca de perspectiva de género ya que es necesario conocer como personal de salud para pasar información a pacientes, familiares, amigos, etc. Gracias!
6. Pregunta 20 Ninguno, somos de contrato.
7. Gracias por tomarnos en cuenta
8. Es vital que todos los seres humanos tengamos las mismas oportunidades de decidir, tanto a nivel laboral, familiar y personal.
9. Transmitir más esta información
10. El trabajo en equipo es muy importante por lo que podemos solucionar dichos problemas, ya sean laborales y familiares, cierto que algunas personas se les hace tan difícil hacer algo tan sencillo
11. Comentario: intelectualmente somos iguales hombres y mujeres, y como mujeres hemos demostrado que somos capaces de ocupar también puestos importantes.
12. Me pareció importante esta encuesta porque espero que se de una solución sea la que fuere el resultado de la misma, porque en este hospital solo gobierna el sindicato y la dirección.
13. En el nivel de puesto aparece precario
14. Soy personal precario y siento que nos hacen menos, pues creo que vamos adquiriendo derechos que nos corresponden, pero nos niegan muchas oportunidades para sobresalir en nuestro trabajo, siendo que toda esta institución funcionaria mejor si hubieran más
15. Que vinieran más seguido a revisar y resolver de inmediato un problema laboral o revisar y evaluar al personal y antigüedad de cada uno de nosotros para escalafón y que basen; en requisitos para subir de puesto.
16. Considero que los dos géneros tienen la misma capacidad para desempeñar puestos de autoridad
17. Mujeres y hombres somos iguales. Por lo tanto merecemos el mismo trato y respeto. Gracias
18. Esperemos que cada vez existan más programas para el apoyo y desarrollo de la mujer en las todas las áreas

19. Sería importante que se dieran pláticas o cursos sobre la igualdad de géneros, existen personas que desconocen sus derechos aun en la actualidad.
20. Sin importar distinción de genero aquí las personas allegada de los jefes o personas superiores son los k sobresalen Sin tomar en cuenta los conocimientos, títulos o antigüedad dentro de la Inst. Si existen normas y reglamentos aunque regularmente no se respetan
21. Respeto e igualdad de género en todos los aspectos.
22. Que se aclarara el puesto de c/trabajador y sus funciones (especialmente en enfermería).
23. Que se respete los horarios por antigüedad que tenga más derecho los de mayor antigüedad
24. No pagan horas extras y no se respetan días festivos, no laborables y nos hacen trabajar a fuerzas y sin alimentos, espero tomen en cuenta las sugerencias por favor.
25. Bueno, yo soy de contrato, trabajamos muchas horas extras sin paga, mal comidas y nos exigen el trabajo y es muy poco el sueldo que tenemos.
26. Que sea la misma carga de trabajo y horarios de trabajo del personal de base y eventual.
27. Muchas diferencias, mucho favoritismo.
28. Desearía tener un curso sobre perspectiva de género, para mayor entendimiento sobre el tema
29. Antes a esto, estoy agradecida a esta institución por haber permitido hacer mi servicio social.
30. Ser un poco más claros en las preguntas de acuerdo, desacuerdo, más apertura para mejorar las respuestas.
31. Por que las mujeres no pueden ocupar un puesto publico de directivo? Aun con nuestra preparación? En donde esta establecido que tienes que ser medico (hospitales, centros de salud) (no tengo nada en contra de ellos). Gracias.
32. No se esta cumpliendo con la igualdad de genero, existe mucha diferencia hasta la fecha. Gracias
33. A veces el encargado del sindicato tiene muchas preferencias dejando entre ver que los empleados de base y eventuales son diferentes, muy marcado el trato. Sabemos que no somos iguales.
34. Pueden existir algunas cosas en la institución de las cuales desconozco. En casos de denuncia por usuarios de acoso sexual de algún prestador, hay apoyo al trabajador y creo se debe manejar por fuera.
35. Lo único que sugiero es una mayor comunicación. Gracias
36. Falta de capacitación, falta de escalafón. Mobiliario insuficiente, no buenas sillas, no buena refrigeración, no buen servicio sanitario. Falsas promesas.
37. Estamos hartos de no ser reconocidos por nuestras capacidades, por jefes tan groseros como el que hasta hoy estuvo, ya era hora del cambio, por amor de dios cuanto hizo con algunos compañeros y a otros fomentándoles
38. Lo de atención en violencia y sobre todo en misoginia no se atiende aun en altos niveles
39. Deseo que esta información sea de mucha utilidad
40. En mis 31 años como trabajadora es la primera vez que se toca esta investigación y felicidades
41. El cambio que ha llegado, ojala nos ayude a quien lo necesitamos, mil gracias.

42. No estoy de acuerdo como se otorgan las plazas en relaciona al genero ni al nivel educativo
43. Me parece muy bien que nos tomen en cuenta para así poder mejorar. En si y nos conviene a todos para ser mejores mañana.
44. Mas que la discriminación por genero, existe la discriminación por las personas de base y no base, ya que las de base no hacen nada mas que agarrarse de sus beneficios que les provee el sindicato, mientras las de contrato trabaja el doble y no tienen ningún derecho a nada.
45. Gracias por considerar mi opinión importante ;
46. Algunas preguntas no se les puede contestar porque realmente no se la respuesta correcta
47. Con el caso de acoso laboral, maltrato y acoso sexual no apoyen a las autoridades y sean derechos
48. Sin comentarios
49. El escalafón es una burla. No se lo que significa perspectiva de genero en la pregunta no. 28
50. En mi centro hay equidad de género, pero en cuestión institucional si observo diferencias en puestos superiores
51. En la pregunta no. 10 no esta la opción que el jefe de familia es la pareja, ubicando a los dos en el mismo nivel.
52. En la pregunta no. 45 dice debajo de la señal "no se"(observación)
53. Que al personal eventual como dice aquí que tenga cierto tiempo se le promueva una base por su situación de eventualidad
54. Lo más importante es la equidad sin distinción de género
55. Considero que hombres y mujeres tengamos las mismas posibilidades de superarnos.
56. 314.Me gustaría ver el resultado de la investigación
57. Gracias por tomarnos en cuenta
58. Es una encuesta muy larga y si están poco capciosas las preguntas
59. Felicidades
60. Felicidades ;

HOMBRES

1. Existimos empleados de primera y segunda
2. Muchas gracias por la.... (No se entiende)
3. Sea muy tomada en cuenta para una mejoría en los servicios de salud
4. Las opiniones, ideas y actitudes se hacen mas manifiesto(a)s en el personal femenino (predominan más las mujeres)
5. Adelante sigan fortaleciendo sobre este tema
6. Considero que en la mayoría de las veces las oportunidades se les brinda a personas allegadas a quienes tienen mejores puestos (amigos, familiares) por lo que nos bloquean o niegan oportunidades.
7. Pregunta 20 No recibimos prestaciones
8. Es muy importante la equidad en toda la institución y en Gral., por eso es muy importante la capacitación en general desde la niñez hasta adultos en la igualdad de géneros

-
9. En ocasiones principalmente el sexo femenino predomina más en el turno matutino
 10. No tengo seguro social, le agradecería hicieran algo por eso, Gracias
 11. Si hubiera mayor oportunidad de ingreso económico tomarían el papel correspondiente de integrante del instituto y por ende serian menos problemas.
 12. Queremos mayor sueldo y prestaciones, que todos necesitamos ayuda del gobernador porque todos los del hospital votamos por el pan.
 13. Se requiere de más capacitación para ambos sexos
 14. La igualdad de género en la Ssa existe porque se ha logrado con información, capacitación, concientización en la modernidad actual, lo que carecía en el pasado.
 15. Tomar en cuenta la experiencia laboral para el escalafón
 16. Me gustaría una capacitación para todo personal
 17. Para que tantas preguntas
 18. Hace falta la valoración, que independiente del género, sea equitativa en cuanto a estudio y trabajo desempeñado, así mismo que todo el personal sea valorado y se desempeñe con respeto al usuario y compañeros gracias
 19. Me gustaría que esta encuesta realmente ayudara para mejorar los aspectos laborales que así lo necesiten en base a nuestras respuestas
 20. Me gustaría que realmente existiera equidad e igualdad para todos
 21. Por la atención prestada gracias
 22. Ninguna
 23. Considerar con mayor importancia el desempeño en el trabajo y el nivel de estudios para la asignación de puestos y responsabilidades
 24. Existen preguntas; con la intención de confundir, lo logrado, o aplicar otros objetivos ?con base a derechos y obligaciones
 25. Felicidades es el primer trabajo de investigación que participamos

Anexo 5. Compilación de las Entrevistas Realizadas a personal Directivos/as y funcionarios del Sindicato.

