

INFORME FINAL

Talleres

Generación de actitudes, servicios y conocimientos para brindar atención a mujeres en situación de reclusión a través de la sensibilización y capacitación al personal penitencias adscrito a los CE.RE.SO del estado de Tlaxcala.

El trabajo en actitudes implica siempre un desarrollo de las capacidades y competencias del personal a quien va dirigida la capacitación. Se sabe que este tipo de trabajo requiere considerar este tipo de intervención como un proceso, en donde se necesita que el personal modifique sus actitudes hacia las internas /os para que su desempeño laboral logre los objetivos institucionales. Hoy sabemos que las modalidades de taller participativo y con perspectiva de género permite que ellos/as que reciben el taller revisen los aprendizajes y actitudes que tienen y que si detectan malestares o aprendizajes que bloquean su desempeño sepan que hay alternativas para encontrar otros aprendizajes que les permitan integrar de mejor manera los referentes teóricos y prácticos que les permitan ser parte fundamental en el tratamiento y reinserción social de la población que está reclusa.

Es por eso que se brinda una capacitación a toda la población de trabajadoras/es custodios/as, personal técnico y administrativo, con esta modalidad de taller, esperando homogenizar las prácticas de intervención y hacerlas de manera integral e interdisciplinaria.

Temáticas abordadas:

- ✓ Sistema Sexo/Género
- ✓ Marco normativo/ derechos humanos de las mujeres
- ✓ Fomento a la cultura de la no discriminación
- ✓ Fomento a la cultura del buentrato

GRUPOS DE CUSTODIOS/AS

Los grupos se conformaron con custodios/os que contaban con diferentes años de experiencia de ejercer su trabajo, en su mayoría eran hombres factor que indudablemente dicta la dinámica del trabajo emprendido.

El trabajo se realizó en función de las características de cada grupo, en aquellos donde proporcionalmente asistieron más mujeres, fue más abierto a compartir sus reflexiones y experiencias de vida, mientras que en el segundo grupo (dos mujeres) existieron mayores resistencias al trabajo como; risas nerviosas, colusión entre hombres y confrontación a los temas.

Al realizar el encuadre para identificar las expectativas y disipar dudas de trabajo, se mostraron cooperativos y se logró consensar las reglas del taller (Círculo Mágico), lo que al parecer, les bajó la ansiedad y permitió la atmosfera adecuada para el desarrollo del los temas.

Al entrevistarles, reportaban un poco de cansancio frente a la situación de ser capacitados, ya que se les avisó de un día para otro que tendrían que asistir al taller y tomando en cuenta que el horario de trabajo con el que cuentan es de 24 x 24 hrs. Les resultaba cansado estar ahí.

El personal cuenta con escaso nivel de formación escolar, por lo que se hizo necesario el manejo de un lenguaje simple y adecuado, al parecer están acostumbrados a que en las capacitaciones reciban información, sin ser partícipes de esta o realizar alguna reflexión con ella, cuando se les explicó que el desarrollo de la capacitación sería con técnicas participativas, lúdicas, reflexivas y vivenciales, lo cual les gusto mucho.

En las técnicas de grupo se encontró una permanente participación, si bien el grupo hizo saber por algunas personas sus dudas sobre el evento, varias personas manifestaron al final, su gusto por haber estado y aprendido colectivamente.

El grupo se integró desde las primeras técnicas y aunque algunos/as no se conocían o no han convivido se hizo evidente que mostraron su gusto por encontrarse y saber que pueden compartir experiencias diversas.

Puntos de detección:

- Se encontró en el grupo de custodios/os una buena disposición para el trabajo y para aprender.

