



---

## DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN QUE GUARDAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES CON RELACIÓN A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER EJECUTIVO EN EL ESTADO DE TABASCO

---

RESPONSABLE DE LA REDACCIÓN:  
DRA. ALICIA ELENA PÉREZ DUARTE Y NOROÑA

---

Este trabajo se hizo bajo los auspicios de:



Versión revisada, corregida y aumentada para atender las observaciones de las Instituciones  
patrocinadoras. Marzo de 2009

---

## ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN DE LOS ANTECEDENTES .....	8
II.	GRUPO DE INVESTIGACIÓN .....	10
1.	COORDINADORA .....	10
2.	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN CUALITATIVA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	11
3.	RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	13
III.	MARCO TEÓRICO .....	14
1.	CONCEPTO Y OBJETIVOS.....	14
2.	LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING .....	17
3.	DECLARACIÓN DEL MILENIO .....	20
IV.	METODOLOGÍA.....	21
1.	PLANTEAMIENTO INICIAL .....	21
2.	ESTRATEGIAS PARA RECABAR LA INFORMACIÓN .....	22
V.	DIAGNÓSTICO DE LAS INSTITUCIONES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO .....	38
1.	ANOTACIONES GENERALES .....	38
2.	RESPUESTAS POR TEMÁTICA .....	46
VI.	CATÁLOGO DE RECOMENDACIONES A MANERA DE CONCLUSIONES.....	87
1.	RECOMENDACIONES GENERALES .....	87
2.	RECOMENDACIONES INSTITUCIONALES .....	91
3.	PROPUESTAS DE FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PARA MEJORAR SU TRABAJO .....	92
VII.	EPÍLOGO .....	94

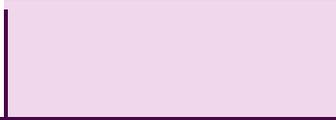
## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco .....	40-42
Tabla 2. Dependencias por número de cuestionarios entregados.....	44-45
Tabla 3. Conocimiento del Marco Jurídico por dependencia .....	51-54
Tabla 4. Existencia de estadísticas por dependencia y rubro.....	57-59
Tabla 5. Casos de violencia señalados en los cuestionarios.....	76
Tabla 6. Acciones de sensibilización o capacitación interna y estrategias de capacitación para la atención a las usuarias o usuarios con perspectiva de género .....	77-81
Tabla 7. Instituciones con presupuesto específico para acciones y/o proyectos con perspectiva de género.....	86

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Participación de las dependencias por instrumento.....	43
Gráfica 2. Porcentaje de dependencias que afirman tener conocimiento del marco jurídico.	46
Gráfica 3. Porcentaje de instituciones que tienen conocimiento sobre programas y leyes específicas de equidad de género.....	48
Gráfica 4. Grupos de enfoque que conocen el marco jurídico estatal y federal y otros mecanismos sobre derechos humanos de las mujeres .....	49
Gráfica 5. Grupos de enfoque, mujeres que conocen el marco jurídico estatal y federal y otros mecanismos sobre derechos humanos de las mujeres.....	50
Gráfica 6. Porcentaje de instituciones que cuentan con estadísticas diferenciadas.....	56
Gráfica 7. Principales causas de ausencia	
Cinco principales causas de ausencia de mujeres, por número de menciones.....	61
Cinco principales causas de ausencia de hombres, por número de menciones.....	62
Gráfica 8. Principales causas de baja	
Cinco principales causas de baja de mujeres, por número de menciones.....	63
Cinco principales causas de baja de hombres, por número de menciones.....	64
Gráfica 9. Número de grupos de enfoque que reportaron prácticas equitativas en el proceso de selección.....	65

Gráfica 10. Prácticas discriminatorias en el proceso de selección señaladas en los grupos de enfoque .....	66
Gráfica 11. Visión general de la situación salarial en las instituciones.....	68-69
Gráfica 12. Distribución de permisos para el cuidado de la familia por género	
Grupos de enfoque de mujeres.....	70
Grupos de enfoque de hombres.....	71
Gráfica 13. Situación general de la solicitud y autorización de permisos.....	72
Gráfica 14. Espacios en los que suele haber discriminación.....	74
Gráfica 15. Prácticas discriminatorias.....	75
Gráfica 16. Instituciones con procedimiento e instancia para atención de quejas y denuncias por violencia de género.....	77
Gráfica 17. Perspectiva sobre la violencia de género.....	79
Gráfica 18. Porcentaje de instituciones que reportaron contar con:	
Capacitación en materia de perspectiva de género.....	81
Materiales de capacitación con enfoque de género.....	82
Materiales de difusión con enfoque de género.....	83
Gráfica 19. Porcentaje de instituciones que reportaron contar con:	
Presupuestos con perspectiva de género.....	84
Proyectos con perspectiva de género.....	85



---

Gráfica 20. Propuestas para lograr la equidad de género.....	93-94
--	-------

## I. PRESENTACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

En el documento técnico que plantea la necesidad de elaborar este diagnóstico, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco señaló que el análisis de la perspectiva de género y su integración y transversalización en las políticas públicas y en la administración pública en nuestro país, y por ende en el Estado de Tabasco, es relativamente nuevo. En los últimos años ha aumentado el interés y la voluntad política de incrementar los niveles de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación y ejecución de las políticas públicas y en la cultura institucional de los poderes públicos, sin embargo, aun existen grandes resistencias debido, entre otras cosas, a una estructura administrativa centralizada y sectorial que responde a una lógica de gobierno cuyas prioridades, hasta hace poco, giraban en ejes distintos y atendían a otras prioridades. La igualdad entre mujeres y hombres estaba simplemente en la Constitución y no se había visibilizado la necesidad de actuar de otra manera para que ese principio normativo fuera una experiencia de vida de todas las mujeres y los hombres de Tabasco. Es en este contexto que se inserta este ejercicio que, a su vez, forma parte de un proyecto más amplio que tiene como propósito incorporar transversalmente la perspectiva de género en el diseño y operación de políticas y programas públicos, para promover de forma efectiva la igualdad de oportunidades entre los géneros y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

Efectivamente, en el Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012, en el Eje Transformador 1, Apartado 1.6, denominado Gobierno y Equidad de Género, se plasma el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres como una de las estrategias y líneas de acción. Para ello, se propone la incorporación transversal de la perspectiva de género en el diseño y operación de programas y políticas públicas en los distintos poderes de gobierno, así como el establecimiento de una efectiva coordinación interinstitucional en la administración pública impulsando mecanismos de información, diagnóstico, evaluación y seguimiento.

Esta estrategia denominada "Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de Tabasco" se plantea como un ejercicio de largo alcance programado en 3 fases, en la primera se requiere, entre otras cosas, la elaboración de un diagnóstico que permita conocer la situación que guardan las

políticas públicas del Poder Ejecutivo del Estado en relación a la aplicación de la perspectiva de género con la finalidad de elaborar recomendaciones para su implementación.

Como todo ejercicio de esta naturaleza, tuvo que ser ajustado para enfrentar situaciones que, si bien se suponía que podían presentarse, superaron los límites de lo previsible. Sin embargo, el objetivo principal: Conocer la situación que guardan las políticas públicas en la estructura organizativa y operacional del Poder Ejecutivo del Estado en la promoción de acciones afirmativas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, se alcanzó pues este diagnóstico es un instrumento que identifica el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las acciones, procedimientos y políticas institucionales en las dependencias de gobierno del Estado de Tabasco, de tal manera que se pueden vislumbrar las áreas de oportunidad para poder diseñar una estrategia integral que permita contar con una administración pública sustentada en los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas como ejes del fortalecimiento democrático que se busca. A pesar de los ajustes necesarios, se privilegió en cumplimiento de los objetivos previstos, esto es:

- ♀ Conocer la situación que guardan las políticas públicas en la estructura organizativa y operacional del Poder Ejecutivo del Estado en la promoción de acciones afirmativas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- ♀ Conocer la posición y situación laboral de las mujeres en relación a los hombres en el ámbito institucional de la administración pública del Estado.
- ♀ Contar con un “mapa de género” del Poder Ejecutivo en el Estado de Tabasco que permita identificar ausencias y hacer recomendaciones para el adelanto de las mujeres trabajadoras.

A estos tres objetivos responden las veinte gráficas y las siete tablas que se integran al presente documento, fácilmente identificables en el índice de disco compacto y a las cuales se puede acceder de manera sencilla con a través de los vínculos electrónicos.

## II. GRUPO DE INVESTIGACIÓN

### 1. COORDINADORA

**Doctora Alicia Elena Pérez Duarte y Noroña.** Doctora en Derecho, pionera en el país en Estudios Jurídicos de Género. Autora de varios libros y artículos de temas relacionados con su especialidad, publicados tanto en México como en el extranjero. Toda su carrera profesional la ha dedicado a mejorar la condición social y jurídica de las mujeres mexicanas y a promover estudios con perspectiva de género y de derechos humanos.

Ha dictado casi dos centenares de conferencias e impartido varios cursos monográficos, tanto en el ámbito nacional, como internacional. Ha participado en múltiples seminarios y mesas redondas, y asistido a varios congresos de corte internacional. Ha colaborado en investigaciones colectivas relacionadas con la pobreza extrema, los derechos de la mujer y la infancia, la violencia hacia las mujeres y el tráfico de personas. Ha sido investigadora y profesora en la Universidad Nacional Autónoma de México y en varias universidades del país. Fue miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

En el Distrito Federal, ocupó los cargos de Directora del Ministerio Público Familiar y Civil en la Procuraduría General de Justicia y Magistrada en el Tribunal Superior de Justicia. Fue Consejera en la Misión Permanente de México ante Organismos Internacionales con sede en Ginebra, en donde atendió los temas de Derechos Humanos; Delegada para América Latina de la Organización Mundial contra la Tortura, Secretaria Técnica de la Comisión Especial del Senado de la República para dar Seguimiento al Avance de las Investigaciones en torno al caso de los Homicidios de Mujeres en Ciudad Juárez, Chihuahua y Fiscal Especial para la Atención de Delitos Relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres en el País, en la Procuraduría General de la República.

Fue miembro de número de la Academia Mexicana de Derechos Humanos y Presidenta fundadora de Sin Fronteras I.A.P.

Actualmente es profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México y consultora independiente en los temas de su especialidad.

## 2. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN CUALITATIVA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### Mtra. Gabriela Igartúa Méndez

Maestra en sociología, con estudios de doctorado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, su trayectoria ha transcurrido principalmente en el sector público del gobierno federal, desempeñando puestos en diversos programas gubernamentales que le han permitido diseñar, administrar y evaluar planes y estrategias de capacitación de alcance nacional dirigidos a servidoras y servidores públicos de los tres órdenes de gobierno, como a organizaciones y agrupaciones ciudadanas de la sociedad civil que han participado en la operación y vigilancia de políticas públicas orientadas al desarrollo social. Así mismo, se ha desempeñado como consultora externa en la investigación y realización de acciones vinculadas a los sistemas de control y en el desarrollo de proyectos.

Participó, desde la Fiscalía Especial para la Atención de Delitos de Violencia contra las Mujeres en el País, de la PGR en el diseño y desarrollo de programas de formación especializada para el personal en activo involucrado en la procuración de justicia; ya sea en las agencias del ministerio público, agentes federales de investigación o personal pericial, tales como, la Especialidad “Psicología y Género en la Procuración de Justicia” y el Diplomado “Formación Pericial con Perspectiva de Género”, únicas en América Latina por su carácter interdisciplinario. Lo anterior, junto con la Facultad de Psicología de la UNAM.

**Lic. Lourdes Rodríguez Pérez**, Maestra Normalista por la Escuela Nacional de Maestros, y Licenciada en Pedagogía por la Universidad Nacional Autónoma de México, ha realizado estudios de actualización en el Ministerio de Educación y Cultura de Madrid, España y diversos Diplomados vinculados con la formación de personal y agentes de cambio.

Ha desempeñado funciones dentro del ámbito gubernamental y privado, siempre vinculadas a la docencia y a la capacitación y su participación en eventos de carácter nacional e internacional, foros, seminarios, encuentros, talleres ha sido permanente, tanto como ponente como participante.

Durante 28 años de vida profesional en estos ámbitos ha destacado su participación en proyectos de *desarrollo humano, servicio de carrera, desarrollo curricular, modelos pedagógicos*, dentro de la Secretaría de Educación Pública, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, el

Servicio de Administración Tributaria, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en la Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres en el País, de la Procuraduría General de la República. Dentro de su participación en eventos internacionales destacan su colaboración como instructora y asesora en el Proyecto de Fortalecimiento de los Centros de Capacitación de las Administraciones Tributarias de los Países Miembros del Banco Interamericano de Desarrollo, CIAT Madrid, España, en el Proyecto de Formación Integral para el sistema Tributario de Ecuador y la Formación de Instructores en el SAT, Guatemala.

Actualmente se desempeña como consultora e instructora en programas de formación, desarrollo humano y género y como profesora definitiva en la Universidad Nacional Autónoma de México.

**Lic. María del Carmen Reynoso Delgado**, Licenciada en Etnología, especialista en estudios de género y derechos humanos de las mujeres. Docente en la Especialidad Psicología y Género en la Procuración de Justicia. FEVIM y en el Diplomado Administración Pública con Perspectiva de Género. Facultad de Derecho de la UNAM

Imparte talleres sobre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley General), Derechos humanos de las mujeres, Origen del feminismo y Transversalización de la perspectiva de género.

Durante su carrera profesional ha impartido materias sobre perspectiva de género en talleres, diplomados y en diversas especialidades a nivel nacional para sensibilizar a servidoras y servidores públicos, principalmente, sobre la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y los derechos de las mujeres. Fue adjunta de la Dra. Marcela Lagarde y de los Ríos en los Posgrados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y de la Facultad de Filosofía y Letras, Instituto de Investigaciones Antropológicas, UNAM. Actualmente es adjunta de la Doctora Alicia Elena Pérez Duarte en el Posgrado de la Facultad de Derecho, UNAM, 2008.

Colaboró en las publicaciones: Violencia Femicida en la República Mexicana, H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Comisión Especial de Femicidio 2006 y Violencia feminicida en 10 entidades de la República Mexicana, H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Comisión Especial de Femicidio 2006

En la Ciudad de México, D.F., ocupó los cargos de Directora de área de Fomento a la Cultura de la no Violencia, de la Fiscalía Especial para la atención de delitos relacionados con actos de violencia contra las mujeres en el país, FEVIM; Asesora de la Presidenta de la Comisión Especial de Femicidios, de la LIX Legislatura; Coordinadora del Programa de Desarrollo de Recursos, en la Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer, A.C. Semillas y Directora Social, en la Dirección de Protección Civil del Gobierno del Distrito Federal.

Actualmente se desempeña como consultora independiente y colabora en las organizaciones feministas Opera Iusta y Toda Mujer.

### 3. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

**Rodrigo Bustamante Igartúa.** Tiene Estudios de sociología en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Desde 1996 forma parte de proyectos dirigidos al desarrollo comunitario y regional y en 2005 funda, junto con otros compañeros, Adeco, Acciones para el Desarrollo Comunitario A.C. que es una organización formada por jóvenes que realiza proyectos educativos desde la óptica de la participación y autogestión comunitaria.

Colaboró con la Secretaría Técnica de la Comisión del Senado de la República para dar seguimiento al avance de las investigaciones en torno al caso de los homicidios de mujeres en Ciudad Juárez, Chihuahua; con el Centro de Estudio para la Zona Metropolitana A.C., Metrópoli 2025, donde participó en distintas investigaciones sobre la desigualdad y marginación en la zona metropolitana del Valle de México.

Es socio fundador de Invesocial, investigación dinámica, gracias a la cual ha podido contribuir en el diseño, gestión y evaluación de diferentes programas y proyectos sociales.

**Gabriel Cosío Torregrosa.** Con estudios de Sociología en la UNAM. Ha trabajado como asistente de investigación para la FLACSO, México, como líder coordinador de proyecto para la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México y es miembro fundador de Invesocial. A lo largo de su carrera profesional, ha adquirido un amplio conocimiento en la investigación de campo, lo que le ha permitido desarrollar herramientas novedosas de investigación.

**Omar Rodrigo Escamilla Haro.** Politólogo por la Universidad Nacional Autónoma de México. Ha participado como consultor para el Centro Americano de Solidaridad, la Red de Mujeres Sindicalistas, los Steelworkers, el PRODESC, El Centro de Estudios Políticos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y el Instituto de Investigaciones Económicas, ambas instituciones de la UNAM y la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos. Sus principales temas de trabajo son mundialización, sociología del Trabajo y Derechos Humanos

**Mario Yadín Zermeño Núñez.** Estudió Sociología en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, ha sido profesor adjunto de las materias Sociología de Género y Regiones Socioeconómicas de México, ambas materias adscritas a la carrera de Sociología en la misma Universidad.

Ha colaborado como investigador y desempeñando labores de campo con distintas metodologías como encuestas, entrevistas a profundidad y manejo de grupos de enfoque para evaluaciones externas como: Programa de Fomento y Desarrollo de Culturas Indígenas 2006 y 2007 y el Programa Promoción y Convenios en Materia de Justicia 2005 y 2007, ambos de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas adscrito a la CDI; Programa IFAI-Comunidades, 2006, anexo al Instituto Federal de Acceso a la Información; Programa Comunidades Saludables 2007, inscrito a la Secretaría de Salud; Línea de Atención Vida sin Violencia, 2008, Instituto Nacional de las Mujeres.

Actualmente Mario Zermeño se desempeña como Jefe de Departamento de Análisis y Evaluación de Programas, en el INMUJERES.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 1. CONCEPTO Y OBJETIVOS

Al hablar de perspectiva de género se alude a una herramienta conceptual que permite mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por cuestiones culturales que asignan a los seres humanos determinados papeles tanto en la sociedad como en los espacios familiares. La importancia de la aplicación y estudio de esta perspectiva está dada porque permite

comprender cómo es que se produce la discriminación de las mujeres, cuáles son las consecuencias de esa discriminación y cuáles las vías para transformarla.

La transversalidad de la perspectiva de género fue definida por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

En estricto sentido se refiere a la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.<sup>1</sup>

Originalmente, este concepto se empezó a utilizar a través del vocablo inglés *mainstreaming* que se traduce, literalmente como “incorporar a la corriente principal”, y se ha usado en español como incorporación o transversalizar. Desde su aparición en el lenguaje político feminista hasta nuestros días, ha tenido diferentes enfoques. Tres fueron los iniciales: un concepto político/administrativo, una teoría y una estrategia.

Hoy se habla de transversalidad de la perspectiva de género como un principio o pauta necesario para las sociedades contemporáneas, cuya dinámica aconseja dar un viraje cualitativo en la definición de las políticas públicas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.<sup>2</sup> Casco señala de manera clara que transversalidad tiene un carácter de principio vinculante, cuya fuerza<sup>3</sup>

... radica en que la *promoción de la Igualdad* como principio y como valor social no deberá limitarse ni a un simple logro de equilibrio estadístico entre los sexos, ni al logro exclusivamente de una legislación igualitaria (la *igualdad de jure* no lleva directamente a la *igualdad de facto*) sino que deberá ser

---

<sup>1</sup> BIRGIN, Haydée, Eleonor FAUR y Paola BERGALLO, *Un Marco Conceptual de Derechos Humanos para la Programación de UNIFEM*, UNIFEM, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 3a Edición Septiembre 2006.

<sup>2</sup> Ver, Beatriz Casco, *Mainstreaming: una aproximación teórica*, 2 de octubre de 2003.