Entrevistas a directivos/as de Nogales, Santa Ana, Obregón y Hermosillo, Sonora. México

Realizadas del 16 al 30 de octubre de 2009

De entrada se le dio una breve explicación sobre el proyecto, antecedentes y del compromiso gubernamental de transversalizar la perspectiva de género.

Entrevista a personal Directivo de la Secretaria así como a funcionarios del sindicato de Salud en Sonora

Entrevista no. 1 Dr.

1.- ¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

DGHG.

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaria, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

Sin duda alguna el seguro popular, la descentralización que ha acarreado mayor fortalecimiento institucional, el que las estrategias de calidad estén claras y de que la seguridad del paciente está presente en todos los ámbitos

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

La institución inicia aproximadamente en 1960 con alrededor de 20 personas

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

Hasta lo que yo sé solamente ha habido directores, en la subdirección varones y la administración varones.

5.- ¿Existe una coordinación o jefatura o instancia que centralice problemáticas de género que se dan en las relaciones entre hombres y mujeres?

La dirección es la encargada de resolver todos esos problemas

6.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

"Que se pelea que haya una equidad entre el hombre y la mujer; no sé mucho pero creo que eso es".

7. ¿Sí sabe algo, cómo se da (conflictiva, armoniosa, cooperativa, cumplimiento de roles) la relación entre géneros, en la vida cotidiana laboral?, si hubiera que definir el tipo de relaciones que palabra/s usaría?

Siempre hay más mujeres que hombres y yo calificaría que la relación es armoniosa. Siempre suceden cosas, que se tienen un conflicto laboral entre dos personas hombres y mujeres. Como en todas partes creo yo

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

Creo que existe un 50 % y 50% de cumplimiento de las tareas, todos cumplen.

9.- ¿Quien ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

Siempre los problemas son muy diferentes, se resuelven 50% en igualdad.

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?, Se toman en cuenta por antigüedad y escalafón; el salario es el mismo para todos, no hay diferencia en el sueldo....De acuerdo a la antigüedad se aplica el escalafón, para todas las áreas se es homogéneo no hay favoritismo; es por el tabulador.

Prestaciones como el día de las madres, día de la enfermera, hora de la lactancia pues solo es a las mujeres.

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

Yo creo que si existe un código de conducta, aquí se deben conducir con propiedad, cordialidad....¡respeto a las mujeres existe!

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaria, cree usted que se involucra la visión de género, sí o no, mencione en cuáles?

Si se tiene en cuenta, ejemplo la atención a las embarazadas

13.- ¿Piensa Usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

Sí, claro que si, por ejemplo la atención a las embarazadas, se pone especial atención a la muerte materna, lactancia, lactancia materna ¿no?, Ahí yo creo esta la perspectiva de género.

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma?

Sí el trato hacia la mujer porque es la fuerza laboral más abundante, el respeto a la mujer y el trato se da igual es sin distinción.

15.- ¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado?.

No existe; no ha habido desde...por lo menos desde que yo estoy aquí.

16.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

Mira, yo pienso que hay trabajos en que es para hombres y otros para mujeres, pienso que a nivel social si existe equidad. En la familia, en el hogar ahí sí se debería trabajar. Donde se deben realizar cambios es en la parte domestica, porque es donde se dan más las actitudes de "solo yo", el hombre siempre "aquí se hacen las cosas como yo digo", en mi caso no Porque mi esposa trabaja y pues...

El acoso y la desigualdad no son tan frecuentes en la vida laboral, por lo menos aquí no se ve mucho.

Entrevista no. 2 Dr.

1.-¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

R 1.- Directivo.

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaría, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

R 2.- cambios importantes, un cambio importante fue involucrar a la población como empoderar en prevención, y un paso grande en la promoción de la salud fue asumir lo que son las enfermedades crónicas degenerativas que están rebasando a la institución. Y ese cambio, empoderar que quiere decir prevenir. Las finanzas mejoraron a corto, mediano y largo plazo; muchas inercias se han transformado, por ejemplo el médico esperaba que llegaran los pacientes para curarlos.

En todas las áreas se dio énfasis a la promoción de la salud. Por ejemplo en salud reproductiva, epidemiología, etc.

El programa "En mi futuro yo decido", que es para prevenir el embarazo en adolescentes, conocer las ITS, VIH y las adicciones (enfocadas a secundaria y preparatoria).

Este programa abre los ojos a los alumnos para que vean que todo tiene su tiempo.

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

R 3.- 70% del personal femenino; en lo personal trabajan mejor las mujeres se comprometen, por lo menos aquí si, en otras jurisdicciones no es tanto (esa es mi impresión).

En los inicios de la institución no sabe cuántas pero hoy son como 45 personas.

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

R 4.- Solamente recuerda el caso de B. A. que estuvo en la dirección general (creo que como administradora), en los altos puestos no hay mujeres, ni ha habido.

5.- ¿Existe una coord., jefatura, instancia que centralice problemáticas de género que se den en las relaciones entre hombres y mujeres?

Aquí en la jurisdicción no existe, en Hermosillo en salud mental trabaja algo de violencia.

6.- ¿conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

R- la idea es que haya equidad, igualdad de oportunidades, en las mujeres, antes las mujeres ocupaban cargos mínimos, hoy se le da importancia a la equidad (sobre todo en la jurisdicción se refiere a la juris 3) como le digo siempre hay mas mujeres.

Empieza a señalar cada uno de los departamentos y las mujeres que están en ellos; conoce a todo el personal, aquí somos pocos los hombres, la mayoría son mujeres.

7.- ¿sabe algo de cómo se da la relación entre géneros en la vida cotidiana laboral?

En términos generales se da una buena relación, mucho respeto, a la hora de convivir se da sanamente. Buena relación laboral, todos le entran al trabajo, son unidos. Es diferente esta jurisdicción de otras, al menos yo la veo bien.

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

R 8.- cada quien en su área la trabajan bien. Pero en promoción pues las mujeres; en epidemiología nada mas el jefe es hombre y todas ellas lo hacen excelente. Todos están bien ubicados.

9.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

R 9.- En innovación y desarrollo se encuentra E. (refiriéndose a la coordinadora del área) lo hace excelente, el doctor de epidemiología es excelente, conocen de su trabajo y se involucran.

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?,

R 10.- La capacidad es muy importante, así es como se consigue todo. Por lo que respecta al sueldo no lo decidimos nosotros (refiriéndose a ellos como directivos), en lo que influimos es en las compensaciones por desempeño, complementos de sueldo ahí si nosotros (se refiere a la participación de él o los jefes).

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos o actitudes corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

R 11.- normalmente el sindicato se involucra, en los puestos en la jurisdicción. A nivel de secretarías, subsecretarías o direcciones no tanto. En las jurisdicciones si hay mujeres. Pero en los altos puestos no las hay.

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaría, cree usted que se involucra la visión de género, sí o no, mencione en cuáles?

R 12.- normalmente si se involucra

13.- ¿piensa usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

Pienso que si hay, porque siempre es mucho mejor llevar mujeres, doctoras, enfermeras, ginecólogas, trabajadoras sociales, se aprovechan en el plano operativo, ya que pienso que son mas aceptadas por la comunidad las mujeres. Si va un hombre enfermero no son bien aceptados o un ginecólogo. Sobre todo en las campañas comunitarias son bien aceptadas las mujeres y eso se tiene siempre en cuenta a la hora de planear.

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, ¿cuáles, de qué forma?

R 14.- (me dice que esta pregunta ya se ha ido respondiendo a lo largo de la entrevista)

15.-¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabajadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado?

No, no hay, nadie se ha capacitado. No hay y sería importante empezar con eso, "como le digo hay áreas donde son mejores las mujeres, como le digo en el área operativa deberíamos empezar ya.

16.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

R 16.- Necesitamos empezar desde chiquitos, empezar a educar a los hijos, desde que nacen, quitar esos tabus "que la mujer en su casa y con sus hijos". Cada vez mas vemos mujeres en trabajos rudos, cada vez lo vemos mas en minas, chóferes; pienso que debe ser igual. A pesar que hoy en la casa deben trabajar hombres y mujeres, las mujeres regresan a su casa a hacer todo lo de la casa. Pienso que debemos repartir. "que el machismo mexicano cambiarlo."de que pa eso está la mujer". Las mujeres se preparan, las mujeres estudian y es más difícil que las mujeres acepten eso.