- Se observó que el marco normativo sobre los derechos de las mujeres y sobre legislaciones que van encaminadas a prevenir o erradicar la violencia de que son víctimas las mujeres es poco conocida. Ante esta falta de información se trabajó la necesidad de ir conociendo los marcos normativos, leyes y reglamentos que permitirán un mejor desempeño de ellas/os con las mujeres y hombres internos en los cerezos.
- Hace falta trabajar programas que apoyen más la importancia de la vivencia de la sexualidad y el erotismo en la vida del personal y del personal que esta reclusa. Se observan actitudes machistas, homofóbicas y discriminatorias no solo entre ellas/os sino hacia la población que sirven y atienden.
- Reconocen la importancia del compañerismo como un valor y conducta que genera mejores estados de ánimo en el trabajo, manifiestan su dificultad en el caso de las mujeres custodias, de la frecuencia de ambientes tensos, de rivalidades y descalificaciones entre ellas, identifican cuando se habla de fomentar una cultura del buentrato y una cultura de la no discriminación, que es una tarea impostergable trabajar sobre la tolerancia y la actitud de respeto a la diversidad.
- Cuando se trabaja la temática de sistema sexo-género se observa que hay una falta de información sobre conceptos básicos como sexo, género, roles de género, identidad de género etc.
- Se observa que en relación al concepto de violencia hay lagunas importantes ya que existe la tendencia a naturalizarlo.
- Es evidente que hay muchos malestares y heridas de género que identifican, pero que no han sido trabajadas, esto tienen implicaciones no sólo en su desempeño laboral, sino en sus vidas personales y familiares, ya que predispone prejuicios sobre la conducta y modos de relacionarse con las internas e internos.
- Sobre la temática de Fomentando una cultura de la no- discriminación, observamos que es frecuente en sus relaciones cotidianas este tipo de violencias y más hacia la población de mujeres.
- Reconocen que venimos de patrones de aprendizaje de mucha discriminación y poca tolerancia a las diferencias personales.

- Identifican conductas violentas que ejercen y que permean tanto en el ámbito familiar como de trabajo. Es decir señalan que los malestares de casa sino son identificados es probable que se expresen en el ámbito laboral.

Durante el taller se enfatiza y se trabaja desde las técnicas vivenciales el empoderamiento, desde el uso del espacio y de las relaciones del buentrato, a lo que el grupo reconoce las diferencias entre tomar una iniciativa activa para el reconocimiento del espacio y tomar una actitud de indiferencia.

Todo el grupo reconoce varios tipos y modalidades de la violencia hacia las mujeres, sin embargo en la población de hombres, hay una tendencia a minimizar tales conductas y situándolas más frecuentemente en el afuera de sus vidas.

Se trabaja la diferencia entre maltrato y violencia, y entre agresión y violencia desde un enfoque de educación para la paz.

Identifican la violencia sexual como una de las más frecuentes en las relaciones de pareja y como la cultura favorece relaciones de inequidad y violencia.

Aprendizajes colectivos producto de los talleres:

- Ser más tolerantes, no discriminar, respetar las diferencias y los modos de lograr mediante el trabajo el mismo objetivo.
- Asumir una actitud de compromiso en el respeto a las mujeres y en sus derechos pasando acciones en donde se cambien formas de relación.

SUGERENCIAS:

- Trabajar los programas de atención a la población interna desde una perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres, en el caso de la población femenil.
- Desarrollar más ámbitos de capacitación que permita mayor empoderamiento entre la población de custodias mujeres.
- En el caso de los hombres promover programas de capacitación que les permitan visibilizar más las violencias que ejercen en sus vidas cotidianas en el ámbito familiar.
- El personal manifiesta su interés por seguir actualizándose y capacitándose en estas temáticas, asimismo manifiesta su agradecimiento al equipo facilitador y expresa que se de continuidad para mejorar su desempeño laboral.

TALLERES A PERSONAL TÉCNICO PENITENCIARIO

El grupo de personal técnico muestra disposición a trabajar durante el taller con una metodología participativa, lúdica, reflexiva y vivencial. Se observa una gran necesidad de interactuar con más frecuencia para consolidar y cohesionar al grupo.

Socializan cualidades personales y al grupo de mujeres les causa cierta sorpresa que todos tengan que buscar opciones laborales para mantener un equilibrio en sus familias.