<sup>3</sup> Sus planteamientos los sustenta en la Comunicación de la UE: “Las mismas oportunidades-incorporar la igualdad en todas las políticas de la Comunidad y sus actividades” (COM 96)67 final.

presentada y planteada como una estrategia que genere *“cambios duraderos en los papeles paternos, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización del trabajo y del tiempo libre, en el desarrollo personal e independencia de las mujeres, pero involucrando a los hombres y a toda la sociedad para que anime, impulse este progreso y poder ser un ejemplo de democracia y de pluralismo”*

En esta línea de análisis, la transversalidad de la perspectiva de género es un sistema político re-distributivo a gran escala, con una concepción teórica encaminada a:

- ♀ Identificar de qué manera las estructuras sociales existentes de *“diseño androcéntrico”* dificultan u obstaculizan la *“igualdad en los resultados”*, pese a la puesta en práctica de medidas de acción positiva.
- ♀ Reconocimiento explícito y comprometido que las políticas no son neutras al género.
- ♀ Reducir/ eliminar las desigualdades de género considerando el diferencial punto de partida de mujeres y hombres, analizando los contextos concretos socio-comunitarios en que dichas desigualdades se manifiestan.<sup>4</sup>

En este contexto, el objetivo de la transversalidad es transformar la forma en la que operan las dependencias públicas, en especial los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas, así como las creencias y valores sociales y personales que influyen en esa formulación y ejecución y que obstaculizan la igualdad y la no discriminación. Por ello las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Toda estrategia de transversalidad supone la articulación pro-activa de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de la transversalidad

---

<sup>4</sup> Ídem, supra 3.

Las instancias para el adelanto de las mujeres, así como los mecanismos de enlaces intra e interinstitucionales tanto en el ámbito de la administración pública como en la municipal, tienen la atribución normativa y operativa de vincular a estos actores y lograr, mediante su articulación, una sinergia positiva que haga posible los cambios requeridos y deseados para la consolidación de la democracia, el fortalecimiento de una cultura de respeto a la legalidad y a los derechos humanos, en especial el derecho a una vida libre de violencia que asiste a las mujeres.

## 2. LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

El párrafo 39 del documento que consigna La Plataforma señala que se trata de programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad de tal suerte que se acelere la aplicación de las estrategias acordadas en Nairobi,<sup>5</sup> para el adelanto de las mujeres, así como para eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada de sus comunidades, regiones, y países. Para ello señala que el conjunto de acciones y estrategias que lo integran tiene por objeto lograr este adelanto:

... mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener el desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable que haya una relación transformada, basada en la igualdad, entre mujeres y hombres. Se necesita un empeño sostenido y a largo plazo para

---

<sup>5</sup> Conferencia celebrada en Nairobi, del 15 al 26 de julio de 1985, los resultados se pueden estudiar en Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985, Documento de Naciones Unidas con número de venta S.85.IV.10.

que mujeres y hombres puedan trabajar de consuno para que ellos mismos, sus hijos y la sociedad estén en condiciones de enfrentar los desafíos del siglo XXI.<sup>6</sup>

Este mismo documento define las condiciones para el logro de esos objetivos de igualdad y no discriminación, mismos que se encuentran en la base de los esfuerzos que se realizan tanto en el ámbito federal como estatal y municipal para la transversalización de la perspectiva de género:

Para que la Plataforma de Acción tenga éxito se necesitará el empeño decidido de los gobiernos, las organizaciones internacionales y las instituciones a todos los niveles. También será preciso movilizar recursos suficientes a nivel nacional e internacional, así como recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo, a través de todos los mecanismos de financiación existentes, incluso las fuentes multilaterales, bilaterales y privadas para el adelanto de la mujer; recursos financieros para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales; una dedicación a la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y oportunidades y la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en todos los órganos y procesos de adopción de políticas nacionales, regionales e internacionales, y el establecimiento o el fortalecimiento de mecanismos a todos los niveles para el proceso de rendición de cuentas a las mujeres del mundo.<sup>7</sup>

El marco teórico/político de esta Plataforma de Acción se sustenta en el reconocimiento de que todo progreso y desarrollo económico y social tienen como base la paz y la seguridad, contextos en los cuales las mujeres tienen un papel protagónico significativo –como lo han tenido a lo largo de la historia, a pesar de que sus aportaciones no siempre son recogidas por la historia oficial. Así, toda política, todo programa, toda estrategia encaminada al mejoramiento de sus condiciones de vida y a su participación en plano de igualdad en la adopción de decisiones, la prevención y resolución de conflictos, es ya un paso sólido en el camino para la consecución tanto de la paz como de la estabilidad y el desarrollo.

Los temas tratados en esta Plataforma de Acción son hoy compromisos asumidos por el Estado mexicano por su vinculación con los preceptos de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

---

<sup>6</sup> Documento de Naciones Unidas A/CONF. 177-20, párrafo 39.

<sup>7</sup> Ídem, párrafo 43.

contra la Mujer por ello, los planteamientos hechos en materia de aplicación de sus objetivos, acciones y estrategias, son útiles en el diseño de políticas públicas y deben ser la base de los planes y programas de desarrollo de un Estado democrático.

La transversalidad de la perspectiva de género es la concreción metodológica de las modificaciones que deben hacerse en las estructuras internas de las instituciones gubernamentales, en la revisión de los valores, creencias, actitudes, normas y procedimientos que se reafirmen los esquemas patriarcales y, por ello mismo, se contrapongan al adelanto de las mujeres y al establecimiento de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas.<sup>8</sup>

Una eficiente aplicación de los principios señalados y de los objetivos y estrategias de la Plataforma de Acción en el ámbito estatal y municipal, requiere:

- ♀ Objetivos claros,
- ♀ Mecanismos de rendición de cuentas;
- ♀ Transparencia en la asignación y utilización de recursos;
- ♀ Mayor vinculación inter, intra y exo institucional;
- ♀ Fluidez en la comunicación e información constante entre instituciones y personas;
- ♀ Adopción de medidas encaminadas a establecer o fortalecer los mecanismos nacionales, estatales y municipales para el adelanto de las mujeres;
- ♀ Procedimientos apropiados y personal para la coordinación inter, intra y exo institucional;
- ♀ Incorporación de la perspectiva de género en los programas y políticas;
- ♀ Recursos humanos y financieros suficientes y apropiados;

---

<sup>8</sup> Así se establece en la Plataforma de Acción, ver párrafos 22 y ss.

Todo ello cohesionado debidamente por la voluntad política de gobernantes y la ciudadanía.

### 3. DECLARACIÓN DEL MILENIO

El 8 de septiembre de 2000, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó una declaración con el fin de reafirmar los principios y valores de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en especial:

- ♀ La libertad entendida en el marco del derecho que tienen todas las mujeres y todos los hombres a vivir su vida y a criar a sus hijas e hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia.
- ♀ La igualdad, entendida como una condición para el desarrollo de todas las personas y naciones, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.
- ♀ La solidaridad, entendida como el abordaje de los problemas mundiales de manera tal que los costos y las cargas se distribuyan con justicia, conforme a los principios fundamentales de la equidad y la justicia social.
- ♀ La tolerancia como una obligación de mujeres y hombres de respetarse mutuamente, en toda su diversidad de creencias, culturas e idiomas; de no temer ni reprimir las diferencias dentro de las sociedades ni entre éstas.

Valores que deben estar presentes en todas las acciones y políticas públicas y que, en el tema de este documento, implica los compromisos de promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible y el trabajo encaminado a erradicar la violencia de género contra las mujeres.

## IV. METODOLOGÍA

### 1. PLANTEAMIENTO INICIAL

Originalmente se planteó el diseño de una metodología que incluyera un conjunto de estudios, investigaciones y evaluación con perspectiva de género de las políticas públicas de la entidad federativa y en la concertación con las y los secretarios, subsecretarías y subsecretarios, así como con las y los titulares de las distintas dependencias a fin de que brinden las facilidades para la realización del diagnóstico institucional y se comprometan en la ejecución y participación de cada sector en las fases de las propuestas que emanen de estos estudios e investigaciones, con lo que se podría realizar el mapa de género de la administración pública en la situación que se encuentra actualmente de tal suerte que permita conocer la posición laboral de las mujeres en el Ejecutivo Estatal así como su reflejo tanto en los planes y programas de trabajo como en la atención ciudadana.

Sin embargo, este planteamiento supone que la mayor parte de las funcionarias y funcionarios públicos del Estado conocen la teoría de género y trabajan con perspectiva de género, lo cual no es exacto precisamente porque, como se señaló al inicio de este documento, este enfoque es muy nuevo en el país y más lo es en el Estado de Tabasco. Esto apunta a los tres problemas principales que se plantearon inicialmente como ejes analíticos:

- ♀ Posible ausencia de políticas públicas específicas para la transversalización intra, inter y exo institucional de la perspectiva de género
- ♀ Grado de conocimiento y convencimiento de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de los en puestos claves de la administración pública estatal
- ♀ Grado de integración de la perspectiva de género en los programas y presupuestos.

Sin embargo, estos problemas se pueden visualizar como ámbitos de desarrollo privilegiados en el Estado de Tabasco, precisamente porque el esquema del Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012, en el Eje Transformador 1, plantea la necesidad de trabajo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Así, se transformó el

planteamiento inicial para incorporar estos tres puntos desde una visión positiva y como parte de un esquema programático gubernamental, interpretando de la manera más amplia posible el compromiso a que se hace referencia en el mencionado Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012.

Así pues, este planteamiento inicial se reformuló para considerar como parte del diagnóstico la identificación de tres áreas de oportunidades:

- ♀ Identificación de las áreas intra, inter y exo institucionales adecuadas para la ejecución de políticas públicas para la transversalización de la perspectiva de género;
- ♀ Identificación de las necesidades de sensibilización, formación y capacitación de funcionarias y funcionarios públicos de la administración pública de Tabasco en materia de derechos humanos, perspectiva de género y aplicación de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas;
- ♀ Identificación de las necesidades de formación y capacitación de funcionarias y funcionarios de la administración pública de Tabasco para la adecuada integración de la perspectiva de género en los programas y presupuestos institucionales.

Con este planteamiento, se reconoce que las dificultades para la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública no es tanto un problema de tipo económico sino de recursos humanos, pues es ahí donde los procesos de adaptación son más lentos, de tal suerte que no basta el flujo de insumos materiales y económicos para transformar las formas y métodos del trabajo administrativo, es preciso, crear capacidades específicas en las personas que construyen esta administración pública.

## **2. ESTRATEGIAS PARA RECABAR LA INFORMACIÓN**

Para ajustar los esquemas de análisis y diagnóstico, se consideraron dos etapas cuyos resultados son complementarios y definen de manera amable la situación de la perspectiva de género en la administración pública del Estado. Estos esquemas responden a la metodología más aceptada en los foros de derechos humanos de las mujeres, que contempla una concepción científica vigente en el mundo contemporáneo, producida y sistematizada por académicas, investigadoras, movimientos de mujeres y feministas, que es el eje

rector de los instrumentos internacionales implementados para erradicar la violencia contra las mujeres, tales como: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia Mundial de la Mujer y los Objetivos y Metas del Milenio.<sup>9</sup> Esta metodología aborda los campos personal, institucional y estructural presentes en el tópico analizado –la administración pública estatal, en este caso- de tal suerte que permite tener una visión integral de las respuestas tanto cuantitativas como cualitativas.

Así, se diseñó una primera etapa que consistió en la elaboración de un cuestionario que fue presentado a las autoridades de primer nivel en el Estado, lo que se conoce como mandos medios y superiores, para conocer sus opiniones, tal como se describe en el propio cuerpo del siguiente documento:

---

<sup>9</sup> Esta metodología fue recogida por el equipo de trabajo dirigido por la Dra. Marcela Lagarde y de los Ríos que elaboró el Diagnóstico sobre la Violencia Femenicida en 10 Estados de la República en el 2006.

---

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO

### CUESTIONARIO

#### Objetivo:

**Medir la capacidad** institucional de responder de manera diferenciada a las necesidades de hombres y mujeres, mediante políticas, acciones o prestación de servicios orientados a la equidad de género, para lograr los objetivos de desarrollo planteados para la institución.

#### Aplicación:

Mandos medios y superiores: de los puestos de Dirección de Área hacia arriba en el organigrama de cada institución.

#### I. Marco Normativo

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

Sí  No

¿Cuáles de estos instrumentos conoce?

-Plan Nacional de Desarrollo.

-Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

-Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

-Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el D.O.F. el 11 de junio de 2003.

-Ley del Instituto Estatal de las Mujeres.

-Programa Nacional por una Vida sin Violencia.

-Acuerdo sobre Capacitación y Profesionalización en Género.

-Presupuesto de Egresos de la Federación, Art. 25.

-Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012.

-Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres

### Otros

¿Existen algunos instrumentos específicos que se tomen en cuenta en su Sector?

Sí  No

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

(Ejemplo: Norma Oficial Mexicana NOM-190-SS

A1-1999 referente a la prestación de los Servicios de Salud, que establece criterios a seguir por parte de los médicos y el personal de salud para atender la violencia familiar.)

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

Sí  No

¿Cuál? \_\_\_\_\_

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

Sí

¿Cuál? \_\_\_\_\_

No

¿Han implementado algún mecanismo de coordinación interinstitucional o intersectorial para la equidad de género y/o el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Por ejemplo:

Convenios, Acuerdos y/o acciones interinstitucionales, coordinación con el Instituto Estatal de las Mujeres, etc.)

No Sí ¿Cuál?  \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

Recursos humanos y financieros

II.1 Perfil Sociodemográfico

¿Cuentan con estadísticas y/o registros diferenciados por sexo. Sí No

Proporcione la siguiente información relativa a su institución:

- Número de mujeres y hombres por áreas y porcentaje con relación al total en la plantilla de la institución.
- Número de mujeres y hombres por grupos de edad (18 a 30; 31 a 40; 41 a 50; 51 a 60; 61 en adelante), grado de escolaridad concluida (primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura, posgrado) y estado civil.
- Número de mujeres y hombres por nivel salarial\* y tipos de contrato y su porcentaje con respecto al total.
- Número de mujeres y hombres en puestos de dirección (mando medio y superior), nivel técnico, y administrativo, por área, y su porcentaje con respecto al total registrado en la plantilla de la institución.
- Jornada de trabajo.
- Prestaciones sociales otorgadas a mujeres y hombres por puesto y nivel salarial
  - Embarazo y lactancia.
  - Guardería.



- Requerimientos escolares.
- Medidas de seguridad.
- Atención médica.
- Vivienda.
- Coche.
- Chofer.
- Teléfono celular
- Horario

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

Causas de ausencia en mujeres	Causas de ausencia en hombres

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

Causas de baja en mujeres	Causas de baja en hombres

## II.2 Políticas Institucionales

¿Hay en la institución alguna política que tome en cuenta las necesidades, problemáticas y prioridades diferenciadas de hombres y mujeres? En materia de:

-Reclutamiento y Selección. No  Sí  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

-Política de despidos y finalización de contrato. No  Sí  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

-Salarios No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

-Duración y/o horario de la jornada de trabajo. No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

-Asistencia. No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

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

No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

¿Existen políticas que favorezcan la participación equitativa de hombres y mujeres?

No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

¿Existen procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias?

No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

### II.3 Quejas o denuncias al interior de la Institución

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

No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

¿Existe alguna instancia para su atención?

No  Sí  Cuál? \_\_\_\_\_

Señale el número de quejas o denuncias presentadas por tipo y sexo, y sanción o resolución prestada por la institución.



DISCRIMIMACIÓN	ACOSO	ABUSO SEXUAL	ABUSO LABORAL	VIOLENCIA DE GÉNERO	SANCIÓN O RESOLUCIÓN

#### II.4 Capacitación

¿Existe capacitación para el desempeño del puesto que impulse la participación equitativa entre mujeres y hombres?

No  Sí  ¿qué cor  e? \_\_\_\_\_

Señale las acciones de capacitación y sensibilización al personal en materia de perspectiva de género.


Señale las acciones de capacitación y sensibilización para la atención a los usuarios y usuarias de los servicios bajo este enfoque (cursos, talleres, conferencias, seminarios, mesas redondas, etc.).

TIPO DE ESTRATEGIA (Curso, taller, conferencia, seminario, etc.)	TEMAS




¿Cuentan con materiales de capacitación con enfoque de género? Describa cada uno de ellos señalando la fecha en que se elaboraron y cada cuando se reproducen y donde se distribuyen (manuales, videos, artículos, etc.)

No  Sí

MATERIAL DE CAPACITACIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN	PERIODO DE REPRODUCCIÓN	DISTRIBUCIÓN

¿Cuentan con materiales de difusión con enfoque de género? Describa cada uno de ellos señalando la fecha en que se elaboraron y cada cuando se reproducen y donde se distribuyen (carteles, trípticos, dípticos, videos, etc.)

No  Sí

MATERIAL DE DIFUSIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN	PERIODO DE REPRODUCCIÓN	DISTRIBUCIÓN




Cobertura de las acciones de capacitación y sensibilización al personal de la institución en materia de perspectiva de género.

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES		PUESTOS	ÁREAS
	Mujeres	Hombres		

¿Se lleva un seguimiento y evaluación de las acciones de sensibilización y capacitación al personal en materia de perspectiva de género?

Sí  No



II.5 Presupuesto

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

No

Sí su respuesta fue Sí mencione:

¿A cuánto asciende? \_\_\_\_\_

¿Desde qué año?

¿Cuál es su peso en relación con el presupuesto global de la institución? \_\_\_\_\_

¿Cómo se distribuyen los recursos por programa o proyecto?  
(capacitación, operación, seguimiento, evaluación)

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

No Sí   ¿Cómo? \_\_\_\_\_

III. Programas y Proyectos Institucionales en búsqueda de una mayor equidad entre hombres y mujeres.

III.1. Operación de Programas y Proyectos

Mencione los programas y proyectos con perspectiva de género que se implementen en la institución y su significación en el quehacer institucional. Ámbito estatal, municipal

PROGRAMA Y/O PROYECTO	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN DEL IMPACTO		INDICADORES*
	SÍ	NO	SÍ	NO	




\*indicadores cuantitativos y/o cualitativos que den cuenta del valor otorgado por la Institución

¿Se ha incorporado la perspectiva de género en proyectos pre-establecidos en la institución?

No  cuáles  \_\_\_\_\_

¿Se capacitó en perspectiva de género al personal que participó en su operación?

No  Sí

### III.2. Servicios al Público

Señale que servicios prestan directamente al público especificando si hay una atención diferenciada entre hombres y mujeres usuarias(os) o beneficiarias(os) de los mismos, y en caso de que así sea describa en que radica la diferencia.

SERVICIO	ATENCIÓN DIFERENCIADA		DESCRIPCIÓN DE EN QUE RADICA LA DIFERENCIA
	M	H	




¿Se contempla la perspectiva de género en la difusión de los servicios?

### III.3. Quejas o denuncias

¿Existe un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso, abuso sexual o violencia de género en la impartición de los servicios que presta la institución?

No  Sí  ¿? \_\_\_\_\_

¿Existe alguna instancia para su atención?

No  Sí  ¿? \_\_\_\_\_

Señale el número de quejas o denuncias presentadas por tipo y sexo, y sanción o resolución prestada por la institución.

DISCRIMINACIÓN	ACOSO	ABUSO SEXUAL	ABUSO LABORAL	VIOLENCIA DE GÉNERO	SANCION O RESOLUCIÓN

- Recursos específicos etiquetados para las mujeres en el proyecto.
- Información con enfoque de género.
- Flujo de recursos humanos y materiales.
- Toma de decisiones.

- Capacitación en perspectiva de género
- Difusión con perspectiva de género

Seguimiento y Evaluación:

- Mecanismos de seguimiento.
- Evaluación del impacto.

Indicadores cuantitativos y cualitativos que den cuenta del valor otorgado por las Institución y de su impacto.