Que desde la primaria, el preescolar, cambiar eso de las diferencias de género. Ahora se ve que los hombres se encargan de llevar los hijos a la escuela, eso se veía mal y hasta mandilones eran considerados. Creo que hay muchas cosas que deben cambiar.

Entrevista no. 3 a Dra.

1.-¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

1.- Con Cargo.

desde el año 2001 a la fecha

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaria, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

2.- ninguno

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

3.- aproximadamente eran como 23 femeninos y 12 masculinos, actualmente somos 25 femeninos y 15 masculinos

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

4.- 80% hombres

5.- ¿Existe una coord., jefatura, instancia que centralice problemáticas de género que se den en las relaciones entre hombres y mujeres?

5.- si

6.- ¿conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

6.- si

7.- ¿sabe algo de cómo se da la relación entre géneros en la vida cotidiana laboral?

7.- si

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

8.- en el ámbito de la jurisdicción sanitaria, nos encontramos mas involucradas en tareas institucionales y actividades, mas mujeres que hombres

9.- ¿Quien ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

9.- En general quien ha tenido cargos en coordinación de programas somos más mujeres que hombres.

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?,

10.- Las oportunidades que se han dado en cuanto a homologación salarial han sido iguales para ambos sexos.

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos o actitudes corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

11.- no me ha tocado conocer casos de discriminación de género en esta institución.

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaria, cree usted que se involucra la visión de género, sí o no, mencione en cuáles?

12.- En muy pocas ocasiones, en temas relacionados con violencia familiar únicamente.

13.- ¿piensa usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

13.- no

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma?

14.- si, Dando oportunidad en participar en diversas situaciones en tomas de decisiones, actualmente se fomenta el respeto entre compañeros (as).

15.-¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado?.

15.- No, más sin embargo se han presentado en una ocasión temas sobre género y salud y violencia familiar.

16.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

16.- Esto de la capacitación va mejorando, pero considero que podemos hacer mas, mediante la inclusión de temas de capacitación de manera continua, de manera institucional como al resto de la población y considero que desde la edad escolar debemos de incluirlo de manera constante debido a los diversos tipos de crianza que tenemos las familias. Referentes a equidad, genero y salud, tenemos las mismas oportunidades de capacitación hombres que mujeres, es únicamente no permitir que se estén dando circunstancias que favorezcan la desigualdad de género, ya que considero que mientras las mujeres lo permitamos se puede llegar a dar como antes.

Entrevista no. 4 a Dra.

1.-¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

Con cargo desde 2006 y coordinadora de E. de 2003 a la fecha.

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaria, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

La apertura de nuevos centros de salud que modifica la estructura de la institución; Nuevas unidades de estomatología, la adquisición de equipo; mejor atención, atención de calidad: en cuanto a enseñanza hubo mucha capacitación. Programas como "En mi futuro yo decido" fue uno de los más importantes. Que se dio en preparatoria

Embarazo en adolescentes y planificación o métodos Anticonceptivos

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

En la jurisdicción fueron 50 aproximadamente.

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

En los cargos directivos todos son hombres 90% aproximadamente; hasta ahorita no se había visto que hubiera una coordinadora y aquí en la juris. Hay 2.

5.- ¿Existe una coordinación o jefatura o instancia que centralice problemáticas de género que se dan en las relaciones entre hombres y mujeres?

Existe la presencia del sindicato para dirimir esto, si son sindicalizadas. Pero no existe una unidad especializada, o se resuelve con los jefes o en cada coordinación.

6.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

No, no la ha escuchado. Supongo que es con respecto al hombre y la mujer, o ¿a qué género se refiere?

7. ¿Sí sabe algo, cómo se da (conflictiva, armoniosa, cooperativa, cumplimiento de roles) la relación entre géneros, en la vida cotidiana laboral?, si hubiera que definir el tipo de relaciones que palabra/s usaría?

No he visto conflictos, "si hay problemas pero no pintan", es más cooperativa la relación.

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

Existe el compromiso tanto de un lado como de otro

9.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

Por las dos partes tanto hombres como mujeres, lo que yo he visto es que las mujeres son mas practicas para resolver problemas, si creo que las mujeres somos más eficientes

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?

Hay muchas veces en que se está a favor de los hombres en homologación, en compensaciones se les da más a los hombres que a las mujeres. Ascensos es más o menos equitativos. Aquí no se da eso de a trabajo igual salario igual muchas veces depende del jefe "de allá arriba.

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios,

contactos corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

Si es importante, si le entra a estos problemas el sindicato.

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaría, cree usted que se involucra la visión de género, si o no mencione en cuáles?

No, (fue categórica).

13.- ¿Piensa Usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

Si se da eso, "porque luego se dice, sobre todo en viajes así a la sierra, allá no hay que llevar mujeres, si se le da más protección a la mujer en ciertos casos.

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma.

No, no hay una conciencia de eso, como esta eso se ve normal. Por ejemplo los cambios en Hillo (se refiere a los cambios de puestos que se dan al cambiar las administraciones políticas), ¡a nivel secretaría puros hombres!...eso se ve normal

15.- ¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabajadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado?.

No, si ha habido mucha capacitación pero en perspectiva de género no. Muchas veces no se quiere tocar el tema por el conflicto que pueda provocar.

16.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

Hace falta que se tome en cuenta a la mujer, que se tome; que no se crea que no es capaz de dirigir un puesto clave y que las mujeres se sientan seguras de que pueden, porque por ejemplo los hombres que siempre están dirigiendo, y que las mujeres dejen que ellos decidan...es como la sumisión de la mujer.

Esta entrevista fue particularmente interesante ya que la actitud de esta mujer denotaba una ansiedad. Dado que se notaba que titubeaba entre ser muy franca o una especie de cautela (Debo aclarar que todavía no se llevaba a cabo el cambio del jefe jurisdiccional, la llegada de dicho personaje fue hasta el día siguiente).

Entrevista no. 5 Dr.

1.-¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

Con cargo desde el 2007 a 2009 en el cargo

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaría, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

La vigilancia epidemiológica, más fresca, mas activa, más para la situación actual de influenza. El gobierno trabaja mucho en la promoción de la salud que ha significado un cambio en la política en general, se ha dado mucho auge reforzando programas, y eso llevo a cambiar la cultura de la gente en prevención y autocuidado de la salud.

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

El porcentaje aproximado es de 60% mujeres y 40% hombre, la mayoría se lo lleva el personal de enfermería.

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

Aquí en la jurisdicción hay 2 administradoras, los directores puros hombres más o menos los puestos directivos entre 80% o 70% son hombres y 30% de mujeres, pero predomina el sexo masculino.

5.- ¿Existe una coordinación o jefatura o instancia que centralice problemáticas de género que se dan en las relaciones entre hombres y mujeres?

No, no existe, y las decisiones las tomamos nosotros con criterios de persuasión o de arreglo de conflictos.

6.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

Lo que he escuchado es que se refiere a igualdad, prácticamente eso igualdad.

7. ¿Sí sabe algo, cómo se da (conflictiva, armoniosa, cooperativa, cumplimiento de roles) la relación entre géneros, en la vida cotidiana laboral?, si hubiera que definir el tipo de relaciones que palabra/s usaría?

Yo creo que son cordiales, a veces "se tocan fibras de los géneros", pero a veces.....mas que nada son cordiales

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

Las mujeres se comprometen más

9.- ¿Quien ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

Las mujeres se comprometen mas, y es que la mujer es muy buena para solucionar problemas, pero cuando hay chismes ahí si, no son tantos, pero las mujeres son ecuanímes

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?

Según se es por capacidades y la homologación es por el puesto

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

No ayuda en nada, perjudica, es mas puedo decir que ni se mete

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaría, cree usted que se involucra la visión de género, si o no mencione en cuáles?

Si, predomina más en la mujer, por ejemplo a en los exámenes de Papanicolaou o de mama ya ahí se ve lo de género, en muchos de esos programas está presente el género. En el paquete básico, si hay partes en que debe tomarse en cuenta la equidad

13.- ¿Piensa Usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

Si, yo creo que si se toma en cuenta.

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma.

Yo creo que que si, el genero se ha involucrado en muchos programas, dengue, aplicación de vacuna canina, se ha involucrado a mas a las mujeres.

15.- ¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabajadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado?