El grupo reconoce que el sistema donde los hombres poco se involucran en las labores de casa son injustas e inequitativas y se comenta desde el eje de sistema sexo- género como se aprenden roles diferenciados que impactan en a los modos de vivir y de relacionarse.

Reconocen actitudes machistas, homofóbicas y discriminatorias en el grupo, analizan como impactan estas actitudes en su desempeño laboral y en su vida familiar.

Desde el inicio es un grupo que tiene una gran riqueza de lenguaje verbal, la cual hace falta estimular más.

Respecto a los Marcos Normativos que legislan sobre la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres o sobre los derechos de las mujeres se observa que hay más conocimiento que en el grupo de custodios/as, sin embargo se observa que es necesario vincular más estos marcos normativos con su cotidianidad laboral.

Ya que aún se desconoce la relevancia para el la intervención de tratamientos con la ayuda de los marcos referenciales que velan sus derechos a una vida digna.

Cuando se trabaja desde el análisis de género se observan roles aún rígidos en algunas personas y en la mayoría una actitud crítica respecto a las inequidades que genera una educación basada en roles rígidos y de exclusión.

El grupo se muestra abierto y participativo para identificar malestares de género hacia el sexo contrario y hacia el mismo sexo. El grupo de mujeres señala que en los hombres siguen existiendo actitudes machistas y discriminatorias hacia las mujeres.

Se observa una confusión sobre el concepto de sanción como castigo, ya que se tiende a castigar reforzando las conductas que se quieren evitar, se señala la importancia de generar aprendizajes desde el Buentrato y desde el aprendizaje de las consecuencias de los actos.

El grupo identifica en ambos géneros actitudes positivas que generan y pueden favorecer una mejor comunicación entre mujeres y hombres.

El grupo de hombres identifica actitudes devaluatorias y discriminatorias como aprendizajes frecuentes en la educación de los varones.

La cultura del Buentrato se enfatiza desde la importancia de revalorar la convivencia con la familia sin violencia. Se señala la cultura del Buentrato como alternativa ante una cultura del maltrato.

El grupo en general muestra una actitud de apertura y disposición al cambio al darse cuenta que existen aprendizajes de comportamientos violentos no solo en el hogar sino en sus relaciones cotidianas. Se logro una comunicación muy favorable debido a que el grupo era heterogéneo y además su disposición de escucha por la modalidad de taller.

Sugerencias:

Se detectó que parte importante del personal técnico penitenciario, en tanto mandos operativos y de estrecha relación con las y los internos, no tienen acceso a trabajo de contención, lo que les genera angustia, hastío. Buscan canalizar su carga emocional – natural en este tipo de trabajo- de manera verbal y con argumentos de “tolerancia”, lo que no significa que en realidad puedan manejar lo que sienten.

Algunos/as más se les percibe, por sus propias conversaciones, con un extremo de estrés al intentar empatar su vida personal, con la laboral, los horarios de trabajo, las presiones propias del medio.

Por ello se sugiere trabajar con ellos/as de manera más frecuente, talleres que les permitan identificar esos puntos y enriquezcan las herramientas para desempeñar su trabajo.

De los temas y técnicas desarrolladas.

Los talleres fueron iniciados con técnicas de reparación y contacto en los cuales les pedimos cerrar los ojos, aun que en su mayoría pudieron aprovechar esta actividad por otro lado anunciaba la dificultad de algunos hombres para poder hacer contacto consigo mismos.

Se sensibilizó al personal de seguridad y custodia en cuanto a como el sistema patriarcal determina relaciones diferenciadas, polarizadas, injustas e inequitativas entre hombres y mujeres y como esto se puede reflejar en los diferentes ámbitos de nuestra vida como la familia, la pareja, la escuela y con especial énfasis en la vida laboral.

Durante las técnicas empleadas para desarrollar el tema: Sistema Sexo- Género, se pudo identificar que es el primer acercamiento a estas reflexiones de forma formal. La población no supo definir, ni diferenciar correctamente ambos conceptos.