- Congruencia de los proyectos y acciones con el marco normativo estatal y federal en la materia.
- Aplicación a nivel municipal. (si fuera el caso)

En esta primera etapa, la labor del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Tabasco fue determinante pues elaboró las listas de las instituciones y las autoridades que debían dar respuesta a este cuestionario; los envió y gestionó ante las autoridades responsables la recuperación de información. Desde este momento se empezó a notar una gran disparidad y desconcierto entre funcionarias y funcionarios, lo cual dio como resultado que las respuestas obtenidas no son necesariamente, las opiniones de las y los titulares de las dependencias ni de los mandos medios y superiores. Este fenómeno responde, también, a la falta de costumbre sobre los términos y el léxico que conlleva la teoría de género y su perspectiva.

La segunda etapa, se llevó a cabo mediante el desarrollo de grupos de enfoque con personal operativo con el fin de poder ampliar y contrastar la información obtenida a través de los cuestionarios. Se realizaron dos grupos de enfoque por cada una de las dependencias, uno de mujeres y otro de hombres para poder también identificar la presencia de diferencias en la interpretación de género. La estrategia en estos grupos contempló la elaboración de una guía con tópicos eje para ser aplicada por una persona externa que fungió como facilitadora y corresponde a los criterios cualitativos de la metodología propuesta, tal y como se observa en la guía que se reproduce a continuación:

### GRUPOS FOCALES

1. ¿Conocen algún tipo de **legislación** relativa a la igualdad entre mujeres y hombres o al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia? ¿Cuál?

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Sí  No

-Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Sí  No

-Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (D.O.F. el 11 de junio de 2003).

Sí  No

-Programa Nacional por una Vida sin Violencia.

Sí  No

-Acuerdo sobre Capacitación y Profesionalización en Género.

Sí  No

2. ¿Consideran que en el proceso de **selección** del personal se dan las mismas oportunidades a mujeres y a hombres? ¿Por qué?  
(Se dan algunas condicionantes como: estado civil, embarazo, edad de los hijos, horarios, etc.)

3. Cuando hay alguna plaza vacante ¿Se dan las mismas oportunidades de **promoción**?
4. ¿La oportunidad de acceder a **puestos de dirección** es la misma para mujeres que para hombres? ¿Por qué?
5. ¿Ustedes consideran que tanto mujeres como hombres reciben los mismos **salarios** por el desempeño de funciones iguales?
6. Además de las **prestaciones** por embarazo y lactancia, ¿existen otras prestaciones o permisos que se otorguen de manera diferenciada para mujeres y para hombres?  
  
(Permisos de paternidad para el cuidado de los hijos)
7. Existen dentro de la institución, **prácticas discriminatorias**\* hacia las mujeres en lo que se refiere a:  
\* exclusión, desconocimiento, diferenciación, no respeto a sus derechos como mujeres
  - Instalaciones o recursos.
  - Capacitación.
  - Toma de decisiones.
  - Funciones (atención, administrativas, limpieza, técnicas).
  - Relaciones entre compañeros y compañeras y entre los distintos rangos.
  - Vestido
8. ¿Identifican prácticas discriminatorias en los **servicios** o la atención que presta la institución a la sociedad?
9. ¿Identifican dentro de la institución alguna práctica de **abuso laboral**, sexual o de violencia contra las mujeres? ¿Cuáles? ¿Qué se hace al respecto?

(violencia física, psicológica, económica)

10. **Propuestas** para lograr la **equidad** entre mujeres y hombres al interior de la institución.
11. ¿Creen que existe la **voluntad política** para que se lleven a cabo acciones al respecto?

A fin de obtener la mayor información cualitativa posible en el tiempo de trabajo, se solicitó que los grupos de enfoque tuvieran las siguientes características de integración:

- ♀ De 8 a 10 personas por grupo.
- ♀ Personal operativo de diferentes áreas.
- ♀ Personal con diferentes funciones.
- ♀ Personal adscrito a áreas sustantivas o técnica (personas administrativas o de atención al público).
- ♀ Duración máxima de la entrevista de grupo: hora y media.

## V. DIAGNÓSTICO DE LAS INSTITUCIONES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

### 1. ANOTACIONES GENERALES

El presente documento contiene el análisis de los resultados de los dos instrumentos utilizados para la obtención de información cualitativa que conforma el *Diagnóstico de la Transversalidad de la Perspectiva de*

*Género en el Gobierno del Estado de Tabasco.* Cabe señalar que el diagnóstico se enfocó únicamente en las dependencias del poder ejecutivo, por lo que aún cabría analizar los otros sectores para tener una visión completa de la transversalidad de la perspectiva de género.

La disparidad en las respuestas al cuestionario de la primera etapa ya señalada se reflejó desde el primer momento. Como se puede observar en la **Tabla 2**, once instituciones enviaron sus respuestas a través de un cuestionario único, mientras que del segundo grupo hay instituciones que entregaron desde cuatro cuestionarios hasta setenta y uno. Ello representa un problema de envergadura para el análisis general, ya que se pretendía que todas las instituciones participantes tuvieran voz y representatividad en la misma medida.

A fin de intentar mantener resultados útiles, se integraron dos conjuntos para facilitar el análisis, uno de las dependencias que entregaron un solo cuestionario (Grupo A) y otro con las que entregaron más de un cuestionario (Grupo B). El análisis general está compuesto por todos los cuestionarios únicos y por una muestra de los cuestionarios del grupo 2.

La muestra es de 54 cuestionarios de los 225 que entregaron las dependencias del Grupo B. El número de cuestionarios por dependencia se definió a partir de dos criterios: todas las instituciones deben de aportar por lo menos un cuestionario, y debe ser proporcional al número total de cuestionarios que cada institución aportó (ver **Tabla 2**). Los cuestionarios de cada dependencia fueron seleccionados de forma aleatoria, de manera que la muestra fuera lo más representativa posible.

En cuanto a los grupos de enfoque se realizaron un total de 42 grupos que corresponden a 21 instituciones de 38 que se tenían programadas.

La combinación de ambos instrumentos (cuestionario y grupos de enfoque), permitió tener un panorama general de las condiciones en materia de equidad de género en las dependencias del poder ejecutivo de Tabasco, poniéndose de manifiesto las diferencias entre las distintas instituciones y entre las percepciones de mujeres y hombres.

**Tabla 1. Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco.**

Participaron en ambos instrumentos	Participaron sólo en el cuestionario	Participaron sólo en los grupos de enfoque	No participaron en ningún instrumento
Administración Portuaria Integral de Tabasco (APITAB)	Centro de Interpretación y Convivencia con la Naturaleza (YUMKÁ)	Instituto de Educación para Adultos de Tabasco (IEAT)	Secretaría de Desarrollo Agropecuario Forestal Y Pesca (SEDAFOP)
Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH)	INEGI-Comité Técnico Regional de Estadística y de Información Geográfica de Tabasco	Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco (IFORTAB)	Coordinación General De Apoyo Al Desarrollo Municipal (CADEM)
Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (CJPE)	Comisión Especial para la Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	Unidad de Atención Social del Estado (UNASE)	Comisión de Radio y Televisión de Tabasco (CORAT)
Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET)	Instituto Estatal de Cultura (IEC)	Procuraduría General de Justicia (PGJ)	Instituto para el Fomento de las Artesanías de Tabasco (IFAT)
DIF Tabasco	Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET)	Secretaría de Salud (SS)	Instituto de la Juventud y el Deporte de Tabasco (INJUDET)
Instituto Estatal De Las Mujeres	Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Estado de Tabasco		Secretaria de Asentamientos y Obra Pública (SAOP)

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN QUE GUARDAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES CON RELACIÓN A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER EJECUTIVO EN EL ESTADO DE TABASCO

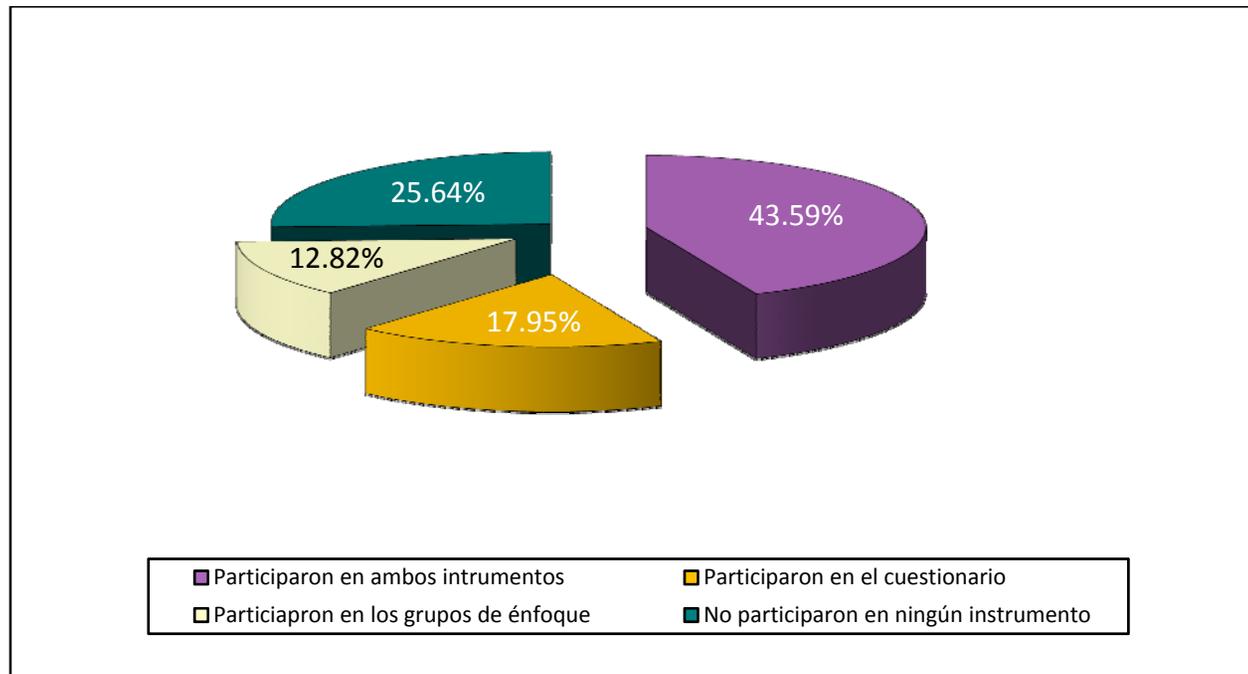
Participaron en ambos instrumentos	Participaron sólo en el cuestionario	Participaron sólo en los grupos de enfoque	No participaron en ningún instrumento
Secretaría de Contraloría (SECOTAB)	Institución X <sup>10</sup>		Comité Técnico Regional de Estadística y de Información Geográfica de Tabasco (CTREIGT)
Secretaría de Turismo (SECTUR)			Instituto de Capacitación para el Desarrollo Regional de Tabasco (ICADET)
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)			Central de Abasto Villahermosa (CAV)
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)			
Secretaría de Educación (SE)			
Secretaría de Gobierno (SEGOB)			

<sup>10</sup> Se recibieron unos cuestionarios en un sobre cerrado sin remitente. El Instituto Estatal de las Mujeres considera que se trata de las respuestas de la Dirección de Prestaciones Socioeconómicas del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET), sin embargo, al cierre de este informe, no se ha podido confirmar este dato, por tanto, el equipo responsable de la investigación diagnóstica tomó la decisión de conservar esta nominación hasta poder entrevistarse con las autoridades de la Dirección mencionada.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN QUE GUARDAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES CON RELACIÓN A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER EJECUTIVO EN EL ESTADO DE TABASCO

Participaron en ambos instrumentos	Participaron sólo en el cuestionario	Participaron sólo en los grupos de enfoque	No participaron en ningún instrumento
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco (IEPCT)			
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)			
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)			
Secretaría de Planeación (SEPLAN)			
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)			

Gráfica 1. Participación de las dependencias por instrumento.



**Tabla 2. Dependencias por número de cuestionarios entregados.**

Grupo A un cuestionario	
Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (CJPE)	Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH)
INEGI-Comité Técnico Regional de Estadística y de Información Geográfica de Tabasco	Secretaría de Turismo (SECTUR)
Administración Portuaria Integral de Tabasco (APITAB)	Centro de Interpretación y Convivencia con la Naturaleza (YUMKÁ)
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco (IEPCT)	Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET)
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	DIF Tabasco
Secretaría de la Contraloría (SECOTAB)	

Grupo B más de un cuestionario			
	Número de cuestionarios de la base de datos	Proporción	Número de cuestionario de la muestra
Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET)	4	0.96	1
Secretaría de Planeación (SEPLAN)	8	1.92	2

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN QUE GUARDAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES CON RELACIÓN A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER EJECUTIVO EN EL ESTADO DE TABASCO

Grupo B más de un cuestionario			
	Número de cuestionarios de la base de datos	Proporción	Número de cuestionario de la muestra
Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)	8	1.92	2
Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Estado de Tabasco	8	1.92	2
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)	9	2.16	2
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)	10	2.4	2
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)	10	2.4	2
Secretaría de Gobierno (SEGOB)	14	3.36	3
Comisión Especial para la Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	14	3.36	3
Instituto Estatal de Cultura (IEC)	19	4.56	5
Secretaría de Educación (SE)	24	5.76	6
Institución x	26	6.24	6
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	71	17.04	18
<b>TOTALES</b>	<b>225</b>		<b>54</b>

Es importante señalar que, si bien puede observarse una amplia participación de las instituciones en los instrumentos aplicados, y que esto permitió desprender conclusiones significativas, aún quedaron vacíos de información por parte de otras instancias que será necesario recuperar para contar con un panorama completo. Será necesario, también, identificar las razones por las cuales no se dio su participación para poder distinguir si

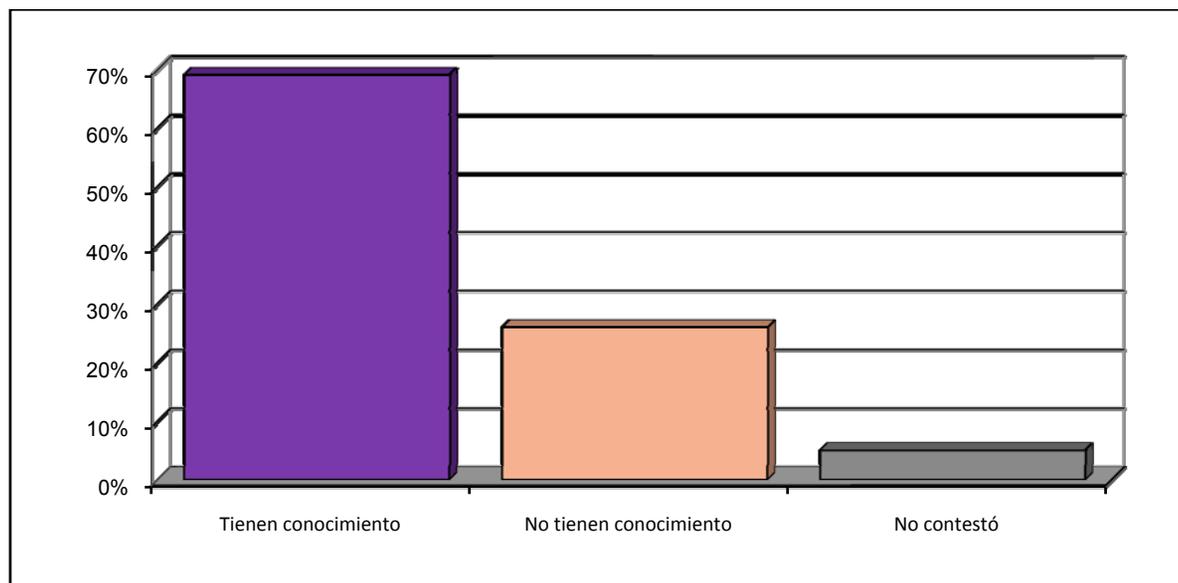
se trató de problemas de tipo administrativo, de comunicación o de una reacción provocada por una visión que soslaya la perspectiva de género al considerarla un asunto que compete sólo a las mujeres y por lo tanto de menor importancia. Sólo en algunos casos se reportó que no se daba la participación por cargas de trabajo y dificultades para acomodar los horarios con relación a los grupos de enfoque.

## 2. RESPUESTAS POR TEMÁTICA

### i. Marco normativo

Este apartado se refiere al conocimiento que se tiene sobre el marco jurídico estatal y federal que hace alusión a la equidad de género. Al respecto, la mayoría de las dependencias, el 69 % afirmaron tener conocimiento del mismo.

**Gráfica 2. Porcentaje de dependencias que afirman tener conocimiento del marco jurídico.**



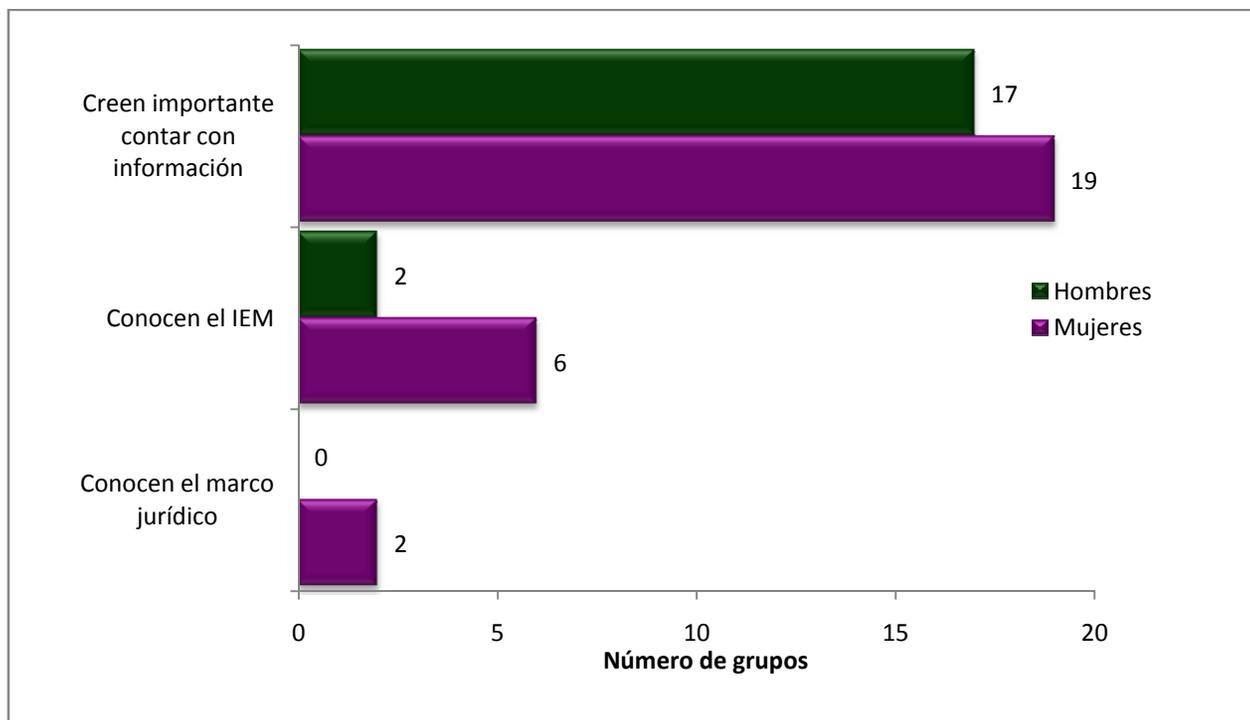
Sin embargo, cuando se hace un análisis más minucioso acerca del conocimiento del marco específico sobre equidad de género o sobre igualdad entre mujeres y hombres, el porcentaje de dependencias que manifestaron que sí lo tiene es bajo. Los instrumentos que más se manejan son los que abarcan información de carácter general, por ejemplo: los planes de desarrollo, tanto el nacional como el estatal que son conocidos en más del 70 % de las dependencias, mientras el conocimiento sobre programas y leyes específicas sobre derechos humanos de las mujeres, equidad de género e igualdad entre mujeres y hombres, no superó el 30% (ver gráfica 3).