15.- No

16.-¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

16.-Yo creo que es muy importante esto que estas haciendo; que se involucren las partes, yo creo mucho en genero. Creo que es muy importante involucrar más en capacitar en esto.

Entrevista no. 6 Enfermera N. que fue funcionaria del sindicato.

1.-¿Que cargo desempeña en su sindicato, desde cuando?

1.- Fue integrante de la comisión de escalafón, estímulos y recompensas; Seguridad e higiene y bolsa de trabajo. En diferentes años.

2.- ¿Desde cuándo se formo el sindicato de la SS, existe sólo una organización o hay otras?; ¿pertenecen a un sindicato nacional?

2.- No sabe cuando se formo el sindicato de la secretaría de salubridad y asistencia sección 44. Si pertenecen a un sindicato nacional.

3.- En sus inicios como estaba estructurada la organización sindical (Cuantas secretarías) secretaria general, tesoreros/as, vocales (quienes las han encabezado hombres y mujeres)

3.- estaba por secretarías: ejemplo la del trabajo que tiene subsecretarías. El sindicato no funciona como debería, siempre se manda gente que no sabe nada de la situación; "nunca saben nada de las plazas", por ejemplo las plazas se escalafonean en todo el estado: y siempre hay un contubernio entre el sindicato y recursos humanos, donde se acepta que se eliminen plazas y nunca se sabe como se mueven las plazas.

4.- ¿Cuántas y cuántos agremiados por sexo tuvo en sus inicios su sindicato, Cuantos tiene hoy del total de sus trabajadores/as?

4.- hoy tiene 122 sindicalizados (en nogales), la secretaría femenil no existe (tal vez lo dijo en términos sarcásticos), no se si se refirió a que no funciona o no hace nada.

5.- ¿Ha cambiado la estructura sindical (se han agregado algunas modificaciones a la organización sindical)? Si, no; Sí no ha cambiado. Porque,

5.- no, nunca.

6.- ¿Su organización cuenta con una secretaria femenil? Si, No, porque En la pregunta no 4 ella nos contesta que no existe la secretaria femenil

7. ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

Si, si he escuchado

8. ¿Sí sabe algo, como se aplica en la vida sindical la visión de género?

No se aplica

9.- A nivel de la participación en asuntos laborales y sindicales ¿cómo es el involucramiento (% por género en reuniones sindicales, cumplimiento y compromisos en tareas del sindicato, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

9.- se involucran más las mujeres, en todos los niveles siempre es mayoría las mujeres.

10.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por que? ¿Qué tipo de problemas?

10.- toman más la iniciativa las mujeres, entre los hombres se da más la apatía y el conformismo,.....Pero no por querer hacer algo

11.- ¿Cuántos dirigentes sindicales han existido desde que inicio la organización gremial?

11.- no recuerdo el número de dirigentes pero lo que si es que siempre han sido puros hombres

12.- ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?

13.- ¿Cuál ha sido el desempeño de acuerdo al género?

13.- no, a su conveniencia, en intendencia una mujer, y el administrador, favoritismo al administrador y nunca le resolvió nada.

14.- ¿Participa el sindicato en la promoción (ascensos) en el empleo y en la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres, episodios críticos en las relaciones entre géneros?, ¿Cómo?

15.- ¿Qué participación tiene el sindicato en asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista, acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

16.- ¿Existe colaboración entre el sindicato y las autoridades de la secretaria para abatir la discriminación de género?, Si, No, ¿De qué forma?

16.-no hay colaboración, el director toma las decisiones.

17.- ¿Su sindicato ha participado políticamente para promover algún cambio en la situación de género al interior de la institución? Si, no, cuáles, de qué forma.

17.- no

18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo?

18.- hace falta, lucha ya hemos hecho; meterles a la cabeza a los hombres que también tienen derechos las mujeres y que también las mujeres tienen esa fuerza, que pueden resolver los problemas laborales. Que el hombre tuviera esa aceptación de que las mujeres pueden participar en esos asuntos.

La actitud de la trabajadora era de un descontento muy grande en contra de el sindicato, y la forma en que se maneja en sus relaciones con las/os trabajadoras/es, ella comenta que los enviados del sindicato responden mas a sus intereses que el de resolver los problemas. Y que sus actitudes es el de neutralizar y hacer a un lado a las personas que no están de acuerdo. A ella la suspendieron de sus cargos sindicales la corrieron y metieron a una persona pariente de el delegado sindical. Siempre fue rechazada, la consideraban molesta, ya que ella siempre ha luchado por mejorar la situación de los trabajadores. Pero en el sindicato hay mucha corrupción y siempre están de acuerdo con los directores.

Entrevista no. 7 Enfermera.

1.-¿Que cargo desempeña en su sindicato, desde cuando?

1.- Delegada sindical en JS

2.- ¿Desde cuándo se formo el sindicato de la SS, existe sólo una organización o hay otras?; ¿pertenecen a un sindicato nacional?

-
- 2.- Un solo sindicato. El sindicato se formó hace mucho, pero en la jurisdicción hay representante hace 10 años.
 - 3.- En sus inicios como estaba estructurada la organización sindical (Cuántas secretarías) secretaria general, tesoreros/as, vocales (quienes las han encabezado hombres y mujeres)
 - 3.- tiene la misma estructura desde que se formó: Secretaria de organización, de conflictos laborales, habitación, finanzas y asuntos económicos, ajustes y escalafón, educación sindical, jubilaciones y pensiones, provisión y asistencia social, prestamos corto plazo, promoción cultural, asuntos administrativos, acción juvenil, acción femenil, acción política y divulgación ideológica, defensa de los profesionales de la medicina, asuntos jurídicos, control y fomento de becas, equidad de género, prensa y propaganda, etc.
 - 4.- ¿Cuántas y cuántos agremiados por sexo tuvo en sus inicios su sindicato, Cuántos tiene hoy del total de sus trabajadores/as?
 - 4.- En total son 45 agremiados con un 70% de sexo femenino
 - 5.- ¿Ha cambiado la estructura sindical (se han agregado algunas modificaciones a la organización sindical)? Si, no; Sí no ha cambiado. Porque,
 - 5.- Se ha incorporado más personal femenino en funciones sindicales
 - 6.- ¿Su organización cuenta con una secretaria femenil? Si, No, porque
 - 6.- Existe una secretaria femenil pero a la fecha desconozco su función
 - 7.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?
 - 7.- si
 - 8.- ¿Sí sabe algo, como se aplica en la vida sindical la visión de género?
 - 8.- Los mismos derechos y obligaciones para hombres y mujeres
 - 9.- A nivel de la participación en asuntos laborales y sindicales ¿cómo es el involucramiento (% por género en reuniones sindicales, cumplimiento y compromisos en tareas del sindicato, tipo de actividades) de hombres y mujeres?
 - 9.- los puestos de mayor responsabilidad lo ocupan los hombres
 - 10.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Qué tipo de problemas?
 - 10.- la eficiencia en solución de problemas es la misma en hombres y mujeres
 - 11.- ¿Cuántos dirigentes sindicales han existido desde que inició la organización gremial?
 - 11.- No sabe
 - 12.- ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres?
 - 12.- Solo hombres como dirigentes
 - 13.- ¿Cuál ha sido el desempeño de acuerdo al género?
 - 14.- ¿Participa el sindicato en la promoción (ascensos) en el empleo y en la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres, episodios críticos en las relaciones entre géneros?, ¿Cómo?
 - 14.- pueden darse ascensos siempre y cuando el personal se capacite para ello
 - 15.- ¿Qué participación tiene el sindicato en asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista, acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?
 - 15.- El sindicato siempre está vigilando por medio de sus delegados que no exista desigualdad tanto en el trato como en lo laboral. Se otorgan las mismas oportunidades para todos.

16.- ¿Existe colaboración entre el sindicato y las autoridades de la secretaria para abatir la discriminación de género?, Si, No, ¿De qué forma?

16.- si, con igualdad de oportunidades

17.- ¿Su sindicato ha participado políticamente para promover algún cambio en la situación de género al interior de la institución? Si, no, cuáles, de qué forma.

17.- si, con los derechos y obligaciones de los trabajadores, donde queda contemplado sobre el trato que deben recibir por parte de directivos, jefes y compañeros

18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo?

18.- mayor oportunidad de capacitación a las mujeres donde se les apoye económicamente.

Que existan programas de capacitación a distancia con validez oficial.

Que se contemplen programas educativos especiales para titulación donde se reconozca la experiencia laboral.