Se identificaron roles y estereotipos de género sexistas durante las técnicas y el debate, aun que en las reflexiones pudieron reconocer la educación del género como una construcción social que marca la vida de hombres y mujeres señalando los daños que esta educación les ha podido provocar.

Un punto desarrollado que les ha interesado mucho fue el de la educación para expresar las emociones por género “emociones de género”, reconociendo en varios participantes hombres y mujeres la dificultad para manejar su enojo, siendo esto un riesgo para ejercer violencia.

Se reflexionó en cuanto a la frecuencia de visitas que reciben las mujeres y los hombres en reclusión y los motivos por los que están en esa condición, evidenciando la injusticia social del trato diferenciado e inequitativo hacia las mujeres.

Han podido identificar el hogar y su propia persona para inicio de los cambios actitudinales frente a la discriminación a las mujeres.

En cuanto al taller: *Marco Normativo que protege los Derechos Humanos de las Mujeres*, contemplaron el marco histórico para reflexionar que la equidad de género no es una condición de voluntad personal, sino una obligación jurídica, que los/as obliga como funcionarios públicos a dar cumplimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres en sus diferentes niveles jurídicos (internacionales, federales y locales). Además, han reflexionado en cuanto a el reconocimiento del trato equitativo como un derecho y como una necesidad de todas/os independientemente del estado de reclusión.

El desarrollo del taller *Cultura de la No discriminación*, fue uno de los más significativos y conmovedores del taller, ya que en este punto, se permitieron hacer contacto profundo con la vivencia de ser discriminado/a, así como con la experiencia de discriminar, situación que los/as llevo a vivencias que les han provocado mucho malestar y dolor, lo que directamente pudieron relacionar con el ciclo de la violencia.

Se manifestó que todas y todos somos y/o podemos ejercer discriminación, así como ser víctimas de la discriminación y como esta situación afecta directamente la vida de las mujeres en estado de reclusión. Se reforzó la idea de fomentar la tolerancia, respeto, diálogo y escucha y no discriminación entre el personal que labora en los centros de readaptación, así como con las mujeres internas.

Un dato importante a rescatar es que cinco personas declararon sentirse muy tranquilas después de terminar el ejercicio y haber dicho que se han sentido discriminados ya que nunca en su vida lo habían dicho. Reconociendo así que las situaciones se necesitan

nombrar para darles existencia, así como reconocer los daños de la discriminación en su propia vida.

Del taller: Cultura del buen trato, las/os participantes pudieron apreciar y resignificar las conductas de buentrato que llevan a cabo en su vida cotidiana. Reconociendo el dialogo y establecimiento de acuerdos como actividades que contribuyen a eliminar formas de maltrato.

Durante el desarrollo de la capacitación por momentos se observaron impactados por la alza de violencia en las relaciones humanas, pero también se han podido reconocer como personas que pueden provocar nuevos aprendizajes, cambios internos, relacionales y sociales.

Los resultados del trabajo de capacitación en personal de custodias y custodios evidencia el gran interés de esta población por actualizarse y conocer nuevas herramientas teórico – prácticas para mejorar su desempeño profesional. Es relevante tanto para personal técnico como para el grupo de custodias/os que hacen falta conocimientos que les permitan eficientar su trabajo. La disposición por continuar capacitándose representa un logro ante las dificultades del tipo de trabajo que se desempeña, lo cual motiva el que se valore la permanencia de esta formación en temáticas como marcos normativos para la prevención de la violencia, género y equidad, prevención de la violencia, derechos de las mujeres y el trabajo en una cultura de buentrato y sin discriminación.

TALLERES A PERSONAL DIRECTIVO PENITENCIARIO

El grupo de personal directivo recibió la información planeada. El taller se desarrolló con una metodología participativa, lúdica, reflexiva y vivencial.

Se observa una gran necesidad de que estos temas formen parte de la política pública penitenciaria y lo que es más, que las y los funcionarios directivos conozcan de manera más profunda la legislación existente que protege y garantiza los derechos humanos de las internas.