También se pudo apreciar que el conocimiento de estos instrumentos jurídicos no permea a todos los niveles de la estructura organizacional ni llega de la misma forma a mujeres y hombres; de hecho, se pudo constatar que son las mujeres quienes tienen más noción de las leyes o instituciones que manejan el tema de la igualdad de género (ver gráfica 4). Vale la pena subrayar, sin embargo, que se observó un persistente interés por conocer más acerca de estos temas, es decir, hay un reconocimiento sobre el vacío que existe en la materia y sobre la necesidad de que se difunda ésta información en todos los ámbitos del Estado, máxime cuando se trata de personas encargadas de las políticas públicas.

**Gráfica 3. Porcentaje de instituciones que tienen conocimiento sobre programas y leyes específicas de equidad de género.**

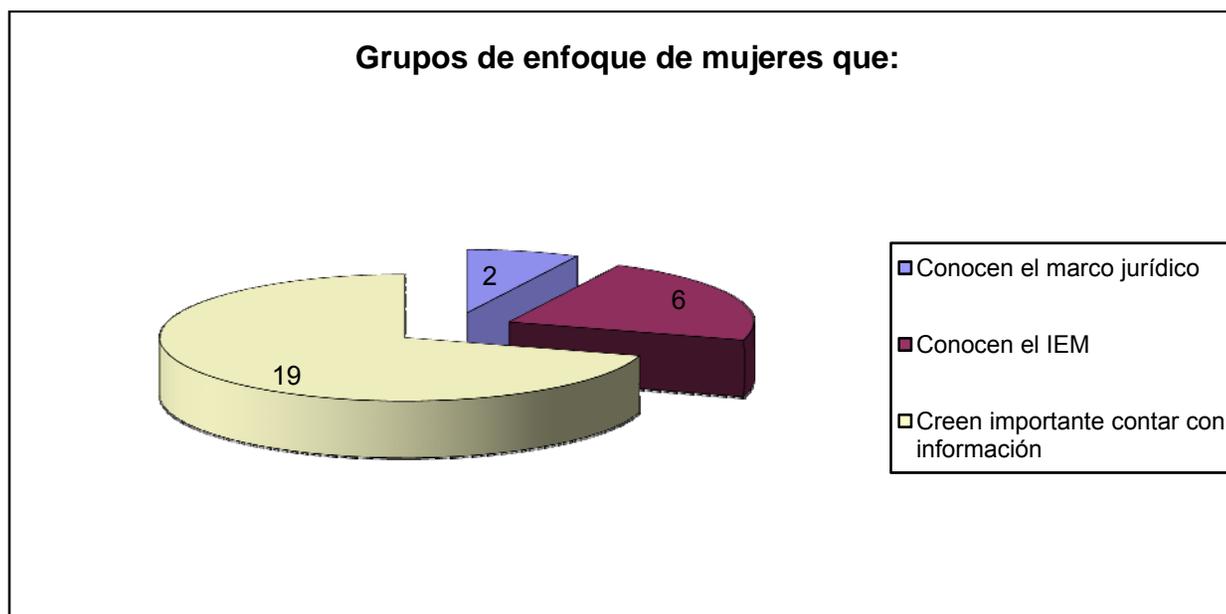


**Gráfica 4. Grupos de enfoque que conocen el marco jurídico estatal y federal y otros mecanismos sobre derechos humanos de las mujeres.**



Es interesante observar el comportamiento de las mujeres ante estas preguntas, para ello, se expresan en la siguiente gráfica, sólo las respuestas de las mujeres:

**Gráfica 5. Grupos de enfoque, mujeres que conocen el marco jurídico estatal y federal y otros mecanismos sobre derechos humanos de las mujeres**



Al hacer una aproximación de cada dependencia, se encontró que, en algunos casos no se tiene conocimiento sobre ninguna ley y/o programa específico de equidad de género, lo que sin duda implica que debe hacerse un esfuerzo para colmar las lagunas informativas y un área importante de oportunidad a subsanar, no sólo porque a través de los elementos de índole normativo se cumple con una de las principales disposiciones emanadas de los instrumentos internacionales en la materia signados por el Estado Mexicano, sino porque es a través de la

aplicación del marco normativo que se pueden llevar a la práctica acciones concretas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres, así como a proporcionar atención a la ciudadanía con perspectiva de género. Independientemente, claro está, de la responsabilidad de funcionarias y funcionarios de la administración pública estatal en este renglón.

**Tabla 3. Conocimiento del Marco Jurídico por dependencia.**

Grupo A. Leyes y programas sobre equidad de género que conocen por institución					
	Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley del Instituto Estatal de las Mujeres	Programa Nacional por una Vida sin Violencia	Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (CJPE)	sí	sí	sí	sí	no
Administración Portuaria Integral de Tabasco (APITAB)	no	no	no	no	no
DIF Tabasco	sí	sí	sí	sí	sí
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	no	no	no	no	no
Secretaría de la Contraloría (SECOTAB)	sí	sí	sí	sí	sí
Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Tabasco (CEDH)	sí	no	no	no	no
Secretaría de Turismo (SECTUR )	no	no	no	no	no

Grupo A. Leyes y programas sobre equidad de género que conocen por institución					
	Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley del Instituto Estatal de las Mujeres	Programa Nacional por una Vida sin Violencia	Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
Centro de Interpretación y Convivencia con la Naturaleza (YUMKÁ)	no	no	no	no	no
Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET)	no	no	no	no	no
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco (IEPCT)	no	no	no	no	no
INEGI-Comité Técnico Regional de Estadística e Información Geográfica de Tabasco	no	no	no	no	si

**Grupo B. Leyes y programas que conocen por institución. Porcentaje de cuestionarios que contestaron afirmativamente**

	Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley del Instituto Estatal de las Mujeres	Programa Nacional por una Vida sin Violencia	Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)	20	40	20	10	20
Secretaría de Educación (SE)	25	29	25	33	25
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)	11	0	0	0	0
Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET)	0	0	50	0	0
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)	50	60	40	40	50
Secretaría de Planeación (SEPLAN)	63	50	25	38	25
Secretaría de Gobierno (SEGOB)	43	36	21	14	14
Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)	100	100	50	50	88
Comisión Especial para la Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	36	36	36	14	36

Grupo B. Leyes y programas que conocen por institución. Porcentaje de cuestionarios que contestaron afirmativamente					
	Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley del Instituto Estatal de las Mujeres	Programa Nacional por una Vida sin Violencia	Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	21	23	13	23	15
Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Estado de Tabasco (SAPAET)	0	0	0	0	0
Institución x	31	31	23	35	23

ii. Mapa de Género del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco: Análisis socio demográfico institucional

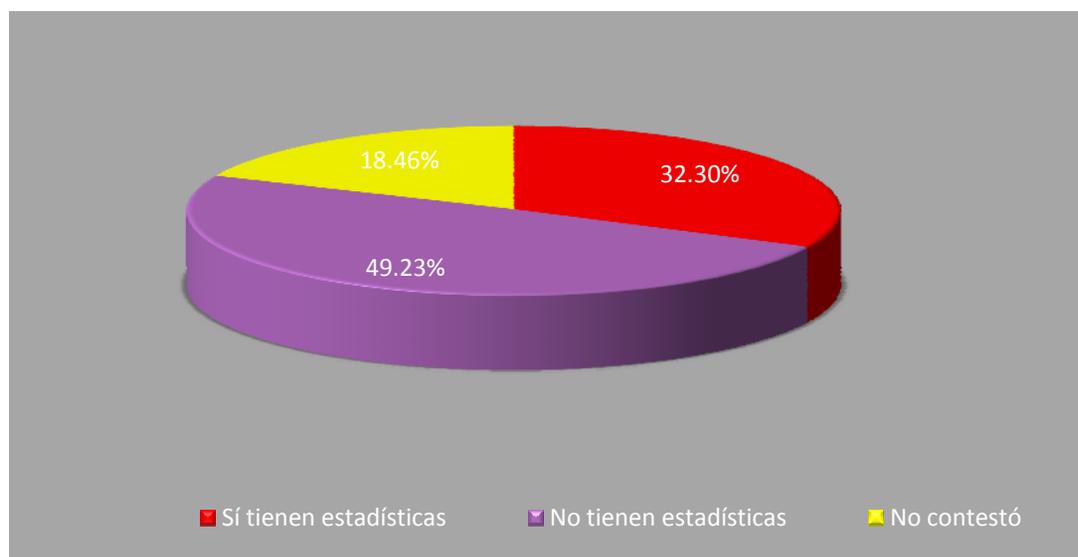
Originalmente, para poder dibujar un mapa de género, en este apartado se contemplaba llevar a cabo la correlación entre diferentes variables socio demográficas que permitieran encontrar espacios de desigualdad o discriminación de género en la estructura gubernamental, los avances en la posición operativa y jerárquica de las mujeres en relación a los hombres en la función pública estatal. Sin embargo, las estadísticas obtenidas de los cuestionarios no arrojaron datos suficientes debido a que la mayoría de las instituciones no cuentan con la información solicitada, o bien entregaron información parcializada, lo que provocó que no se pudieran aplicar los mismos criterios para todas las dependencias.

Los datos solicitados fueron los siguientes:

- ♀ Número de mujeres y hombres por áreas y porcentaje con relación al total en la plantilla de la institución.

- ♀ Número de mujeres y hombres por grupos de edad (18 a 30; 31 a 40; 41 a 50; 51 a 60; 61 en adelante), grado de escolaridad concluida (primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura, posgrado) y estado civil.
- ♀ Número de mujeres y hombres por nivel salarial y tipos de contrato y su porcentaje con respecto al total.
- ♀ Número de mujeres y hombres en puestos de dirección (mandos medios y superiores), nivel técnico, y administrativo, por área, y su porcentaje con respecto al total registrado en la plantilla de la institución.
- ♀ Jornada de trabajo.
- ♀ Prestaciones sociales otorgadas a mujeres y hombres por puesto y nivel salarial.

**Gráfica 6. Porcentaje de instituciones que cuentan con estadísticas diferenciadas.**



De igual manera, en el análisis por dependencia se apreció la carencia de datos diferenciados por sexo, y aunque en algunos rubros se tiene más información que en otros, no tienen las condiciones que les permita sistematizar, homogeneizar y actualizar las estadísticas. En este sentido es necesario destacar que la información estadística desagregada proporciona elementos para identificar los aspectos discriminatorios y/o inequitativos dentro de la vida institucional, lo que representaría una plataforma para diseñar estrategias adecuadas para su atención.

**Tabla 4. Existencia de estadísticas por dependencia y rubro.**

Grupo A. Instituciones con estadísticas						
	Por puesto y área	Por grupo de edad	Escolaridad	Tipo de contrato	Jornada de trabajo	Prestaciones
Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (CJPE)	sí	sí	sí	sí	sí	sí
INEGI-Comité Técnico Regional de Estadística e Información Geográfica de Tabasco	no	no	no	no	no	sí
Administración Portuaria Integral de Tabasco (APITAB)	no	no	no	no	no	no
DIF Tabasco	no	no	no	no	no	no
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	no	sí	no	no	sí	sí
Secretaría de la Contraloría (SECOTAB)	sí	sí	no	no	no	no
Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH)	no	sí	no	sí	sí	sí
Secretaría de Turismo (SECTUR )	sí	sí	sí	no	sí	sí
Centro de Interpretación y Convivencia con la Naturaleza (YUMKÁ)	sí	sí	no	no	no	sí
Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET)	sí	sí	no	no	no	sí

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN QUE GUARDAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES CON RELACIÓN A LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL PODER EJECUTIVO EN EL ESTADO DE TABASCO

Grupo A. Instituciones con estadísticas						
	Por puesto y área	Por grupo de edad	Escolaridad	Tipo de contrato	Jornada de trabajo	Prestaciones
Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco (IEPCT)	no	no	no	no	no	no

Grupo B. Porcentaje de cuestionarios con estadísticas por institución						
	Por puesto y área	Por grupo de edad	Escolaridad	Tipo de contrato	Jornada de trabajo	Prestaciones
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)*	100	100	100	100	100	100
Secretaría de Educación (SE)	5.26	0	0	0	0	5.26
Instituto Estatal de Cultura (IEC)	5.26	5.26	5.26	5.26	0	0
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)	0	11.11	0	11.11	0	11.11
Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Estado de Tabasco*	100	100	100	100	100	100
Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET)	0	0	0	0	0	0

Grupo B. Porcentaje de cuestionarios con estadísticas por institución						
	Por puesto y área	Por grupo de edad	Escolaridad	Tipo de contrato	Jornada de trabajo	Prestaciones
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)	10	10	0	0	10	10
Secretaría de Planeación (SEPLAN)	25	25	12.5	12.5	12.5	12.5
Secretaría de Gobierno (SEGOB)	42.86	42.86	7.14	28.57	21.43	35.71
Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)	12.5	12.5	0	0	12.5	0
Comisión Especial para la Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	0	0	0	0	0	0
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF) <sup>11</sup>	2.82	12.68	2.82	2.82	4.23	7.04
Institución x	7.69	7.69	0	3.85	7.69	3.85

De las tablas anteriores llama especialmente la atención el porcentaje de cuestionarios sin información estadística. Pareciera que no se cuenta con los datos o las personas que dieron respuesta no la conocen, en ambos casos, se presenta un área de oportunidad para complementar el trabajo institucional.

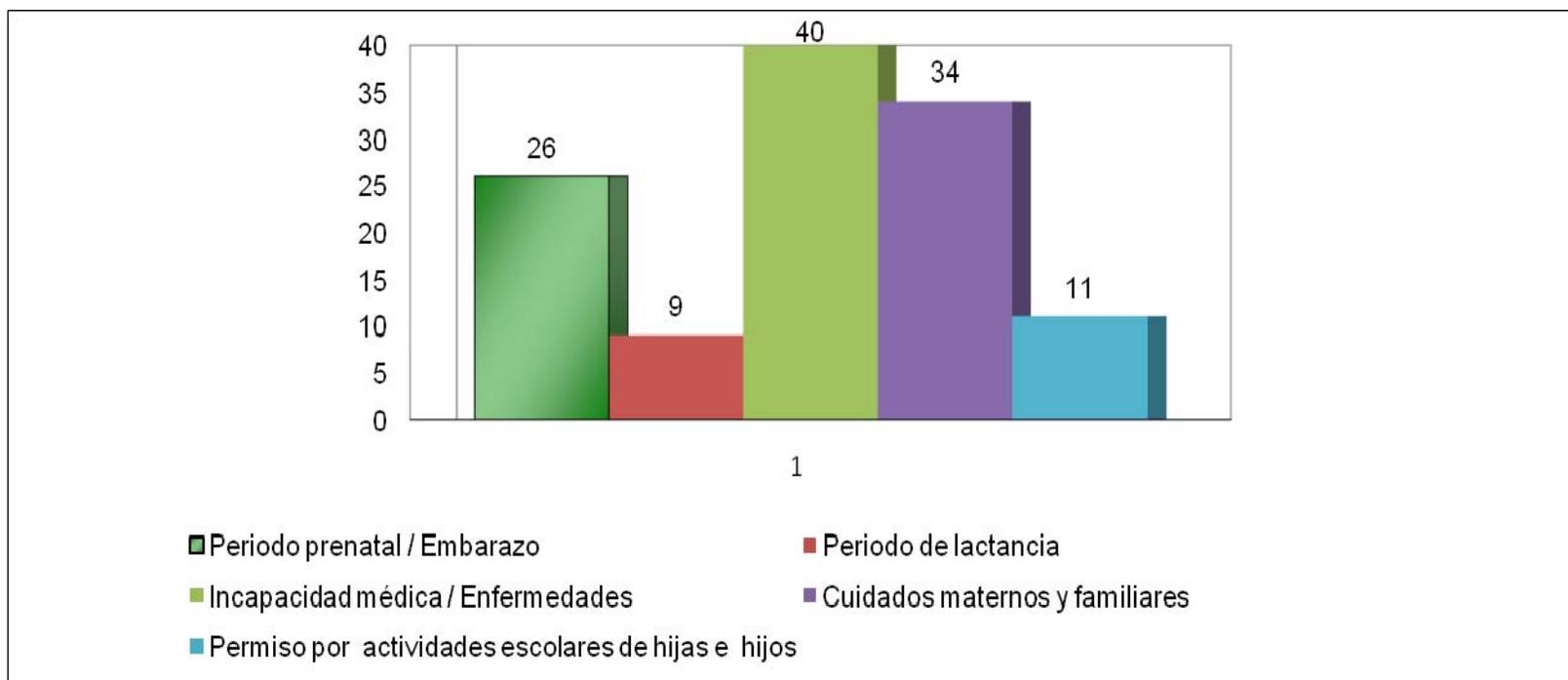
Otro aspecto a considerar dentro del análisis socio demográfico de las instituciones, son las causas de ausencia y de baja diferenciados para mujeres y hombres. En este rubro, al comparar las respuestas de los cuestionarios

<sup>11</sup> Se entregó una tabla estadística de toda la institución. En el caso de la SAF algunos de los 71 cuestionarios también fueron acompañados con datos, por ello la información aparece desglosada.

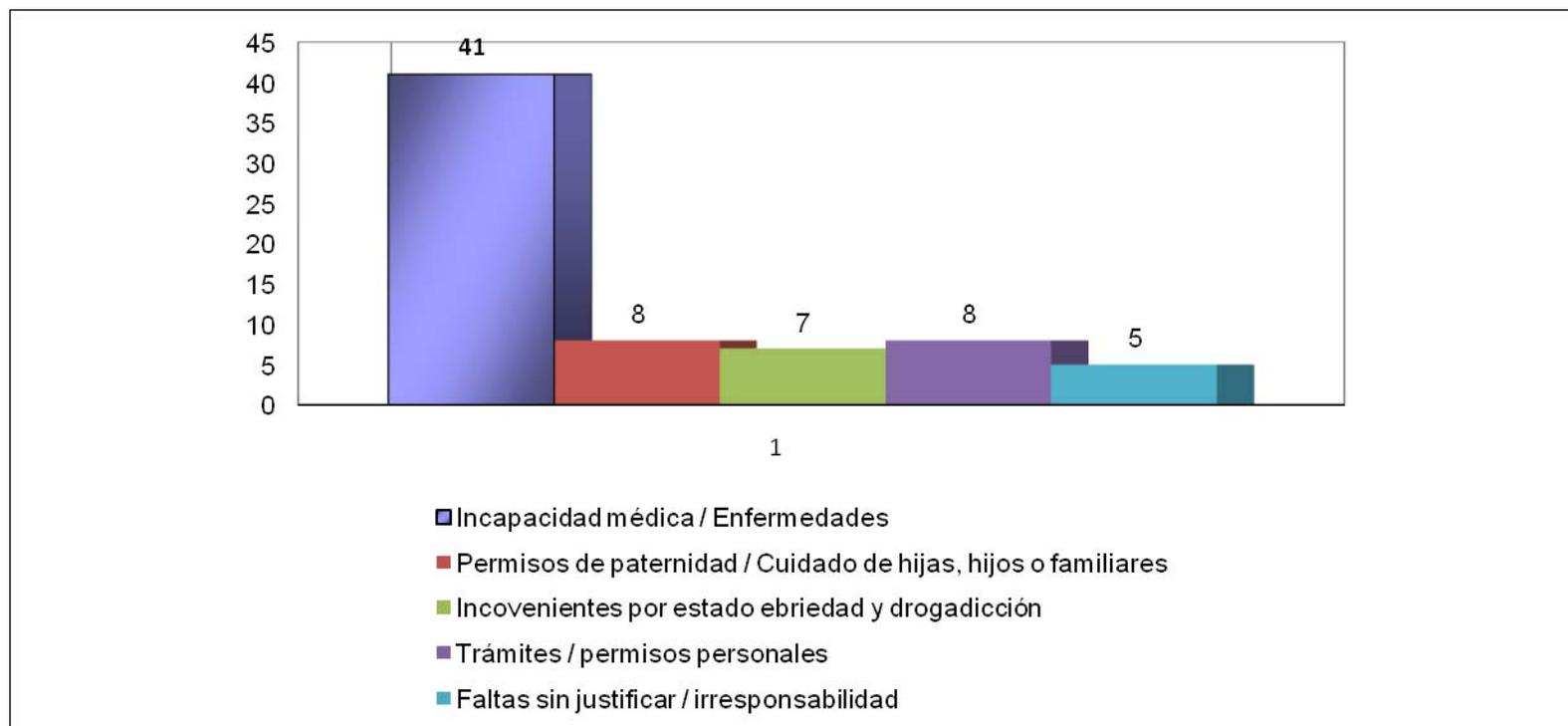
con las obtenidas en los grupos de enfoque, se identifican un buen número de causas similares; sin embargo, son de llamar la atención las variantes pues se trata de aspectos significativos que permiten entender las condiciones de equidad/inequidad en el gobierno de Tabasco.