Igualdad de oportunidades para ocupar puestos de mayor responsabilidad, bajo el criterio de competencias no por cuestiones políticas.

Entrevista no- 8 Dr.

1.-¿Qué cargo desempeña en la institución y desde cuándo?

1. .Con cargo

2.- ¿Qué cambios importantes, desde su punto de vista se han dado en la organización de la política de salud en la Secretaria, estos cambios han generado modificaciones en la estructura de la institución, mencione tres relevantes?

2. cambios demográficos y epidemiológicos, porque antes la atención a las enfermedades infecto-contagiosas no eran muy importantes, hoy el envejecimiento de la población demanda mayor atención a estas. Por ejemplo aquí en sonora yo llevo 10 años promocionando la parte preventiva, la de primer nivel para que la salud mejore. Antes se daba mucha importancia a las unidades de segundo nivel, como los hospitales y demás, se pensaba que había que equiparlos como una prioridad, por lo tanto se pensaba en curar enfermedades y en segundo plano quedaba la prevención. Entonces desde que la pirámide poblacional cambio las parte de educación para la salud fue muy importante a todos los niveles. Ya no es nada más en la institución sino en otras instituciones porque nos hemos ligado a otras instituciones. Hoy se reconoce que es importante fortalecerse, crear redes ya que es una tarea que involucra a otras instituciones.

3.- ¿Tiene la información sobre cuántos/as trabajadores/as tuvo en sus inicios la institución, porcentaje aproximado y por sexo?

3. en el estado había aproximadamente 7000 trabajadores; en la jurisdicción el personal de base son 100 más los eventuales que cada vez son más.

El porcentaje de hombres es mayor en la jurisdicción y no estoy de acuerdo en que sea así pero...

Lo que me ha tocado a mi me he desempeñado en distintos cargos. Un obstáculo son los cambios políticos y esto trae consigo que no se maneje la necesidad real, sino a quedar bien y eso repercute a nivel de las acciones.

En cargos altos...

La administración pasada del lado sindical se metió mucho personal en informática, recursos materiales, computadoras, vino mucha gente a trabajar que no tenía nada que ver con su profesión y con las actividades que aquí se realizan. Era gente que no tenía un compromiso, un amor a lo que se hace. Esto impactaba en el entusiasmo en el trabajo, en la eficiencia, mermo mucho el cumplimiento de objetivos ya que las cosas se hacían de mala gana, gente con muy baja autoestima y por lo tanto no rinde lo que debe.

4.- ¿Qué porcentaje de hombres y de mujeres ocupan cargos directivos en la institución?

4. los hombres siempre, lo que se ve no se juzga. Me ha tocado asistir a reuniones donde nunca me dijeron de que se trataba, donde no tuvieron la delicadeza de informarme de que se trataban, y uno llega a esas reuniones donde la mayoría siempre son hombres por ejemplo 66 hombres y 7 mujeres.

"se ríe es una risa de disgusto e indignación porque ella expresa" "y somos muchas" no tendría por que ser así.

5.- ¿Existe una coordinación o jefatura o instancia que centralice problemáticas de género que se dan en las relaciones entre hombres y mujeres?

5. para nada, "es un sueño guajiro eso"

6.- ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

6. pues mire: yo estuve en el programa y siempre se hablaba de género. Pero es muy difícil erradicar toda la educación que nos han inculcado por ejemplo desde el gorrito azul a los hombres desde que nacen y las ideas de que las mujeres a la casa y los hombres al trabajo rudo. Que es la educación milenaria que tenemos.

Pero las mujeres somos muy culpables.

Si ha escuchado.

7 ¿Sí sabe algo, cómo se da (conflictiva, armoniosa, cooperativa, cumplimiento de roles) la relación entre géneros, en la vida cotidiana laboral?, si hubiera que definir el tipo de relaciones que palabra/s usaría?

7. los hombres, porque ¿cuantas jefas jurisdiccionales conoce? Los jefes son los que llevan la voz cantante, estamos bien reprimidas. Nada mas en el cuerpo de gobierno, ¿Cuántas mujeres ve usted ahí?, si continuamos reprimidas y yo pienso que cada vez más, las mujeres son las secretarias, para eso es para lo que son tomadas en cuenta y se encargan de cumplirle el caprichito al jefe.

8.- A nivel de la participación en la vida institucional y cumplimiento de objetivos laborales ¿cómo es el involucramiento (% por género en el cumplimiento y compromisos en tareas institucionales, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

8. las mujeres se involucran bastante. En los médicos incluso es mayor el involucramiento de las medicas. En la jurisdicción todos tratamos de trabajar y aportar con lo que uno sabe. Aquí se trabaja mas operativo normativo y ya estuvo a nivel estatal.

9.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Puede decirnos qué tipo de problemas?

9. aquí los hombres son más resolutivos, pero se debe a la experiencia porque siempre han estado en los puestos de mando; y esa experiencia se da en base al tiempo y los proyectos. Las mujeres son más sensibles a detectar problemas; las mujeres tienen más perspectivas de los problemas. Yo pienso que porque los

métodos de aprendizaje son diferentes, por ejemplo las mujeres son muy de: me voy contigo, te veo y te analizo y puedo decir ¡que hay en ti para que no des 100%!

10.- ¿Qué elementos se toman en cuenta y como se resuelven las promociones y ascensos en el empleo, la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres y episodios críticos en las relaciones entre géneros?,
10. la homologación salarial no se da para las mujeres no se da y sigue siendo a favor del hombre (y ya son 3 personas en el mismo lugar que me lo dicen) promociones y ascensos benefician siempre a los hombres.

11.- ¿Usted cree que la participación del sindicato contribuye a disminuir los asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista (chistes, comentarios, contactos corporales, etc.) acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

11. pues si hace cosas, pero la cuestión es que hay casos en que el sindicato defiende causas justas, pero hay otra gente que toma el sindicato para navegar con bandera..., que a veces el sindicato es un obstáculo, como que se politiza y a la gente le falta cariño a su trabajo.

12.- ¿En las estrategias de salud de la Secretaria, cree usted que se involucra la visión de género, si o no mencione en cuáles?

12. por ejemplo en estrategias, en violencia, en salud reproductiva, anticoncepción hay un apartado de genero por lo menos ahí apareció, pero no se mucho, es lo que puedo contestarte ahorita.

13.- ¿Piensa Usted que las líneas (operativo) de acciones en salud toman en cuenta la visión de género?

13. no podemos hablar de 100%, pero ya se va viendo, si hay gente rescatable que saben como tratar a hombres y mujeres. En violencia intrafamiliar se toca lo de genero; en salud reproductiva también, en esos programas antes solo se dirigían a la mujer, "ahora se les dice también tráete a tu marido" para ver como va el embarazo. También se habla de involucrar a la familia en los tratamientos o sea que va mas allá de paciente. Si se esta haciendo algo, "pero todavía se esta en pañales". Antes la cartilla de vacunación por ejemplo era para niños, ahora se tiene cartilla para adultos mayores, para adolescentes, para la mujer. En términos de formación de recursos en el área médica ya casi van a la par los hombres y las mujeres. Antes que la comunidad pedía hombres por la cuestión de seguridad y las mujeres no eran bien aceptadas, ahora las plazas se manejan parejas.

14.- ¿Cómo ha participado su institución en promover cambios en la situación de género hacia el interior? Si, no, cuáles, de qué forma.

14. en el manejo de las plazas hay una instrucción de las autoridades de que sean para hombres y mujeres. Antes los directivos eran puros hombres pero se empezó a meter así que una mujer, poco a poco y se dieron cuenta de que las mujeres eran mas entronas "más" comprometidas esa es la palabra.

Mi jefe anterior el Dr. dijo que iba a meter puras mujeres como directoras de los centros de salud porque ellas demostraron mayor compromiso y mejores resultados, por ejemplo el cs zapata, naranjos y lomas de Madrid fueron mas eficientes teniendo una mujer al frente, de hecho son los que han salido mejores. A estos centros de salud ya se les evaluó de parte de la universidad de sonora, se

les evaluó de parte de la escuela de comunicación, y la unidad que mejor evaluada fue la que dirigía una mujer del centro de salud en el S.

15.- ¿Existe un plan de capacitación en perspectiva de género y salud dirigida a los y las trabajadores/as? Si o no y ¿cómo ha funcionado.

15. violencia intrafamiliar hay un apartado sobre perspectiva de género, los hombres se quedan así... esta área tiene poco del 2000 al 2002 y a nivel estatal esta el CEPAVI, ya se canalizo. Ya se elaboro un formato de protocolo para detectar si determinado usuario fue maltratado.