El grupo reconoce que el sistema donde los hombres poco se involucran en las labores de casa son injustas e inequitativas y se comenta desde el eje de sistema sexo- género, cómo se aprenden roles diferenciados que impactan en a los modos de vivir y de relacionarse.

Si bien reconocen actitudes machistas, homofóbicas y discriminatorias en el grupo, les cuesta hacer contacto con el hecho de que esa información no está aislada de las

actividades profesionales que desempeñan. Se permiten analizar cómo impactan estas actitudes en su desempeño laboral y en su vida familiar.

Respecto a los Marcos Normativos que legislan sobre la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres o sobre los derechos de las mujeres se observa un mayor conocimiento, sin embargo se observa que es necesario vincular más estos marcos normativos con su cotidianidad laboral.

Ya que aún se desconoce la relevancia para la intervención de tratamientos con la ayuda de los marcos referenciales que velan sus derechos a una vida digna.

Cuando se trabaja desde el análisis de género se observan roles aún rígidos en algunas personas y en la mayoría una actitud crítica respecto a las inequidades que genera una educación basada en roles rígidos y de exclusión.

Se observa una confusión sobre el concepto de sanción como castigo, ya que se tiende a castigar reforzando las conductas que se quieren evitar, se señala la importancia de generar aprendizajes desde el Buentrato y desde el aprendizaje de las consecuencias de los actos.

El grupo identifica en ambos géneros actitudes positivas que generan y pueden favorecer una mejor comunicación entre mujeres y hombres.

El grupo de hombres identifica actitudes devaluatorias y discriminatorias como aprendizajes frecuentes en la educación de los varones.

La cultura del Buentrato se enfatiza desde la importancia de revalorar la convivencia con la familia sin violencia. Se señala la cultura del Buentrato como alternativa ante una cultura del maltrato.

El grupo en general muestra una actitud de apertura y disposición al cambio al darse cuenta que existen aprendizajes de comportamientos violentos no solo en el hogar sino en sus relaciones cotidianas. Se logro una comunicación muy favorable debido a que el grupo era heterogéneo y además su disposición de escucha por la modalidad de taller.

Sugerencias:

Se detectó que parte importante del personal directivo penitenciario en tanto tomadores de decisiones deben ampliar la capacitación en sensibilización.

Algunos/as más se les percibe, por sus propias conversaciones, con un extremo de estrés al intentar empatar su vida personal, con la laboral, los horarios de trabajo, las presiones propias del medio.

Por ello se sugiere trabajar con ellos/as de manera más frecuente, talleres que les permitan identificar esos puntos y enriquezcan las herramientas para desempeñar su trabajo.

De los temas y técnicas desarrolladas.

Se sensibilizó al personal directivo en cuanto a conocer y reflexionar sobre que el sistema patriarcal determina relaciones diferenciadas, polarizadas, injustas e inequitativas entre hombres y mujeres y como esto se puede reflejar en los diferentes ámbitos de nuestra vida como la familia, la pareja, la escuela y con especial énfasis en la vida laboral.

Durante las técnicas empleadas para desarrollar el tema: Sistema Sexo- Género, se pudo identificar que es el primer acercamiento a estas reflexiones de forma formal. La población no supo definir, ni diferenciar correctamente ambos conceptos.

Se identificaron roles y estereotipos de género sexistas durante las técnicas y el debate, aun que en las reflexiones pudieron reconocer la educación del género como una construcción social que marca la vida de hombres y mujeres señalando los daños que esta educación les ha podido provocar.

Un punto desarrollado que les ha interesado mucho fue el de la educación para expresar las emociones por género “emociones de género”, reconociendo en varios participantes hombres y mujeres la dificultad para manejar su enojo, siendo esto un riesgo para ejercer violencia.

Se reflexionó en cuanto a la frecuencia de visitas que reciben las mujeres y los hombres en reclusión y los motivos por los que están en esa condición, evidenciando la injusticia social del trato diferenciado e inequitativo hacia las mujeres.

Han podido identificar el hogar y su propia persona para inicio de los cambios actitudinales frente a la discriminación a las mujeres.