Destaca que, para las mujeres, las causas de ausencia tienen que ver con el rol de madre de las mujeres trabajadoras y con los cuidados familiares; no así con los hombres que se refieren más a cuestiones personales. También se observó que en total son más las menciones de ausencia de mujeres (136) que las de los hombres (81), ligado como se mencionó a una dinámica social que exige que las mujeres como madres/esposas/hermanas/hijas, sean quienes asuman la responsabilidad de desempeñar un papel asistencial, lo que marca la diferencia con las causas asumible por los hombres, que en su mayoría están vinculadas con intereses particulares o personales.

**Gráfica 7. Principales causas de ausencia**  
**Cinco principales causas de ausencia de mujeres, por número de menciones.**



### Cinco principales causas de ausencia de hombres, por número de menciones.

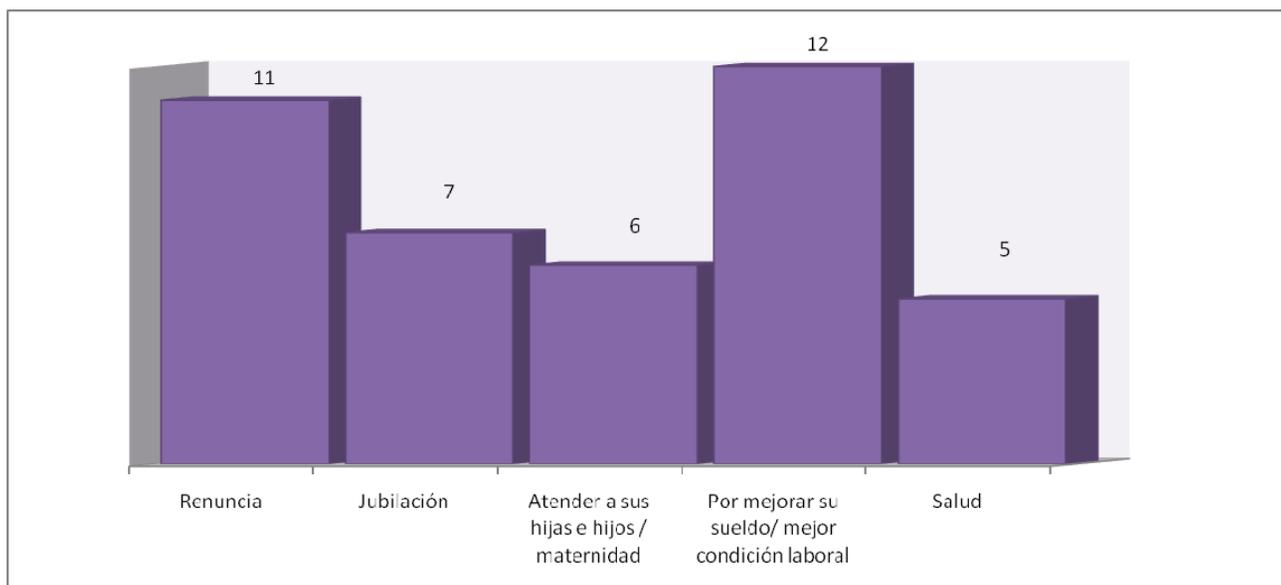


Este análisis refiere, también, un elemento propio de las instituciones que incide como variable –más bien constante- en el análisis de las causas de ausencia laboral: las propias instituciones y sus órganos de administración generan formularios internos que permiten, de manera diferenciada, a mujeres y hombres acceder a permisos o ausencias vinculadas con el cuidado y la atención de la familia o de las hijas y los hijos, reconociendo ciertas prácticas como normales. En este contexto, cabría preguntar qué tanto estas fórmulas fortalecen creencias estructurales como la que refiere que las mujeres se desarrollan en actividades asistenciales, por lo tanto, son menos productivas y su función de madres las coloca en cierta incapacidad de asumir responsabilidades directivas. Si esto fuera cierto, como parece serlo, en estos formularios se encuentra un elemento de inequidad que habría que corregir.

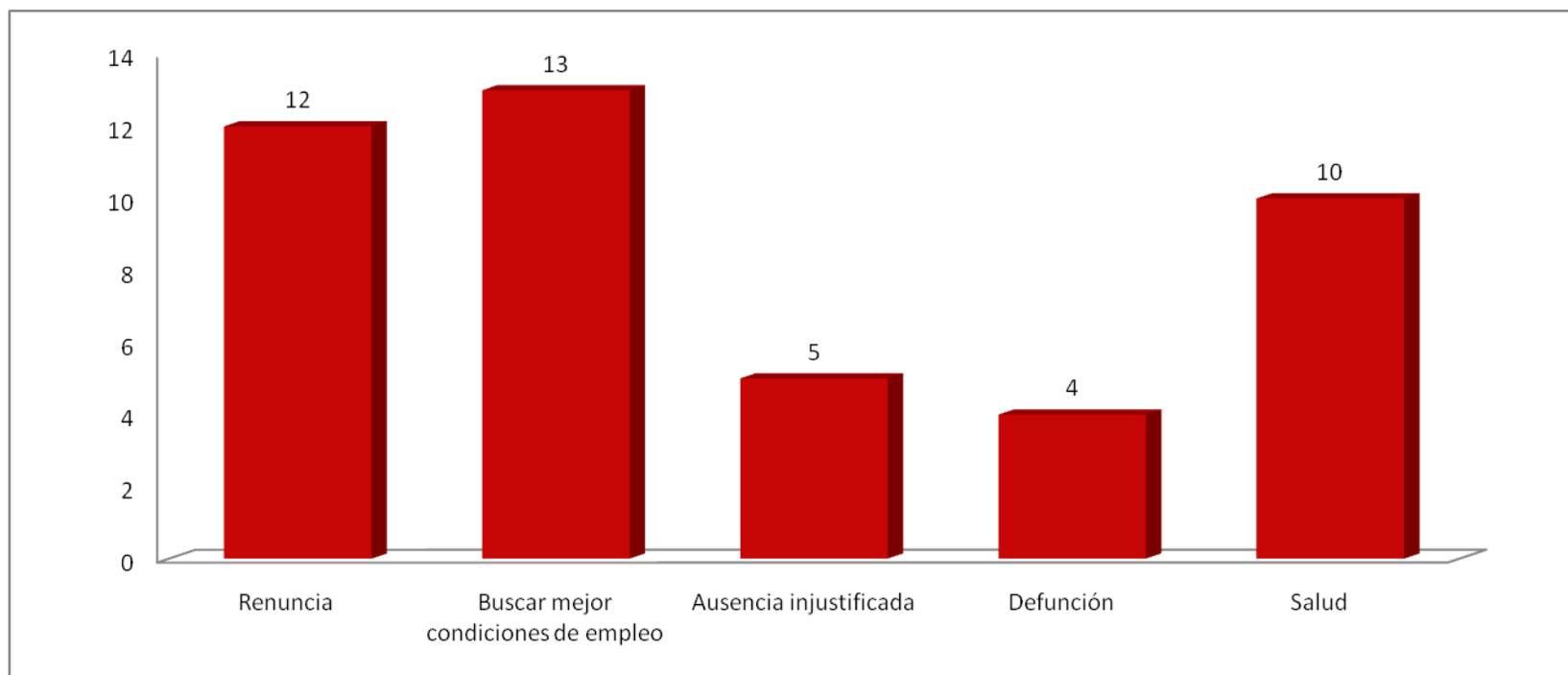
Las causas de baja son más variadas, por lo que no se pueden establecer patrones constantes; sin embargo, se observó que la principal causa de baja tanto para mujeres como para hombres es buscar mejores opciones laborales, lo que da cuenta de una necesidad cada vez mayor de que las mujeres contribuyan en la economía del hogar, ya sea de manera conjunta con los hombres que las acompañan –maridos, concubinos, padres de sus hijos e hijas, etc.- o como responsable única en el sostén de su familia, situación que se presenta cada vez con mayor frecuencia, según se desprende de las entrevistas en los grupos de enfoque. Así mismo, se aprecia que en el caso de los hombres se manifiesta que la irresponsabilidad es una causa de baja y también de ausentismo que, a su vez, constituye una causa de baja.

### Gráfica 8. Principales causas de baja

Cinco principales causas de baja de mujeres, por número de menciones.



### Cinco principales causas de baja de hombres, por número de menciones.



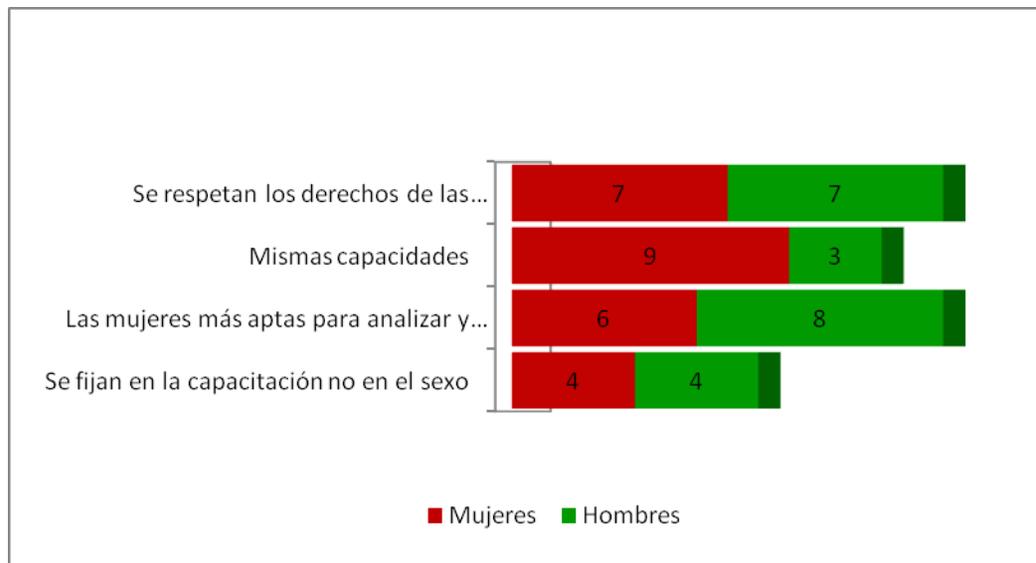
#### iii. Políticas institucionales

Cabe señalar que en los temas de permisos y asistencia, las opiniones de las personas entrevistadas y las respuestas a los cuestionarios sí reflejan una percepción de desigualdad institucional, vinculada con los valores y creencias sociales. Fuera de ello, no se reconocen políticas laborales que tomen en cuenta las diferencias de género ni se percibió la existencia de un ambiente generalizado de discriminación hacia las mujeres, aunque sí se detectaron prácticas y actitudes que pueden ser identificadas como discriminatorias y que se repiten constantemente.

En el aspecto de reclutamiento y selección de personal sólo el 4.6% de las dependencias reconoció tener una política que favorece a la igualdad entre mujeres y hombres y la búsqueda de equidad en la contratación, sin embargo, más que contar con normas institucionales, manifestaron realizar prácticas equitativas como parte de una actitud personal o colectiva.

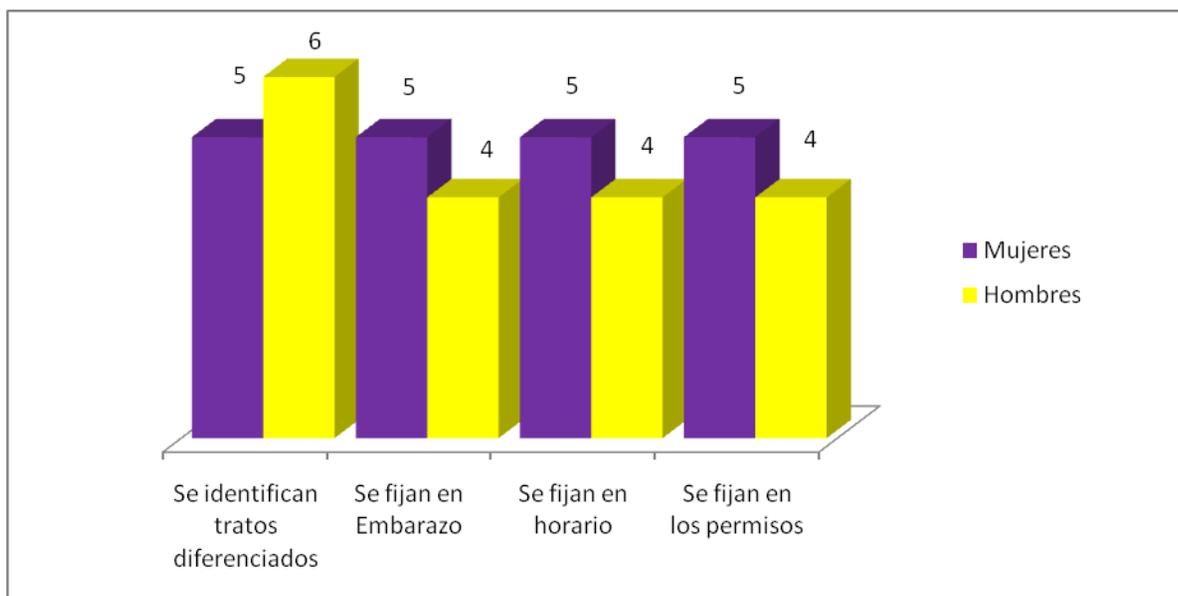
Los grupos de enfoque vertieron opiniones que respaldan esta visión, como se percibe a continuación.

**Gráfica 9. Número de grupos de enfoque que reportaron prácticas equitativas en el proceso de selección.**



Sin embargo, salieron a flote, tanto en los cuestionarios como en los grupos de enfoque prácticas discriminatorias en la selección de personal, como es el considerar el estado de gravidez.

**Gráfica 10. Prácticas discriminatorias en el proceso de selección señaladas en los grupos de enfoque.**



Aunado a esto, se señalaron una serie de obstáculos para poder ascender en el escalafón institucional, tanto para mujeres como para hombres, en este rubro se expresaron algunas opiniones que son constantes en el país y valdría la pena analizar como una de las áreas de oportunidad para el desarrollo institucional del gobierno del Estado como:

- se requiere recomendación de alguien externo a la institución;
- sólo se asciende por "arreglos políticos".

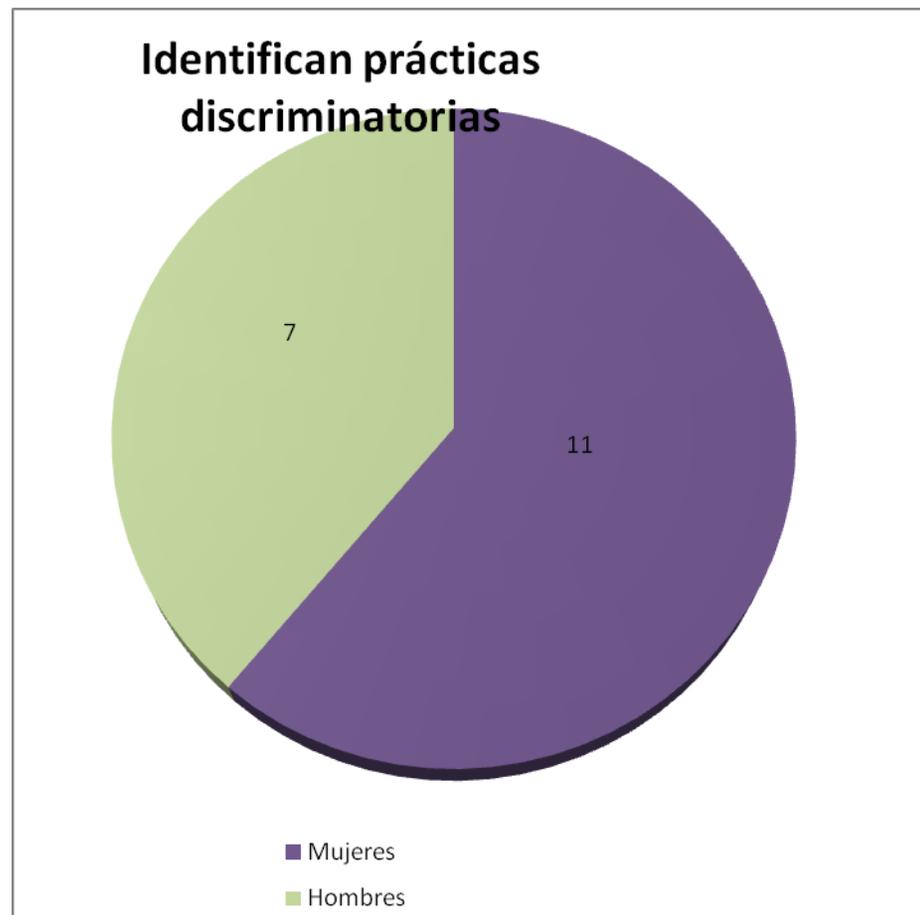
Cabe destacar que, en 9 grupos de enfoque de mujeres y en 7 de hombres, se expresó que sí existen factores de discriminación para acceder a promociones laborales.

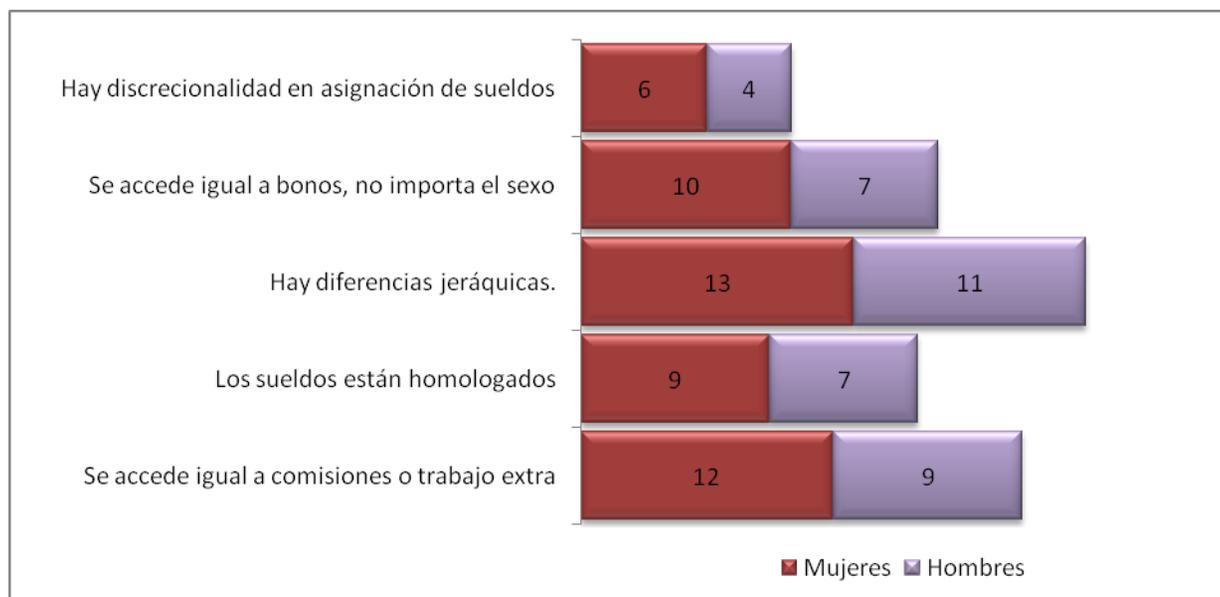
Un caso diferente ocurre en las políticas de despido y finalización de contrato, ya que si bien no hay normas o prácticas institucionales, sí existen leyes que obligan al cumplimiento de ciertos parámetros. Las leyes que se mencionaron en los cuestionarios son la de los Servidores Públicos y la de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

En cuanto a los salarios tampoco se señaló la existencia de políticas que tomen en cuenta las necesidades, problemática y prioridades diferenciadas de mujeres y hombres. En los grupos de enfoque se vertieron opiniones en dos sentidos, por un lado se comentó que los sueldos están homologados y que tanto mujeres como hombres pueden acceder de igual manera a los bonos, comisiones y trabajo extra; pero por el otro lado, un número importante de grupos, manifestó que sí existe discriminación, aunque no pudieron definir que esta discriminación tuviera características de género.