Se canaliza a las personas, se da asesoría legal, psicológica, se les proporcionan las líneas telefónicas, en el modulo, encargado de violencia se implementa la norma de atención a víctimas de violencia.

No existe, en lo de violencia van todos.

16.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral y de capacitación en perspectiva de género, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo y a nivel social?

16.- s/d

Sindicato nacional de trabajadores de salubridad y asistencia (SNTSA)

Entrevista no. 9 a E.

1.-¿Que cargo desempeña en su sindicato, desde cuándo?

1.- Secretaria Y.

2.-¿Desde cuándo se formo el sindicato de la SS, existe sólo una organización o hay otras?; ¿pertenecen a un sindicato nacional?

2.- se formo hace 60 o 62 años, pertenece as SNTSA (que tiene 550,000 afiliados), son la sección 43 de 92 secciones a nivel nacional. En el estado solo hay una sección, los que manejan paludismo en el sur del estado, álamos, Navojoa, en la sierra existe otra sección.

La secretaria de salud nació con puros trabajadores federales, pero con la descentralización de los servicios, la federación no los dejo crecer en cuanto a bases nuevas y el sindicato estatal donde están los trabajadores del estado.

De los estatales si existe uno como sindicato independiente, que son como 100 afiliados.

3.- En sus inicios como estaba estructurada la organización sindical (Cuantas secretarías) secretaria general, tesoreros/as, vocales (quienes las han encabezado hombres y mujeres)

3.- han ido creciendo las secretarías , las principales son la secretaria de organización, la de conflictos laborales, la de habitación, finanzas, escalafón, capacitación, jubilación y pensión, prevención y asistencia social, prestamos, promoción social cultural y deportiva, actas y acuerdos, acción femenil, acción juvenil, acción política, defensa de los profesionales de la medicina, asuntos jurídicos, becas. Existe la secretaria de equidad de género, no se ha hecho mucho, pero a nivel nacional ahí va. Prensa y propaganda, la comisión de vigilancia y justicia (no pertenece a la secretaria) ellos son externos al sindicato.

El liderazgo siempre ha sido llevado por los hombres, nunca ha habido una secretaria general, las mujeres han ido creciendo en numero y participación. La estructura sindical siempre ha estado dominada por los hombres, siempre, ahora

nos dejan un poco más y entramos a la toma de decisiones. Aunque siempre las decisiones son tomadas por los hombres, me refiero a las decisiones fuertes.

4.- ¿Cuántas y cuántos agremiados por sexo tuvo en sus inicios su sindicato, Cuantos tiene hoy del total de sus trabajadores/as?

4.- 4000 trabajadores en el estado.

Siempre hay mujeres que han destacado, siempre se recuerda a una jefa de enfermeras a la cual se le siguió reconociendo por su trabajo; más reciente surgieron las secretarías femeniles pero no funcionan.

Antes el sindicato era de puertas abiertas y la gente no era como hoy, la gente ahora exige y no se puede tener un sindicato cerrado, antes las secretarías nomás estaban puestas pero no funcionaban, los trabajadores no sabían, no se involucraban pero hoy la gente es más participativa, estudia más, lee más, la conceptualización del sindicato ha cambiado. Como muchos de ellos son líderes tenemos que cuidarnos.

5.- ¿Ha cambiado la estructura sindical (se han agregado algunas modificaciones a la organización sindical)? Si, no; Sí no ha cambiado. Porque, Si se agregaron modificaciones.

6.- ¿Su organización Cuenta con una secretaria femenil? Si, No, porque

6.- Si (contesto en la respuesta 4)

7. ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

7.- tengo una idea, ahorita que te escuche decir transversalización, se refiere a la igualdad. Estuve en un curso de perspectiva de género cuando entra en acción y que nos ha tocado por ejemplo en la ciudad de México que escuchan lo de género. Me da coraje y hasta risa, el hombre lo agarra en tono de mofa, de burla y dicen "ya ustedes tienen más derechos que nosotros y queremos los mismos" bonos, permisos por paternidad. Pero muchas no saben lo que es por ejemplo en el congreso anterior del sindicato una secretaria pidió que se les dieran los mismos derechos a los hombres y hubieras visto, fueron unos aplausos y vivas de los hombres a la propuesta y así se aplica la visión de género, el clamor general de los hombres es que ya los rebasamos, por lo menos aquí.

8. ¿Sí sabe algo, como se aplica en la vida sindical la visión de género?

9.- A nivel de la participación en asuntos laborales y sindicales ¿cómo es el involucramiento (% por género en reuniones sindicales, cumplimiento y compromisos en tareas del sindicato, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

9.- en cuanto a apasionamiento hay se dan, todos nos apasionamos por eso estamos aquí. En cuanto a involucramiento a la mujer le cuesta el doble de lo que le cuesta al hombre, bueno por ejemplo yo lo pude hacer, le dedico todo mi tiempo al trabajo, a las reuniones, porque no tengo hijos, no estoy casada, doy todo mi tiempo, me toco llegar hasta el grupo elite y estar en ese grupo me ha costado el doble; y no es envidia ni nada. Por ejemplo hay un compañero que entro después que nosotras, el da el 100% pero no tiene que llegar a hacer comida, a atender hijos o a hacer labores de la casa; el hecho de que yo me comprometa implica estar en esas reuniones donde son puros hombres, esas reuniones a donde tu tienes que salirte porque se hacen en un bar y los hombres se van con mujeres, el quedarte en esas reuniones te da un plus con el jefe. Llega un momento que nosotras ya no cabemos y nos tenemos que ir de esas reuniones y aunque del 200% y lo he comentado con los jefes yo me incapacite y el puesto que me había ganado ya se me fue, mientras esa camarita de amigos

sigue ahí tienen todas las posibilidades, esa es una realidad y que ya la hemos platicado.

Las mujeres nos hemos ganado un lugar no somos Oaxaca, Chiapas pero aquí en sonora es diferente porque no se te reconoce. Nos toca hacerlo el doble a veces haciendo favores sexuales se llega (no es mi caso, nunca tuve que hacer eso) contra todo eso se tiene que luchar. Antes que yo andaba con ellos para todos lados y 2 de ellos, del grupo ahí estaban, dale que dale, invitándome, insistiéndome, porque pensaban que era fácil conmigo, pero conmigo no, el hecho de que yo sea soltera, no tenga compromisos y que anduviera con ellos no quería decir que me iba a ir con ellos nomás porque sí.

No es cuestión de género, hombres y mujeres cumplen igual, es cuestión de valores y educación que traes de chico aparte nunca se reconoce la reelección muchas de las inequidades de género las propinamos las mujeres

Han sido puros hombres un homosexual que tengo mi grupito, porque no me aceptan ¿Cómo te van a aceptar si no sales?

A la hora del tiempo puedes entregar tiempo completo.

10.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por qué? ¿Qué tipo de problemas?

11.- ¿Cuántos dirigentes sindicales han existido desde que inicio la organización gremial?

12.- ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?

13.- ¿Cuál ha sido el desempeño de acuerdo al género?

13. se participa, existe en el sindicato un reglamento de escalafón, donde no se menciona nada de sexo; se gana lo mismo y la lucha por los aumentos salariales se lucha igual, independientemente del sexo. Si se llena el perfil es igual para. No nos fijamos es mujer y va a trapear mejor.

14.- ¿Participa el sindicato en la promoción (ascensos) en el empleo y en la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres, episodios críticos en las relaciones entre géneros?, ¿Cómo?

15.- ¿Qué participación tiene el sindicato en asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista, acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

15. no se ha hecho nada, porque aquí no se piensa que existe discriminación hacia la mujer, piensan que los hombres son discriminados.

16.- ¿Existe colaboración entre el sindicato y las autoridades de la secretaria para abatir la discriminación de género?, Si, No, ¿De qué forma?

16. en cuanto a..., ya te comente que no creo, yo si pienso que existe la discriminación en lo que mas es el acoso sexual. Si colabora la institución pero el problema es que la autoridad no lo cree, siempre se duda y el proceso es muy largo.

17.- ¿Su sindicato ha participado políticamente para promover algún cambio en la situación de género al interior de la institución? Si, no, cuáles, de qué forma.

17. si se tiene participación, yo que estoy aquí si existe por ejemplo si se pone una queja de acoso tiene si se atreve a poner una queja se le da todo el apoyo. El asunto esta en que no se atreven las mujeres, es muy difícil de documentar y sostener un caso de acoso y a veces los jefes les dan pa atrás sobre todo si están involucradas gentes de cierto nivel donde hay que pisar callos.