En cuanto al taller: *Marco Normativo que protege los Derechos Humanos de las Mujeres*, contemplaron el marco histórico para reflexionar que la equidad de género no es una condición de voluntad personal, sino una obligación jurídica, que los/as obliga como funcionarios públicos a dar cumplimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres en sus diferentes niveles jurídicos (internacionales, federales y locales). Además, han reflexionado en cuanto a el reconocimiento del trato equitativo como un derecho y como una necesidad de todas/os independientemente del estado de reclusión.

El desarrollo del taller Cultura de la *No discriminación*, fue uno de los más significativos y conmovedores del taller, ya que en este punto, se permitieron hacer contacto profundo con la vivencia de ser discriminado/a, así como con la experiencia de discriminar, situación que los/as llevo a vivencias que les han provocado mucho malestar y dolor, lo que directamente pudieron relacionar con el ciclo de la violencia.

Se manifestó que todas y todos somos y/o podemos ejercer discriminación, así como ser víctimas de la discriminación y como esta situación afecta directamente la vida de las mujeres en estado de reclusión. Se reforzó la idea de fomentar la tolerancia, respeto, diálogo y escucha y no discriminación entre el personal que labora en los centros de readaptación, así como con las mujeres internas.

Un dato importante a rescatar es que cinco personas declararon sentirse muy tranquilas después de terminar el ejercicio y haber dicho que se han sentido discriminados ya que nunca en su vida lo habían dicho. Reconociendo así que las situaciones se necesitan nombrar para darles existencia, así como reconocer los daños de la discriminación en su propia vida.

Del taller: Cultura del buen trato, las/os participantes pudieron apreciar y resignificar las conductas de buentrato que llevan a cabo en su vida cotidiana. Reconociendo el dialogo y establecimiento de acuerdos como actividades que contribuyen a eliminar formas de maltrato.

Durante el desarrollo de la capacitación por momentos se observaron impactados por la alza de violencia en las relaciones humanas, pero también se han podido reconocer como personas que pueden provocar nuevos aprendizajes, cambios internos, relacionales y sociales.

Los resultados del trabajo pone de manifiesto la urgencia de seguir trabajando en estos temas, y con ello contribuir de manera práctica, en la incorporación de la perspectiva de género, en la instrumentación de políticas públicas con perspectiva de género.

La disposición por continuar capacitándose representa un logro ante las dificultades del tipo de trabajo que se desempeña, lo cual motiva el que se valore la permanencia de esta formación en temáticas como marcos normativos para la prevención de la violencia, género y equidad, prevención de la violencia, derechos de las mujeres y el trabajo en una cultura de buentrato y sin discriminación.

SISTEMATIZACIÓN DE PARTICIPANTES AL TALLER PARA EL PERSONAL DE LOS CERESOS DE APIZACO Y TLAXCALA.

CUSTODIOS/AS

Grupo 1		
Cargo	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Jefe de grupo	8	
Subjefe de grupo	8	
Custodios	23	32
Total de asistentes	39	32

Grupo 2		
Cargo	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Jefe de grupo		4
Custodios	58	38
Mantenimiento	4	
Total de asistentes	62	42

Grupo 3		
Cargo	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Jefe de grupo		
Subjefe de grupo	4	
Custodios	12	3
Total de asistentes	16	3

Grupo 4		
Cargo	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Jefe de grupo		
Subjefe de grupo		
Custodios	32	11
Total de asistentes	32	11

TECNICO PENITENCIARIO

Grupo 5		
Área	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Laboral	2	2
Educativa	2	2
Informática	2	-
Trabajo Social	2	
Odontológica		2
Criminología	8	
Pedagogía	4	
Site		2
Secretarías		4
Otras	8	-
Total de asistentes	28	12