**Gráfica 11. Visión general de la situación salarial en las instituciones.**

**Número de grupos de enfoque que opinan que:**



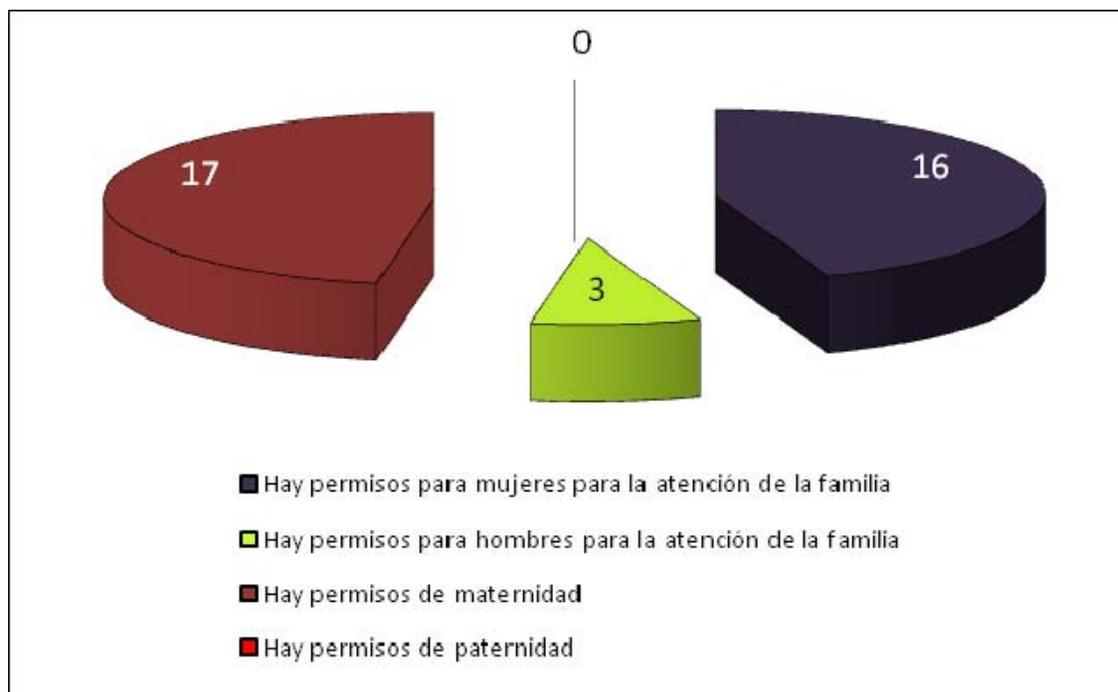


En el caso de las políticas relacionadas con la duración de las jornadas de trabajo y permisos con perspectiva de género, un 27.69% de las dependencias reportaron que cuentan con una política en la materia, la más mencionada –y, por tanto, reconocida- fue la hora de lactancia con un 15.38%. Por lo que hace a los permisos o licencias, 13.84% de las dependencias reconocen las referentes al embarazo y 7.69% las de maternidad.

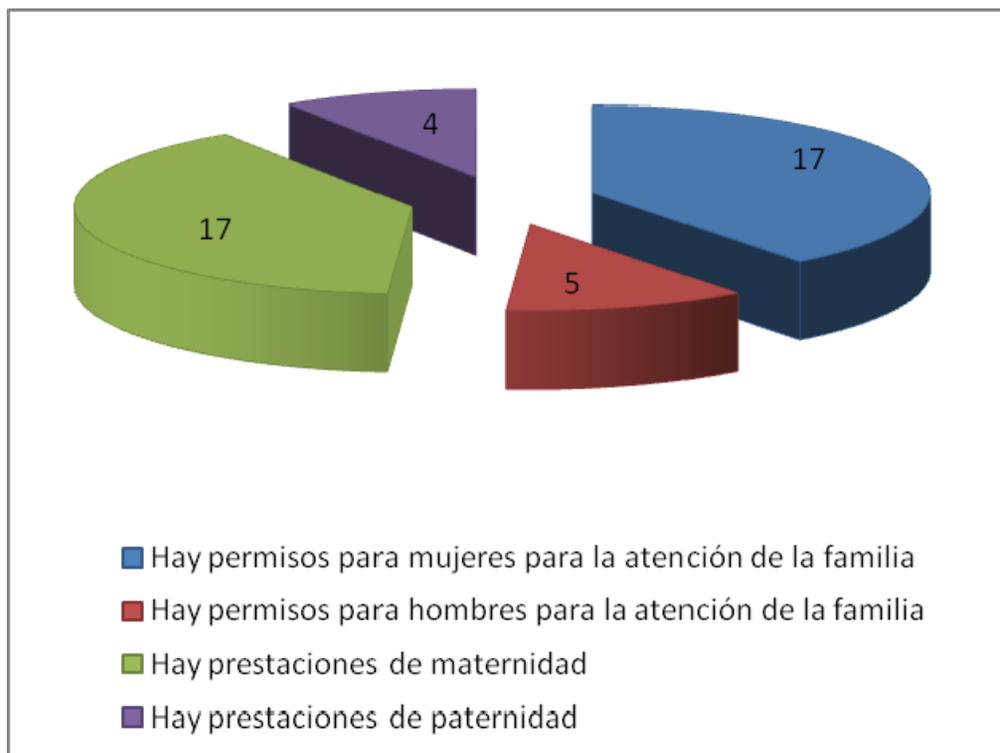
Estas políticas relacionadas con la duración de la jornada de trabajo y de otorgamiento de permisos y licencias se dirigen primordialmente al cuidado de la familia o a la maternidad. En los grupos de enfoque se afirmó que, mujeres y hombres sí acceden a estos permisos pero lo hacen de manera muy dispar, de ello se desprende que los cuidados a los hijos e hijas y a la familia en general, es todavía una actividad considerada, casi exclusivamente, de mujeres. Por ejemplo, las mujeres opinaron que no hay permisos de paternidad y sólo tres grupos mencionaron que hay algunos permisos para hombres encaminados a la atención de la familia.

Gráfica 12. Distribución de permisos para el cuidado de la familia por género.

Grupos de enfoque de mujeres.



### Grupos de enfoque de hombres.

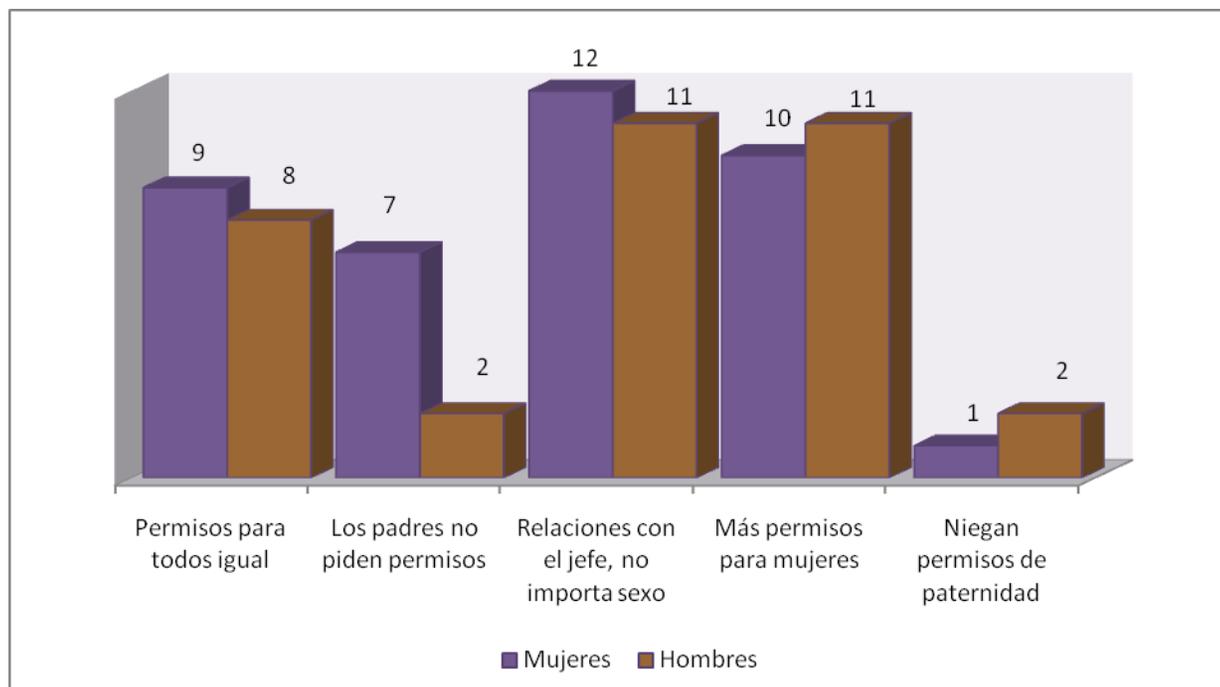


Tanto por los datos de los cuestionarios como por la información arrojada en los grupos de enfoque, se desprende que no hay lineamientos o criterios establecidos para la solicitud y obtención de permisos por maternidad o paternidad. Sólo el 30.76% de las dependencias señalaron que tienen políticas o instrumentos que contemplan la autorización de permisos, entre las que se mencionaron: permisos otorgados a las madres para atender a sus hijos, derechos laborales, reglamento de personal de base o reglamento interno, y permisos autorizados por la persona titular de la dependencia o encargada del área de trabajo. En ese sentido, en varios grupos de enfoque se señaló que los permisos son autorizados por el director, directora o mando superior

inmediato, dejándolo a criterio personal, lo que refuerza prácticas inequitativas que afectan tanto a mujeres como a hombres.

En los grupos de enfoque se pudo percibir, de manera más o menos general, cierta inconformidad pues las condiciones actuales de incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo y su nueva responsabilidad social como sostén económico principal de sus familias, por un lado, y la necesidad de participación de los hombres en el cuidado y educación de las hijas e hijos, por otro, requieren de prestaciones, permisos y licencias más equitativas.

**Gráfica 13. Situación general de la solicitud y autorización de permisos.**



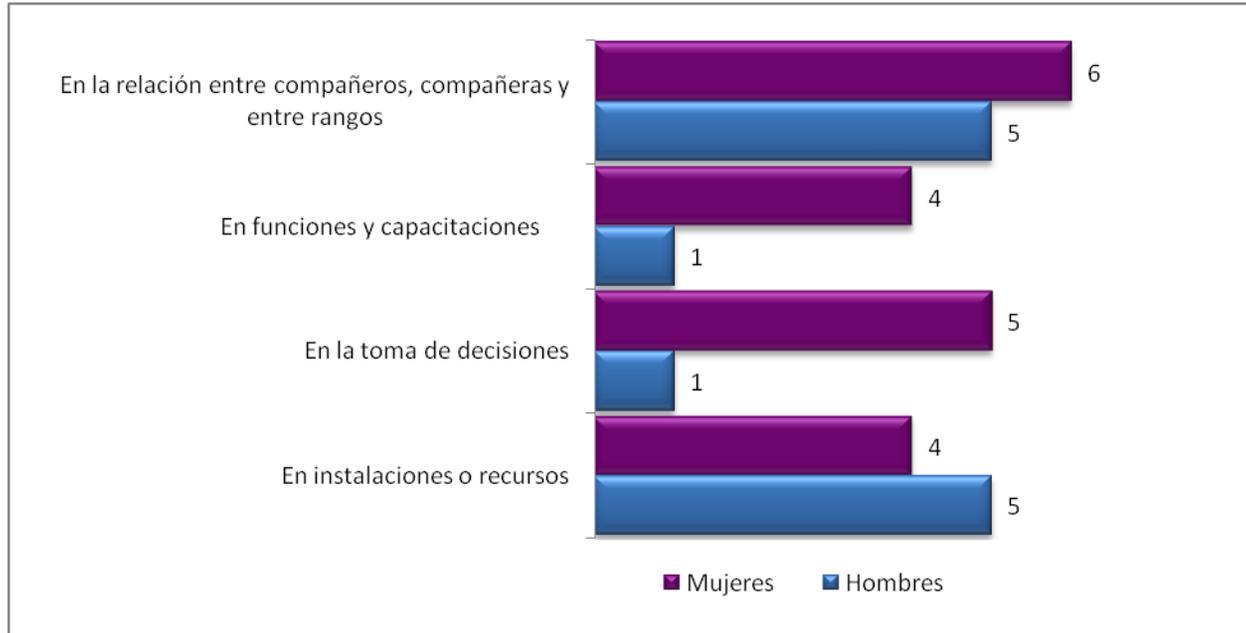
#### iv. Prácticas discriminatorias y violencia de género

Entre las prácticas y actitudes discriminatorias resaltaron aquéllas que se presentan en el trato diario entre compañeras y compañeros. Más que situaciones laborales o prácticas estructurales e institucionales, la discriminación proviene de actitudes que excluyen y estigmatizan a las mujeres, según la opinión más o menos generalizada de las personas entrevistadas.

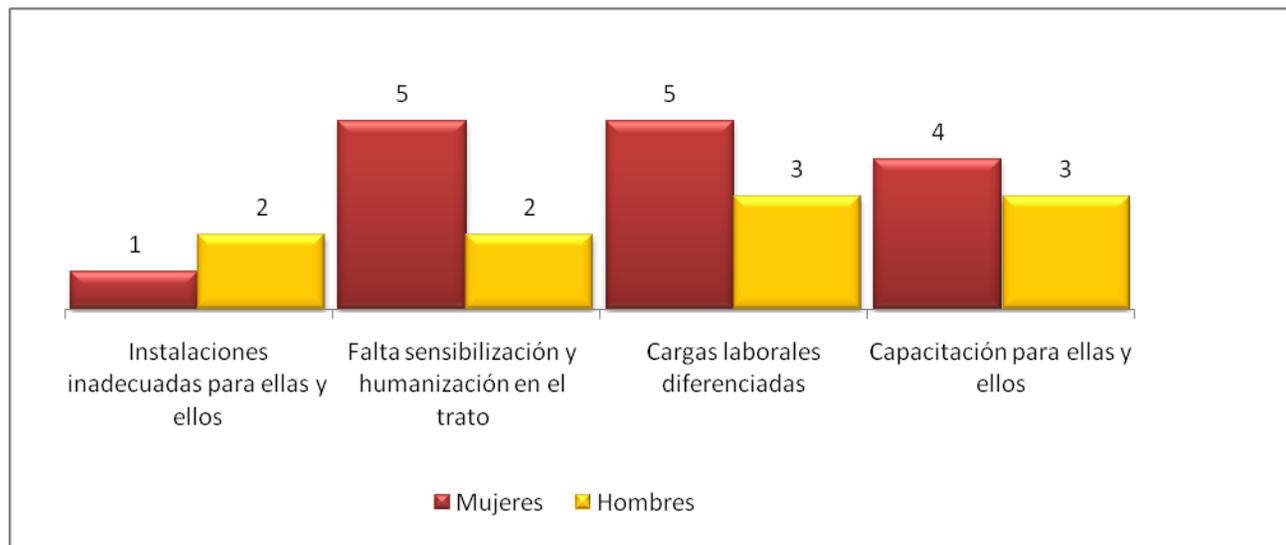
Sin embargo, existe una percepción que está en la mente de varias funcionarias y funcionarios de que las instalaciones y el mobiliario no atienden necesidades específicas de quienes laboran en ellas y de las personas usuarias. Se destaca, en este rubro, no tanto una discriminación hacia las mujeres, sino hacia personas con discapacidad, por ejemplo.

Por otro lado, varios hombres mostraron cierto resentimiento por la serie de talleres y cursos de formación y capacitación a los que están asistiendo las mujeres, ya sea porque son dirigidos a ellas o porque las destinan dado que se trata de "asuntos de género", pero son los hombres quienes deben cubrir las actividades institucionales mientras ellas se encuentran en esa formación. No hubo referencia a los casos en que son los hombres quienes asisten a los cursos y talleres.

**Gráfica 14. Espacios en los que suele haber discriminación.**



Gráfica 15. Prácticas discriminatorias



Un punto de especial cuidado es la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral. En total se señalaron 20 casos de este tipo de violencia, reportándose sanciones en tres de ellos. En su mayoría, los casos de violencia fueron por acoso sexual (12).

**Tabla 5. Casos de violencia señalados en los cuestionarios.**

Casos de violencia de género por dependencia						
	Discriminación	Acoso	Abuso Sexual	Abuso Laboral	Violencia de género	Sanción o resolución
Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco (ISSET)	-	1	-	-	-	En trámite
Institución x	-	5	1	-	-	En proceso
Secretaría de Educación (SE)	-	5	3	2	-	-
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)	-	-	-	2	-	Cambio de adscripción a solicitud de la parte afectada. Apercibimiento por escrito a la parte señalada.
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	-	1	-	-	-	Acta administrativa
<b>TOTAL</b>	0	12	4	4	0	

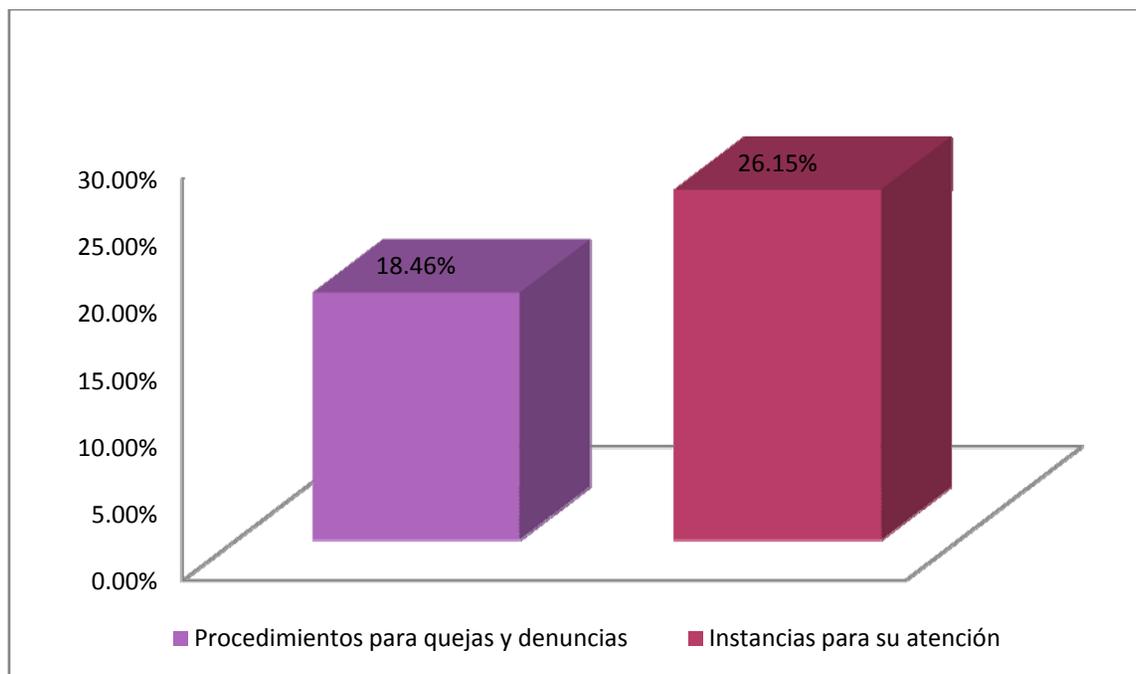
Cabe mencionar que un 18.46% de las instituciones reportaron que cuentan con un procedimiento para la presentación de quejas y denuncias de casos de violencia de género, y un 25.15% con alguna instancia especializada para su atención. Sin embargo, las denuncias siguen siendo pocas si se toma en cuenta que es una situación muy delicada que repercute en la calidad y el ambiente de trabajo, así como en la productividad. Además de que la mujer que se atreve a denunciar o interponer una queja es calificada de “conflictiva”.