18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo?

18.- s/d

Entrevista no. 10 Enf.

1.-¿Que cargo desempeña en su sindicato, desde cuando?

1.- "S"

Las 4 primeras preguntas mi compañera las contesto, pues yo soy prácticamente de reciente ingreso a trabajar directamente en el sindicato.

2.- ¿Desde cuándo se formó el sindicato de la SS, existe sólo una organización o hay otras?; ¿pertenecen a un sindicato nacional?

3.- En sus inicios como estaba estructurada la organización sindical (Cuántas secretarías) secretaria general, tesoreros/as, vocales (quienes las han encabezado hombres y mujeres)

4.- ¿Cuántas y cuántos agremiados por sexo tuvo en sus inicios su sindicato, Cuántos tiene hoy del total de sus trabajadores/as?

5.- ¿Ha cambiado la estructura sindical (se han agregado algunas modificaciones a la organización sindical? Si, no; Sí no ha cambiado. Porque,

6.- ¿Su organización Cuenta con una secretaria femenil? Si, No, porque

6. si existe la secretaria femenil a nivel estado pero yo no he visto que funcione.

Hay estatutos y se supone que es para mejorar las condiciones de las mujeres, cuando hay acciones que tienen que ver con asuntos de las mujeres se hacen pero no se sabe en concreto. Desconozco el programa de la secretaría femenil; una vez me invitaron a una capacitación de perspectiva de género, pero al final no se hizo.

7. ¿Conoce o ha escuchado lo que significa la perspectiva de género?

7.- que se, porque se ha luchado por la equidad de género. Lo que he escuchado es que las mujeres están en desventaja. En cuestión de género hay muchas luchas individuales, la mujer ha tomado las responsabilidades de la familia, pero siempre ha andado tras bambalinas, yo considero que se ha aventajado. Hace rato oí lo de los usos y costumbres de que pusieron unas tortillerías y les dieron en la torre a los tortilleros. Existen las políticas públicas pero la ley debe ser para todos.

8. ¿Sí sabe algo, como se aplica en la vida sindical la visión de género?

8 fíjate que aquí al interior, impera; lo que he visto y he sentido es... no es fácil que la mujer tenga el desarrollo a nivel de dirigencia será por la naturaleza de la mujer.

Aquí es el comité estatal, muchos no aceptarían a las mujeres como jefas, ven a la mujer como responsable, trabajadora, pero no la ven como dirigente según mi percepción, el sentir de ellos es que "es muy trabajadora y responsable, pero no la dejes llegar" esa es mi visión hasta cierto punto hay una misoginia. Hace falta que reconozcan que las mujeres hacen y valen.

En todas partes tratan a las mujeres como objetos decorativos: un medico dijo una vez "las mujeres son apasionadas y viscerales, que por eso no llegan".

Aquí no van a dejar llegar a una mujer a secretaria general, nunca.

9.- A nivel de la participación en asuntos laborales y sindicales ¿cómo es el involucramiento (% por género en reuniones sindicales, cumplimiento y compromisos en tareas del sindicato, tipo de actividades) de hombres y mujeres?

9.- Las mujeres les echan mas ganas la lucha la dan muy personal, no de grupo. Esta sección ha logrado muchas cosas, el Dr. "Z" aunque es un misógino pero tiene capacidad de gestión, se mueve, para él la mujer es ... se pone coraza porque tienen miedo de que la mujer llegue.

10.- ¿Quién ha sido más eficiente en la resolución de problemas y planteo de soluciones, los hombres o las mujeres y por que? ¿Qué tipo de problemas?

10.- (integrada en otra respuesta)

11.- ¿Cuántos dirigentes sindicales han existido desde que inicio la organización gremial?

11.-. Puros hombres, yo tengo 34 años trabajando , yo me acuerdo de 8 secretarios generales y todos son hombres. Si hay mujeres delegadas y de la única que me acuerdo secretaria general es la de Sinaloa.

12.- ¿Cuántos hombres y cuantas mujeres?

13.- ¿Cuál ha sido el desempeño de acuerdo al género?

14.- ¿Participa el sindicato en la promoción (ascensos) en el empleo y en la homologación salarial (a trabajo igual, salario igual) entre hombres y mujeres, episodios críticos en las relaciones entre géneros?, ¿Cómo?

14.- Había, dentro de la secretaria existe un escalafón. Sale una plaza, se desocupa y se promueve al personal para ocupar dicha plaza. En el congreso nacional por ejemplo se promueve desde hace mucho que sonora sea zona cara, se ha conseguido un apoyo económico para todos. Que antes era solo para las gentes con riesgos infecto-contagiosos.

15.- ¿Qué participación tiene el sindicato en asuntos de discriminación de género, desigualdad salarial, promoción en el empleo, acceso a capacitación, comunicación sexista, acoso o alguna otra forma de desigualdad de género en el ámbito laboral?

15.- Tiene mucha participación, nosotros nos regimos por unas condiciones generales de trabajo. Me han tocado casos de abusos o chantaje que si no aceptas te friego. Si se ha sabido de casos.

Aquí no se separa por hombres o por mujeres, se lucha por igual, para esos trabajadores cumplidos que cumplen, el sindicato es el defensor de todos porque es un abogado defensor, pero hablar...

Yo he visto que se defiende y que están bien los trabajadores; se han tomado medidas como apoyar incondicionalmente a los trabajadores.

16.- ¿Existe colaboración entre el sindicato y las autoridades de la secretaria para abatir la discriminación de género?, Si, No, ¿De qué forma?

16.- Se ventilan en colaboración con las autoridades para batir la discriminación y depende a veces de las autoridades la resolución de los casos de discriminación pero casi siempre estas se ponen del lado del victimario.

17.- ¿Su sindicato ha participado políticamente para promover algún cambio en la situación de género al interior de la institución? Si, no, cuáles, de qué forma.

17.- En todos mis años en la secretaria no he visto de que por que eres mujer u hombre si tú trabajas y demuestras no vas a sufrir desigualdad.

En violencia intrafamiliar la secretaria si tiene programas para batir la discriminación.

18.- ¿De acuerdo a su experiencia político-laboral, que haría falta para lograr que hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancia en el trabajo?

18.- S/d

Anexo 6. Matriz – compromisos y eficiencia de las políticas de salud

Instrumentos y legislación estatal (PEDES 2004-2009 ley estatal de salud, ley de igualdad entre hombres y mujeres)	ESTRATEGIAS DE SALUD	LINEAS DE ACCION Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	IMPACTO	EVALUACION (CAMBIOS, %)
<p>Política social se Sustenta en tres principios: igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y cohesión. La igualdad de Oportunidades está profundamente comprometida con la Equidad social, como con el respeto a las libertades individuales.</p> <p>(fundamento en el PND a nivel federal, metas del milenio, PNUD, conferencias y tratados internacionales)</p>	<p>-Promover y arraigar una nueva cultura de responsabilidad por la salud -Reorganizar el sistema estatal de salud para asegurar el uso óptimo de la infraestructura y de los recursos humanos, financieros y materiales, así como una coordinación eficaz entre las instituciones del sector -Extender el acceso equitativo de la población a los servicios de salud -Diseñar y coordinar acciones focalizadas de atención para el tratamiento de enfermedades adictivas, recurrentes, epidémicas y las consideradas como principales causas de muerte -Modernizar en forma integral los servicios de salud pública del estado para elevar su eficiencia y calidad. -Incrementar los niveles de complementación entre los servicios de salud Públicos y privados.</p>	<p>Dentro de las líneas de acción de cada una de las estrategias de salud no existe ninguna que corresponda con la igualdad de género y que se pueda ligar con la "igualdad de oportunidades (más bien este principio hace alusión a la equidad social en general)"</p>	<p>Desde la perspectiva de género no podemos medir el impacto. Se requiere de un instrumento que precise desde el diseño de una estrategia y se exprese en líneas de acción concretas para cada uno de los programas de salud.</p>	<p>NO</p>
<p>LEY DE SALUD 109</p> <p>Dentro del articulado de esta ley estatal no se encontró de manera explícita algún principio alusivo a género entendiéndolo como parte importante de un compromiso con la "igualdad de oportunidades".</p>	<p>ARTICULO 1o.- De conformidad con la Constitución General de la República y la Constitución Política del Estado de Sonora, la presente ley tiene por objeto establecer las bases para:</p> <p>I.- Garantizar el derecho a la protección de la salud;</p> <p>II.- La planeación del mejoramiento de la salud de los habitantes del Estado;</p> <p>III.- El acceso de los habitantes a los servicios de salud; y</p> <p>IV.- La coordinación y concurrencia en materia de salubridad local entre el Estado y los Municipios.</p> <p>Las disposiciones de esta ley, son de orden público e interés social.</p> <p>ARTICULO 3o.- En los términos de la Ley General de Salud y de la presente ley, corresponde al Gobierno del Estado en materia de salubridad general, dentro de su jurisdicción, la programación, organización, coordinación, operación, supervisión y evaluación de la prestación de los siguientes</p>	<p>Aquí se delinean las acciones que aparecen como programas prioritarios de la SSA.</p>	<p>De acuerdo a los programas en marcha se puede tener una visión del impacto a nivel de la generación de la información disponible en la SSA.</p> <p>Pero acciones con visión de género no es posible encontrarlas</p>	<p>NO</p>