Por otro lado, tanto en los cuestionarios como en los grupos de enfoque sobre todo de mujeres, se señaló que las cifras que se reportan son muy engañosas ya que no se hacen las denuncias por miedo a represalias o a perder el trabajo, así como por desconocimiento de que hacer o a dónde acudir, lo que refleja que aún en los

casos donde se cuenta con algún procedimiento o instancia para la presentación de las quejas o denuncias por estos motivos existe una falta de difusión de ellos.

En los grupos de enfoque se notó confusión sobre cuáles son las instancias y los procedimientos adecuados para su atención aún al interior de una misma dependencia.

**Gráfica 16. Instituciones con procedimiento e instancia para atención de quejas y denuncias por violencia de género.**



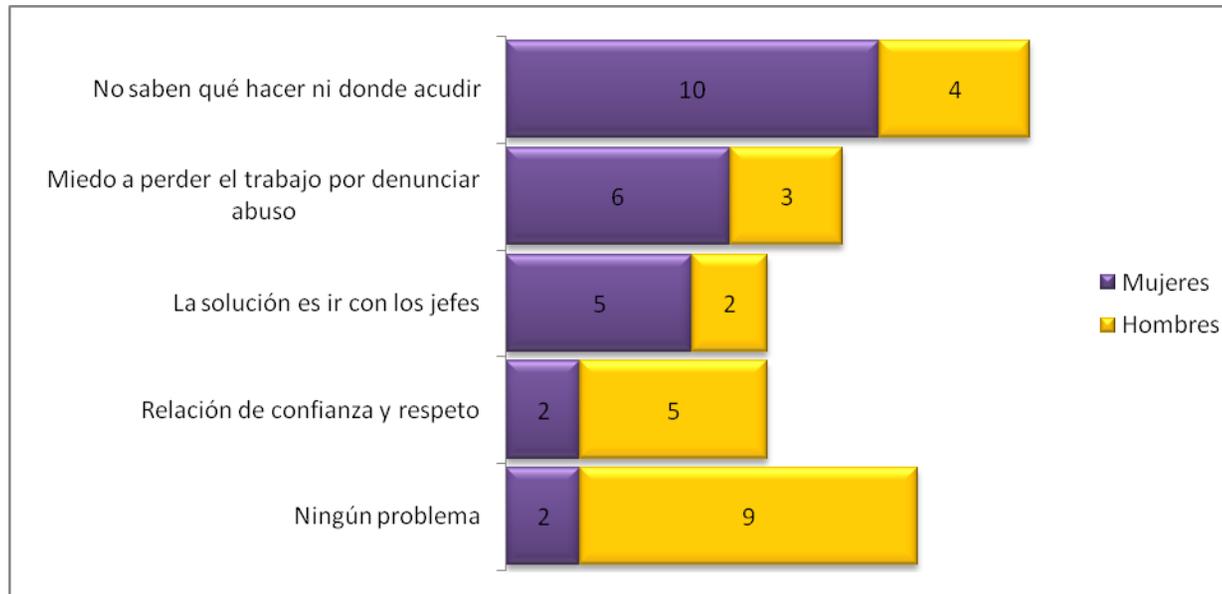
Procedimientos para quejas y denuncias que fueron mencionadas:

- ♀ Denuncia ante el órgano de control interno o de asuntos jurídicos.
- ♀ Buzón de quejas.
- ♀ Denuncia ante el área de recursos humanos.
- ♀ Investigación administrativa.
- ♀ Quejas ante superiores.

Instancias que nombraron para su atención y seguimiento:

- ♀ Contraloría interna y dirección o unidad administrativa.
- ♀ Órgano de recursos internos o recursos humanos.
- ♀ Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco.
- ♀ Área de asuntos jurídicos y laborales.
- ♀ Ventanilla única.

Gráfica 17. Perspectiva sobre la violencia de género



#### v. Acciones de capacitación

Alrededor de 25% de las dependencias afirmaron haber tenido alguna capacitación o acción de sensibilización en materia de perspectiva de género, aunque no es posible determinar exactamente qué tipo de capacitación se dio ni cuales fueron todos los temas abordados.

En materia de estudios sobre género se reportaron doce acciones de sensibilización o capacitación interna tales como pláticas o cursos en ocho dependencias; nueve dependencias más participaron en dieciocho estrategias de capacitación, que incluían talleres, diplomados u otras. En este conteo no se incorporan las cuarenta acciones mencionadas por el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco.

**Tabla 6. Acciones de sensibilización o capacitación interna y estrategias de capacitación para la atención a las usuarias o usuarios con perspectiva de género.**

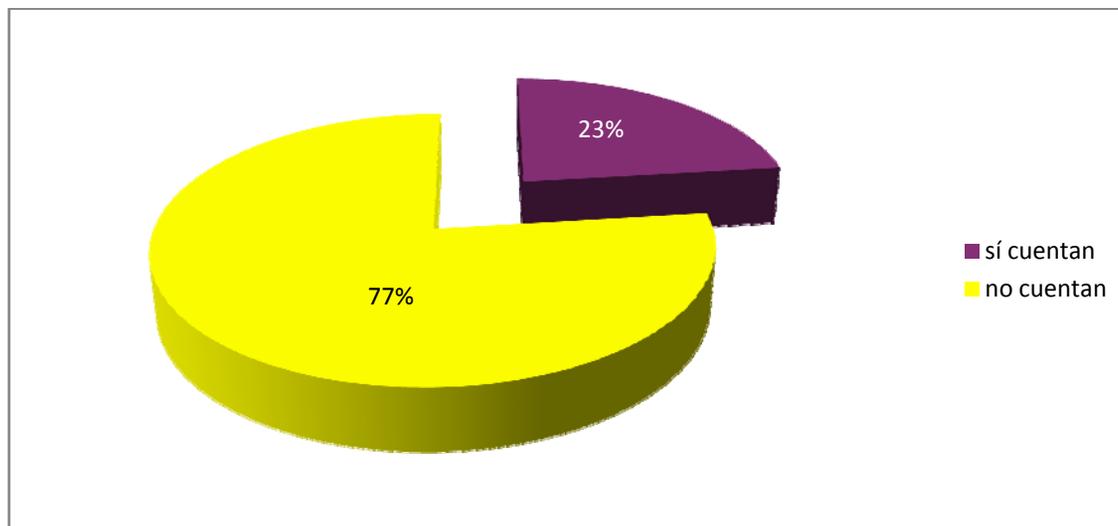
Institución	Acciones de sensibilización	Estrategias de capacitación en las que han participado <sup>12</sup>
Secretaría de Educación (SE)	1	4
DIF Tabasco	3	4
Secretaría de Seguridad Pública	1	2
Secretaría de Planeación (SEPLAN)	1	2
Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)	3	44
Comisión Especial para La Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	1	0
Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Estado de Tabasco (SAPAET)	1	3
Secretaría de Gobierno (SEGOB)	1	0

<sup>12</sup> Se reporta el número de cuestionarios que afirman haber participado en una estrategia de capacitación. Toda vez que mucha de esta capacitación es común, puede haber repeticiones, es decir dos personas se refieran a la misma estrategia de capacitación con lo que el número total de estrategias disminuiría

Institución	Acciones de sensibilización	Estrategias de capacitación en las que han participado <sup>12</sup>
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	0	1
Secretaría de la Contraloría (SECOTAB)	0	1
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)	0	1

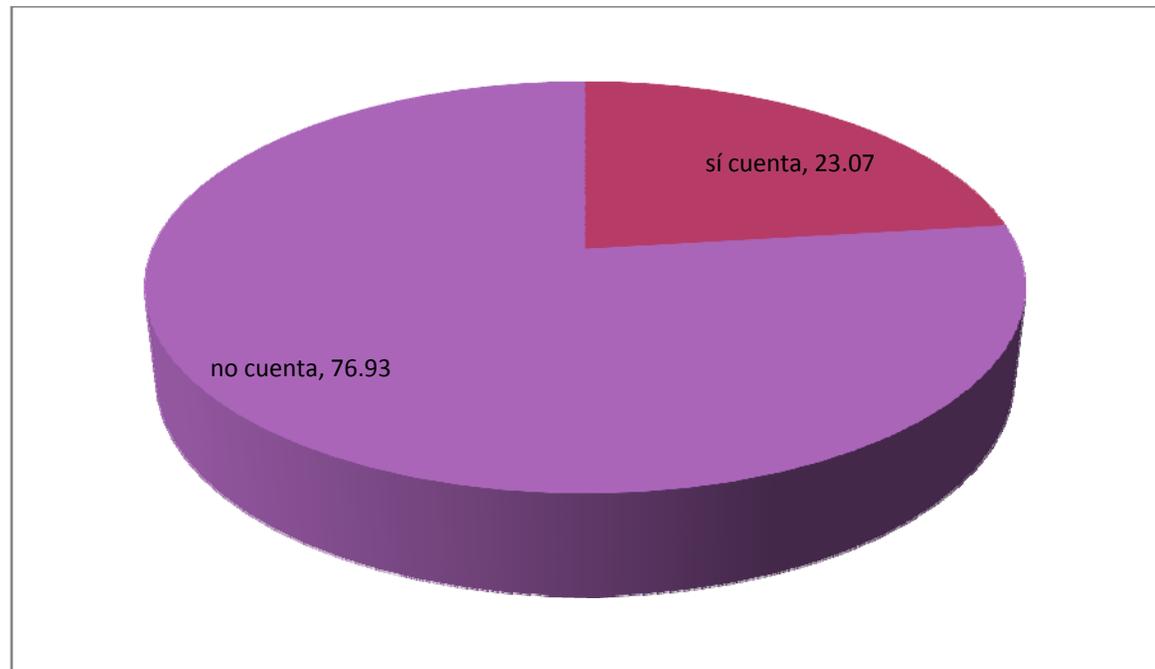
Las gráficas que se muestran a continuación reflejan el énfasis que se pone tanto en la capacitación en perspectiva de género, como en el diseño de materiales para la capacitación y en la difusión de material sobre el tema.

**Gráfica 18. Porcentaje de instituciones que reportaron contar con:  
Capacitación en materia de perspectiva de género.**



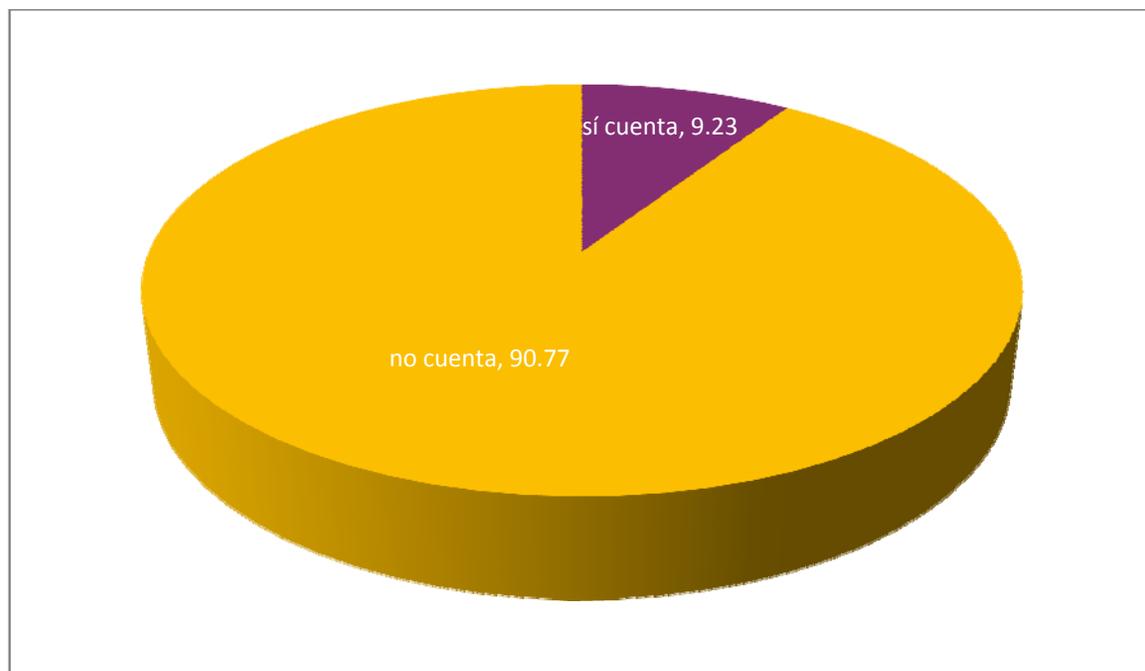
## Materiales de capacitación con enfoque de género.

Porcentajes



## Materiales de difusión con enfoque de género.

Porcentajes

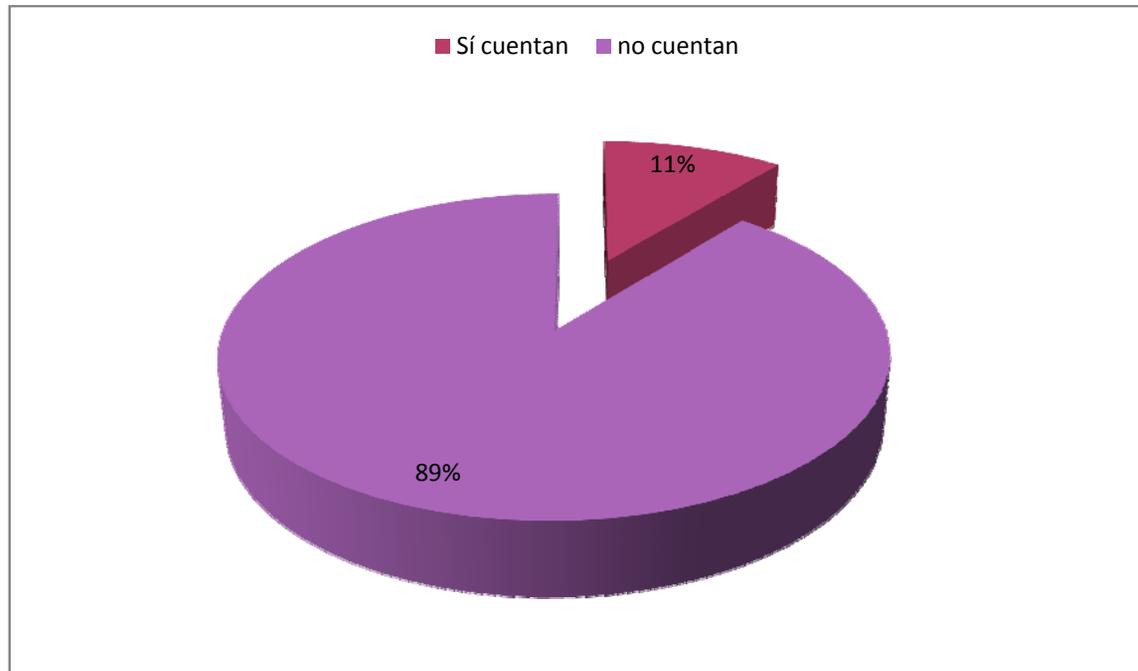


### vi. Presupuesto y proyectos con enfoque de género

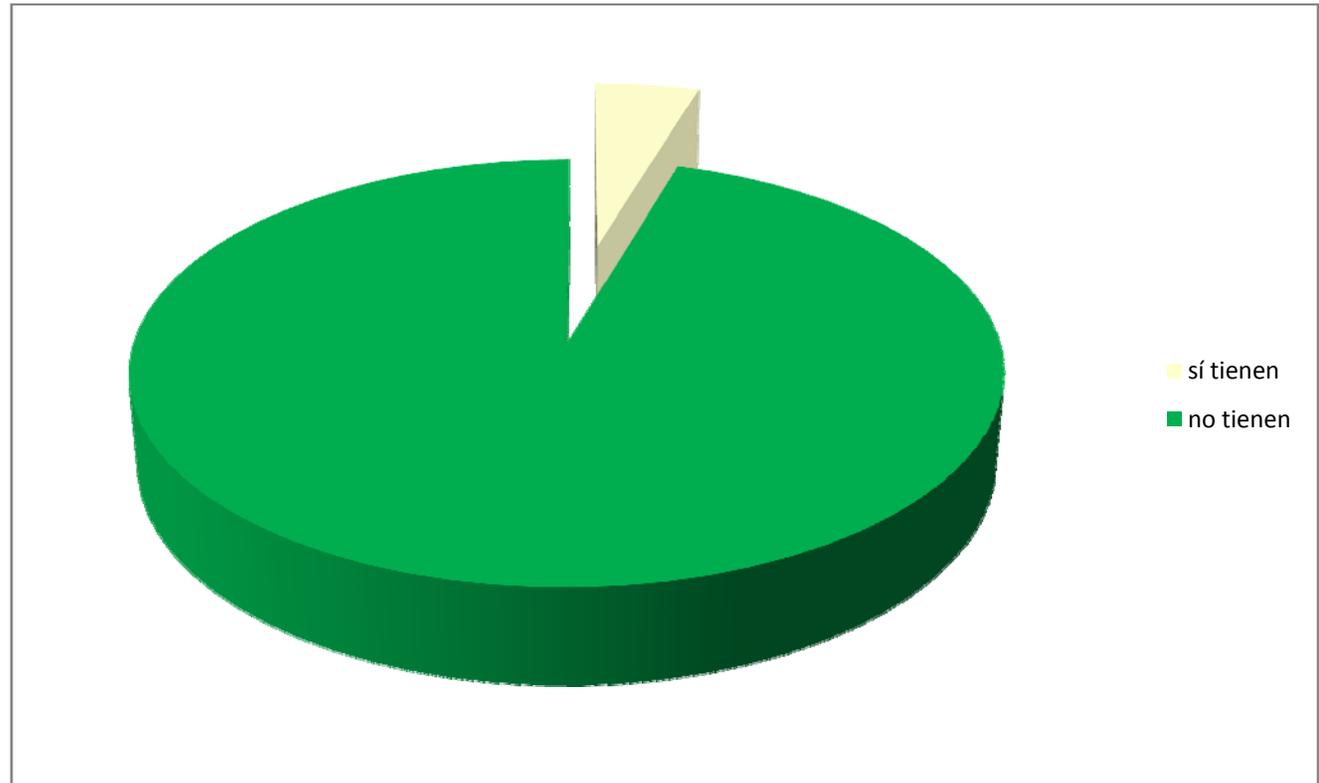
Además de la capacitación y la divulgación de la perspectiva de género, es importante que los esfuerzos por lograr la equidad se aterricen en acciones concretas como partidas presupuestales y proyectos o programas que integren este enfoque.

En relación a ello se detectó que son pocas las instancias que cuentan con alguna partida presupuestal destinada a financiar acciones específicas, 10.76 %; ante la pregunta sobre proyectos en materia de equidad de género el porcentaje disminuyó a 4.61%.

**Gráfica 19. Porcentaje de instituciones que reportaron contar con Presupuestos con perspectiva de género**



### Proyectos con perspectiva de género



**Tabla 7. Instituciones con presupuesto específico para acciones y/o proyectos con perspectiva de género.**

Con presupuesto específico	Con proyecto con enfoque de género
INEGI-Comité Técnico Regional de Estadística e Información Geográfica de Tabasco	Secretaría de Educación (SE)
Secretaría de Educación (SE)	Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)
DIF Tabasco	Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)
Secretaría de Seguridad Pública	Secretaría de Gobierno (SEGOB)
Instituto Estatal de las Mujeres (IEM)	
Comisión Especial para la Transferencia de Servicios Públicos a los Municipios (CETSPM)	
Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	
Secretaría de Recursos Naturales y Protección Ambiental (SERNAPAM)	

Es importante mencionar que no se contó con información específica sobre las formas y los proyectos a los que se distribuyeron los recursos mencionados porque los cuestionarios no lo especificaron. Lo mismo sucede con los mecanismos de control y transparencia y las proporciones que representan del presupuesto total de cada dependencia. Esto puede ser originado por la falta de costumbre de las instancias gubernamentales de participar en este tipo de diagnóstico.

En cuanto a los proyectos en materia de equidad de género se reportó que se implementan diecisiete en el Poder Ejecutivo de Tabasco, de los cuales cinco cuentan con algún mecanismo de seguimiento y tres tienen mecanismos de evaluación de impacto, según las respuestas a los cuestionarios.

Finalmente, no hubo ninguna dependencia que reportara prestar servicios al público tomando en cuenta una atención diferenciada entre mujeres y hombres. Únicamente el DIF y el IEM implementan acciones dirigidas exclusivamente a mujeres o con perspectiva de género.

## VI. CATÁLOGO DE RECOMENDACIONES A MANERA DE CONCLUSIONES

A lo largo del ejercicio diagnóstico, funcionarias y funcionarios públicos de las diferentes dependencias participantes hicieron una serie de propuestas y recomendaciones que, desde su experiencia, consideraron útiles para mejorar su trabajo y contribuir a la consolidación de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas en la administración pública de Tabasco, tanto estatal como municipal, en este capítulo se dividen en dos grupos: el primero, referido a las recomendaciones institucionales y el segundo a las propuestas o recomendaciones dirigidas específicamente al mejoramiento del trabajo, precedidas por el catálogo de recomendaciones concretas que propone el equipo de investigación.

### 1. RECOMENDACIONES GENERALES

En ejercicio de diagnóstico mueve a la reflexión en estos momentos en que se trabaja para consolidar un proyecto democrático sustentado en los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas.

Un esquema presentado en los cursos de transversalidad y que resulta interesante como guía para ordenar las áreas de oportunidades que surgen de ejercicios de esta naturaleza es el siguiente:



Luz Balbina Hernández Alarcón

13

Este diseño habla de los tres ejes que sostienen toda la actividad de la administración pública en nuestro país, en los recuadros amarillos, que pueden ser modificados para transformar el tipo de relaciones intra, inter y exo institucionales; sin embargo, después de un ejercicio de auto crítica y diagnóstico como el emprendido en el Estado de Tabasco, es claro que se requiere fortalecer cada una de estos ejes con los refuerzos que se encuentran en los recuadros blancos. Aunque, es preciso tener en cuenta que la política pública está construida dentro de un marco normativo.

De esta manera las áreas de oportunidad que se destacan en esta evaluación diagnóstica y que se pueden sugerir al Gobierno del Estado de Tabasco como acciones para el fortalecimiento de la cultura de respeto a los

<sup>13</sup> Esta gráfica fue elaborada por Balbina Hernández Alarcón y nos permitimos retomarla por ser ejemplificativa de cómo los esquemas se enlazan e interactúan.

derechos humanos y de arraigo de los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas en la administración pública de la entidad, precisamente como el reflejo de una transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer público tanto estatal como municipal, son las siguientes:

- ♀ Armonización del marco jurídico a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como a los principios y lineamientos de las normas federales en esta misma materia;
- ♀ Institucionalización de programas de formación continua, en el ámbito estatal y municipal, con dos temas específicos: Perspectiva de género y Derechos Humanos vinculados a la administración pública.
- ♀ Elaboración de manuales y protocolos de actuación con perspectiva de género, para la administración pública tanto estatal como municipal en Tabasco.
- ♀ Desarrollo de esquemas de terapia grupal y de contención para las funcionarias y funcionarios que trabajan directamente con el público, en especial para quienes lo hacen con personas en situación de crisis.
- ♀ Desarrollo de un esquema único de información sobre el personal burocrático de Tabasco, desagregado por sexo, edad, escolaridad, nivel, función, jornadas de trabajo y prestaciones.

Corresponden a un trabajo intra institucional en la medida que será cada institución la que, de conformidad con las facultades expresamente contenidas en sus normas orgánicas y reglamentarias deberá modificar sus prácticas internas de gestión y atención al público:

- ♀ Elaboración de manuales y protocolos de actuación con perspectiva de género, para la administración pública tanto estatal como municipal en Tabasco.
- ♀ Desarrollo de esquemas de terapia grupal y de contención para las funcionarias y funcionarios que trabajan directamente con el público, en especial para quienes lo hacen con personas en situación de crisis.

Sin embargo, estas áreas de oportunidad, deben estar coordinadas en todo el sector público de Tabasco, así como en los municipios, por ello, tienen un contenido interinstitucional significativo, de ahí que se identifique como prioritario en el este contexto la

- ♀ Institucionalización de programas de formación continua, en el ámbito estatal y municipal, con dos temas específicos: Perspectiva de género y Derechos Humanos vinculados a la administración pública, y
- ♀ Armonización del marco jurídico a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como a los principios y lineamientos de las normas federales en esta misma materia.
- ♀ Desarrollo de un esquema único de información sobre el personal burocrático de Tabasco, desagregado por sexo, edad, escolaridad, nivel, función, jornadas de trabajo y prestaciones.

Ahora bien, en el trabajo de atención al público, es decir el esquema exo institucional, se verá fortalecido, por sé, con el desarrollo de las áreas de oportunidad descritas, empero, es recomendable que tanto los programas de formación continua como los manuales y protocolos de actuación tengan una visión transversal de la perspectiva de género como herramienta del trabajo del Poder Ejecutivo en beneficio de mujeres y hombres.

Esto apunta al reconocimiento y visibilización de las contribuciones que hacen las mujeres en su labor como funcionarias públicas, al tiempo que privilegia el desarrollo de políticas públicas tendientes a hacer lo propio en la sociedad, de tal suerte que el mejoramiento de las condiciones sociales y jurídicas de las mujeres tabasqueñas parta de dicho reconocimiento. Es así como se reconoce la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, no como un mero esfuerzo de darles mayores privilegios o darles asistencia social como si se tratara de un grupo vulnerable y no uno de los dos sectores de la población.

En este contexto, se recomienda desarrollar intra institucionalmente:

- ♀ Un esquema interno de acciones en beneficio del personal con el objetivo de mejorar las condiciones laborales desde una visión de igualdad y equidad entre los géneros con impacto tanto en los centros

de trabajo como en los ámbitos familiares, profesionales, económicos y culturales de las funcionarias y los funcionarios de las instituciones;

- ♀ Un esquema de ascensos y reconocimientos estructurado y sensible a las diferencias entre los géneros, con impacto en las relaciones interpersonales, administrativas y de gestión de funcionarias y funcionarios públicos.

Inter institucionalmente:

- ♀ Desarrollar acciones afirmativas generales en la administración pública del Estado con el objetivo de incorporar de manera plena a las mujeres a la función pública y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación, salarios, permanencia y ascensos que existen entre mujeres y hombres;
- ♀ Desarrollar estructuras eficientes de prevención, atención, sanción y protección contra la violencia de género en los espacios de la administración pública de Tabasco.

Exo institucionalmente:

- ♀ Un observatorio ciudadano para la evaluación de las políticas públicas del Estado de Tabasco.

## 2. RECOMENDACIONES INSTITUCIONALES

### i. Marco Normativo

Dado que fue un común denominador el desconocimiento de los temas trabajados y del marco jurídico que los sustenta, las funcionarias y funcionarios recomiendan esquemas permanentes de formación y profesionalización que incluyan tanto la teoría de género como la normatividad aplicable y la relación entre el respeto a los derechos humanos y las políticas públicas para un desarrollo sustentable y democrático.

ii. Oportunidades laborales para las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres (mapa de género institucional)

Las funcionarias y funcionarios indicaron que los esquemas de permisos y licencias sobre cuidados familiares repiten los esquemas tradicionales sobre las funciones sociales de mujeres –asistencial- y hombres –productiva- de tal suerte que recomiendan revisar estos esquemas para facilitar que tanto hombres como mujeres tengan una vida familiar a la par que el desarrollo profesional y laboral, permitiendo los permisos para la atención de la familia tanto a las mujeres como a los hombres.

iii. Políticas institucionales vs las prácticas discriminatorias

En este rubro, un sentir común está vinculado a las prácticas de permisos y licencias que se menciona en el rubro anterior, pero también se empiezan a manifestar inquietudes en el sentido de que hay una gran atención a los temas de los derechos de las mujeres, sin que exista el correlativo sobre los derechos humanos en general y el mejoramiento de las relaciones interpersonales, lo cual, según las funcionarias y funcionarios que participaron en los grupos de enfoque impactaría tanto las relaciones laborales como las familiares, y ayudaría a prevenir la violencia de género en varias de sus modalidades.

iv. Acciones de capacitación

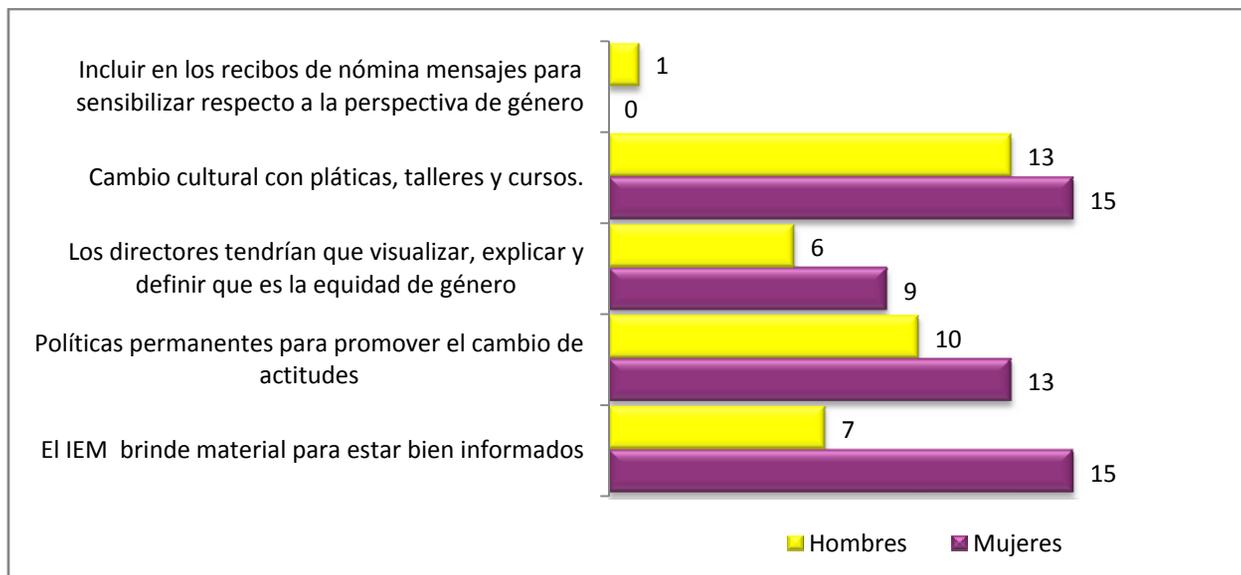
En estrecha relación con lo señalado hasta ahora, se solicitan esquemas permanentes de formación y profesionalización con perspectiva de género con obligatoriedad de asistir en el marco del servicio civil de carrera.

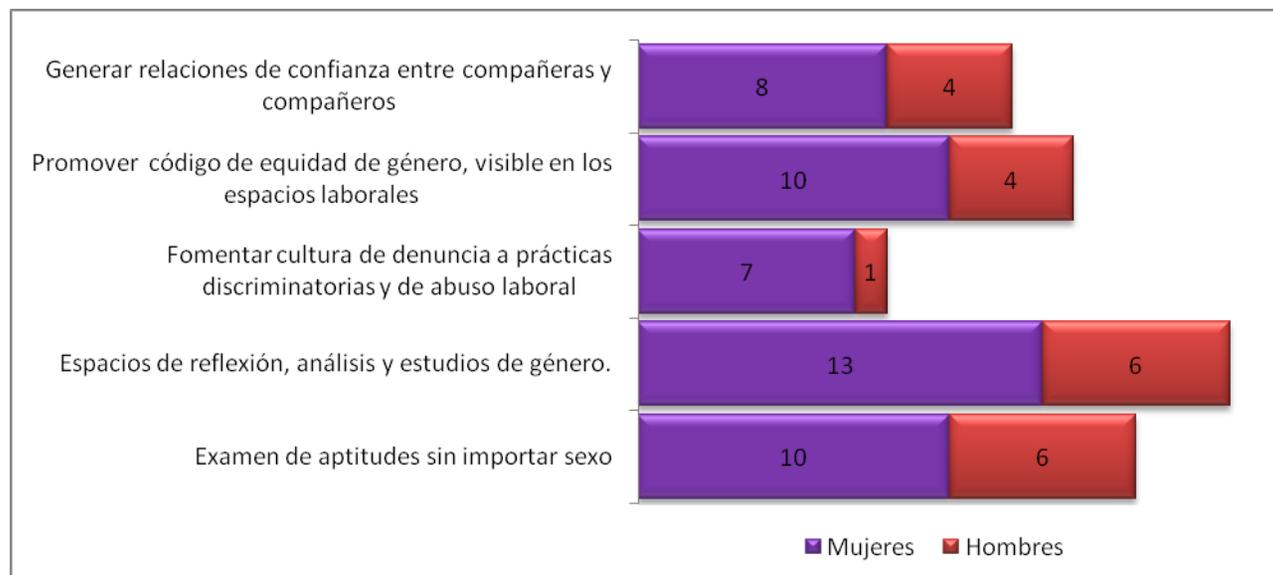
### 3. PROPUESTAS DE FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PARA MEJORAR SU TRABAJO

Parte de los intereses de este ejercicio diagnóstico fue recoger las propuestas e ideas de las funcionarias y los funcionarios públicos para lograr la equidad de género en sus dependencias tanto al interior como en los servicios que prestan. Esta información se levantó a través de los grupos de enfoque y se sintetizó en las siguientes gráficas.

## Gráfica 20. Propuestas para lograr la equidad de género.

### Grupos de enfoque que opinan que:





La mayoría de las propuestas se dirigieron a ampliar y profundizar el conocimiento sobre la equidad de género, principalmente a través de la vía de la capacitación, así como de la difusión masiva, por ejemplo incluyendo en los recibos de nómina mensajes de sensibilización.

En segunda instancia se vertieron propuestas encaminadas a crear un ambiente de respeto a través de un cambio cultural que incluya también una cultura de la denuncia, y por último, aquellas propuestas que se enfocaron a asegurar condiciones equitativas de trabajo, como es el contar con un examen de aptitudes que no incluya elementos discriminatorios de género.

## VII. EPÍLOGO

Las personas que integramos el equipo de investigación queremos agradecer al Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco la oportunidad de hacer un ejercicio diagnóstico que permite observar tanto la permeabilidad de la teoría de género en el quehacer cotidiano de funcionarias y funcionarios públicos como el conocimiento de los

derechos humanos, en general, y los derechos humanos de las mujeres, en particular, al tiempo que se mide la forma en que todo ello se manifiesta en una administración pública determinada.

Queremos hacer constar que este documento refleja no sólo nuestro trabajo académico sino el esfuerzo de las personas que laboran en el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco y de su Directora General, la Profesora Leticia del Carmen Torres Pulido, quienes nos apoyaron en una parte importantísima: el acceso a las instituciones del Poder Ejecutivo del Estado; efectivamente, en el Instituto y su personal, descansó la recopilación de la información y la integración de los grupos de enfoque bajo los criterios que nuestro equipo diseñó. Sin este apoyo, no habríamos podido realizar esta tarea en el tiempo en que se hizo.

Contamos con la confianza de la Profesora Torres Pulido, lo cual agradecemos pues pudimos actuar con la libertad que requiere una labor de esta naturaleza; es gracias a ello que se consignan los datos llamados “duros” sin maquillaje alguno; es gracias a ello que pudimos dialogar frente a frente con personas que nos dieron su opinión franca sobre los temas que investigamos, personas que, por el tipo de trabajo que realizan, no habían tenido la oportunidad de expresarse de esta manera, al tiempo que contrastamos estas opiniones con las respuestas de quienes detentan un cargo de dirección.

A lo largo de los meses en que estuvimos recopilando la información, intercambiando puntos de vista y analizando el cúmulo de respuestas obtenidas, nos dimos cuenta que existen algunas áreas que es importante volver a revisar pues, como es lógico precisamente por tratarse de un esfuerzo pionero en el Estado, algunas instituciones no alcanzaron a percibir la profundidad de este diagnóstico y sabemos que algunas de las respuestas no necesariamente reflejan todo lo que se ha hecho en Tabasco; otras más, enviaron sus respuestas en medio de las contingencias ambientales debido a las lluvias torrenciales que azotaron gran parte del Estado durante los meses de septiembre y octubre, por tanto, creemos que los cuestionarios tienen mucho de la preocupación que esa contingencia provocó en las autoridades –mandos superiores y medios- y, posiblemente, en situación de más calma sus respuestas hubieran sido distintas.

De todas maneras, este documento presenta un panorama cierto sobre la situación actual de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública de Tabasco, con lo cual saltan a la vista, por sí solas, las áreas de oportunidad para seguir avanzando en la construcción de una democracia incluyente, algunas de las cuales detallamos en el capítulo de conclusiones. Áreas de oportunidad para fortalecer y empoderar a las mujeres tabasqueñas con un objetivo: incorporarlas de manera plena al esfuerzo de desarrollo de sus familias,

comunidades, municipios y Estado, tal como exige el concepto de ciudadanía y su contenido que no es otro que el resumen de las aspiraciones de todas las mujeres y hombres de nuestro país.

Es recomendable, desde luego, institucionalizar este tipo de diagnósticos para medir los avances y tener claro el camino en ese esfuerzo de voluntad política que significa la equidad entre mujeres y hombres para alcanzar la igualdad de derechos, de oportunidades y de resultados. Si ello es posible, la experiencia de este primer ejercicio es una buena base, un buen punto de partida para comparar y para detectar tanto los obstáculos y las resistencias naturales que se presentan en el camino, como las nuevas áreas de oportunidad que se irán abriendo mientras se avanza en las ya detectadas.

Nuevas áreas de oportunidad que se irán evidenciando en la medida en que cada funcionaria, cada funcionario de la administración pública de Tabasco introyecte en su propia vida y en su propia actuación la convicción de que su trabajo, sus tareas cotidianas, sus respuestas a las usuarias y usuarios, cuando son realizadas bajo los principios de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la dignidad y libertad de las personas, constituyen el mejor de los cimientos para la vigencia y exigibilidad de los derechos humanos tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales; todo lo cual, garantiza la democracia y la sustentabilidad del desarrollo.

Marzo 2009