	<p>servicios:</p> <p>I.- La atención médica;</p> <p>2</p> <p>II.- La atención materno-infantil;</p> <p>III.- La prestación de servicios de planificación familiar;</p> <p>IV.- La salud mental;</p> <p>V.- La vigilancia del ejercicio de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud;</p> <p>VI.- La promoción de la formación de recursos humanos para la salud;</p> <p>VII.- La investigación para la salud y el control de ésta en los seres humanos;</p> <p>VIII.- La información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud en el Estado;</p> <p>IX.- La educación para la salud,</p> <p>X.- La orientación y vigilancia en materia de nutrición;</p> <p>XI.- La prevención y el control de los efectos nocivos de los factores ambientales en la salud del hombre;</p> <p>XII.- La salud ocupacional;</p> <p>XIII.- La prevención y el control de enfermedades transmisibles;</p> <p>XIV.- La prevención y el control de enfermedades no transmisibles y accidentes;</p> <p>XV.- La prevención de la invalidez y la rehabilitación de los inválidos;</p> <p>XVI.- La asistencia social;</p> <p>XVII.- Los programas contra el alcoholismo y el tabaquismo; y</p> <p>XXVII BIS.- La promoción, prevención y el control de las enfermedades cardiovasculares, la obesidad y la diabetes,</p> <p>XVIII.- Se deroga;</p> <p>XIX.- Las demás que le confiera la Ley General de Salud y otras disposiciones legales.</p>			
<p>Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios</p> <p>Aprobada 1984</p> <p>Vigencia octubre de 1984</p>	<p>Las responsabilidades de los servidores públicos del Estado y de los Municipios. Tiene por objeto establecer:</p> <p>I.- Los sujetos de responsabilidad en el servicio público.</p> <p>II.- Las obligaciones en el servicio público.</p> <p>III.- Las responsabilidades políticas y administrativas de los servidores Públicos y las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar las sanciones que</p>	<p>No existen especificaciones de la naturaleza de los delitos pero están sujetos todos funcionarios los de las empresas de participación estatal o municipal mayoritaria, sociedades y asociaciones asimiladas a éstas, fideicomisos Públicos y organismos descentralizados del Estado y de los municipios.</p> <p>ARTICULO 5o.- Cualquier ciudadano, bajo su más</p>	<p>No tiene gran impacto ya que no existen mecanismos que sitúen en igualdad de condiciones a los/as ciudadanos/as, con los/as funcionarios /as públicos.</p> <p>Y el juicio político que es el proceso que esta ley establece, es un recurso que no aparece muy claro.</p>	<p>No</p>

	<p>corresponden a estos tipos de responsabilidades. IV.- Las autoridades competentes y las vías para declarar procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos</p>	<p>estricta responsabilidad, y con apoyo en pruebas suficientes, podrá formular denuncia ante el Congreso del Estado, o ante las autoridades que señala esta Ley, por cualquiera de las conductas y contra los servidores públicos mencionados en el Título Sexto de la Constitución Política del Estado de Sonora. No se admitirá la intervención de apoderado jurídico para la. Contiene un espíritu de inclusión al ser un instrumento que deja abierta la posibilidad de denuncia en contra de cualquier funcionario/a que no cumpla con su deber.</p>		
<p>La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) aprobada en 2006, constituye una norma fundamental para garantizar la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres en nuestro país.</p>	<p>(LGIMH), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, Tiene por objeto "regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres"</p>		<p>esta ley no especifica con claridad cuáles deben ser las dependencias e instancias responsables de promover, realizar y evaluar las medidas y acciones concretas en torno a las esferas de atención enunciadas;</p>	
MARCO INTERNACIONAL				
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual establece en su artículo 3 que: "Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre".</p>				
<p>Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995, la cual incluyó como parte de su objetivo estratégico H.2 la integración de la</p>	<p>1) un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente; 2) la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante;</p>			

<p>perspectiva de género en las legislaciones de cada país.</p>	<p>3) la inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones; 4) la prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres; 5) un cambio en las culturas institucional y organizativa, destacando tres aspectos en este cambio: a) el proceso político; b) los mecanismos políticos; c) los actores políticos (Lombardo, 2003:2-3).</p>			
<p>Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 17 de agosto de 2006</p>	<p>Aspectos positivos aprobación en 2006 de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres como su mecanismo nacional para el adelanto de la mujer y observa con reconocimiento la promoción de su presidenta al rango ministerial, así como la existencia de recursos financieros y humanos adicionales y la mayor influencia del Instituto en los planos federal, estatal y municipal. El Comité acoge con satisfacción la creación del Sistema Estatal de Indicadores de Género</p> <p>preocupación y recomendaciones Recordando la obligación del Estado Parte de aplicar de manera sistemática y continua todas las disposiciones de la Convención, el Comité considera que las preocupaciones y recomendaciones que se señalan en las presentes observaciones finales requieren la atención prioritaria del Estado Parte desde el momento actual hasta la fecha de presentación del próximo informe periódico. En consecuencia, el Comité insta al Estado Parte a que, en sus actividades de aplicación se centre en esas esferas y a que en su próximo informe periódico comunique las medidas adoptadas y los resultados conseguidos. Insta también al Estado Parte a que presente a todas las secretarías competentes y al</p>			

	<p>Congreso las presentes observaciones finales a fin de garantizar su aplicación cabal.</p> <p>observa con preocupación el que no haya una armonización sistemática de la legislación y de otras normas federales, estatales y municipales con la Convención, lo cual tiene como consecuencia la persistencia de leyes discriminatorias en varios estados y dificulta la aplicación efectiva de la Convención. El Comité lamenta las escasas explicaciones proporcionadas sobre los mecanismos existentes para que los estados cumplan las leyes federales y los tratados internacionales de derechos humanos en que México es parte, así como sobre las medidas que se toman cuando los estados y municipios no adoptan las reformas legislativas necesarias para garantizar su cumplimiento.</p> <p>9. El Comité insta al Estado Parte a que conceda una alta prioridad a la armonización de las leyes y las normas federales, estatales y municipales con la Convención.....mas</p> <p>Tomando nota de la aprobación de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, destinada a establecer un vínculo obligatorio entre los niveles federal y estatal en la formulación de políticas y disposiciones legislativas, el Comité observa con preocupación que no existen mecanismos suficientes para coordinar y lograr la interacción con los estados y los municipios en este proceso.</p> <p>Preocupa al Comité que la inexistencia de este mecanismo de coordinación suponga un obstáculo para las iniciativas federales y estatales destinadas a lograr el disfrute de los derechos humanos por la mujer y provoque una fragmentación de las actividades. Si bien el Comité acoge con satisfacción el hecho de que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos haya sido</p>			
--	---	--	--	--

	<p>designada como institución encargada del seguimiento y evaluación de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, le preocupa que quizás esta institución no cuente con los conocimientos especializados en cuestiones de género ni con los recursos humanos y financieros necesarios para desempeñar esa función.</p> <p>El Comité insta al Estado Parte a que ponga en marcha mecanismos de coordinación y seguimiento destinados a lograr la armonización y aplicación efectivas de los programas y políticas relativos a la igualdad de género</p> <p>Preocupan al Comité las demoras en la aprobación de los proyectos de ley pendientes y las enmiendas de las leyes vigentes que son críticas para lograr el disfrute de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de la discriminación.</p> <p>42 recomendaciones e insta al estado a presentar resultados satisfactorios en el 2010.</p>			
--	---	--	--	--