PERSONAL DIRECTIVO

Grupo 6		
	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
Área		
Directivos	3 DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y READAPTACIÓN SOCIAL, DIRECTORES DE CE.RE.SO. (TLAXCALA, APIZACO.	
Subdirectores	5 SUBDIRECTORES DE CERESO'S; SUBDIRECTOR TÉCNICO; 1 SUBDIRECTOR OPERATIVO; 1 SUBDIRECTOR JURÍDICO DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN.	
<p>Características de los puestos: Directores de Cereso (Tlaxcala, Apizaco); Subdirectores de Cereso; 1 director de Prevención; 1 Subdirector técnico; 1 subdirector operativo; 1 subdirector jurídico de la dirección de prevención.</p> <p>OBSERVACIÓN: Es la totalidad de funcionarios penitenciarios.</p>		

SISTEMATIZACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE ENTRADA Y DE SALIDA

En relación con el nivel de conocimientos sobre los temas abordados, a los participantes del taller se les hizo llegar un cuestionario de entrada, con preguntas básicas sobre las temáticas referidas, los resultados son presentados a continuación.

CUESTIONARIO DE ENTRADA

1.- Defina que entiende por SEXO.

La mayoría respondió es lo que define el ser hombre o mujer a partir de la apariencia física de sus genitales.

Otra parte respondió es el acto sexual o íntimo entre la mujer y el hombre.

Otra parte respondieron diferentes interpretaciones.

Y los demás no respondieron.

2.- Defina que entiende por GÉNERO.

La mayoría respondió es lo que marca diferencia de lo masculino a lo femenino.

Otra gran parte respondió diferentes interpretaciones.

Otra gran parte no respondieron.

Y pocos respondieron es la construcción social o diferencia social entre el hombre y la mujer; o lo considera como un grupo social.

3.- ¿Sabe cuáles son los derechos humanos de las mujeres?

La mayor parte respondió que SI; mencionaron lo siguientes: igualdad, al trabajo, a la no discriminación, a la vida libre de violencia, al estudio, al voto, a la salud, a la seguridad de su integridad, a la libertad de expresión.

Unos también respondieron SI. Sin mencionar alguna.

Otros respondieron NO.

Y los demás no respondieron.

4.- ¿Conoce alguna ley que proteja los derechos humanos de las mujeres?

La mayoría respondió NO.

Otros respondieron SI.; mencionando lo siguiente: la no discriminación, las garantías individuales que otorga la constitución, una vida libre de violencia, el 4º. De la constitución política mexicana, derechos humanos, a la salud, el trato a la mujer en reclusión, código penal, leyes internacionales, el derecho a la laborar en estado de ingravidez.

Unos respondieron SI. Sin mencionar cual.

Y los demás no respondieron.

5.- ¿Ha tomado algún tipo de capacitación sobre género, derechos humanos, o alguna otra?

La mayoría respondió NO.

Y otros respondió SI. Mencionando lo siguiente: sobre la mujer maltratada, coloquio sobre derechos humanos, mujeres privadas de la mujer, programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de genero, violencia intrafamiliar, platicas sobre eliminación de la violencia sobre la mujer, desarrollo de las habilidades cognitivas, protección a los indígenas

6.- Desde su punto de vista, su opinión sobre ciertos temas ¿influyen en su trabajo?

La mayoría (260) respondió SI.

Otros (25) respondió NO.

Y los demás no respondieron.

7.- ¿Considera usted que la violencia se ejerce con mas frecuencia hacia las mujeres?

La mayoría respondió SI.

Otros respondieron NO.

Y los demás no respondieron.

8.- ¿Sabe usted que significa discriminación?

La mayoría respondió SI.

Otros respondieron NO.

Y los demás (8) no respondieron.

9.- ¿Ha escuchado usted sobre la cultura del buen trato?

La mayoría respondió SI.

Otros respondieron NO.

Y los demás no respondieron.

10.- ¿Ha recibido alguna capacitación sobre seguridad penitenciaria y derechos humanos?

La mayoría respondió SI.

Otros respondieron NO.

Y el resto no respondió.

Una vez concluido cada uno de los talleres, se les entregó un cuestionario de salida, que recoge el nivel de percepción que tienen de cada tema, una vez que han participado en las dinámicas y han recibido las herramientas teórico-metodológicas. Presentamos los resultados a continuación.

CUESTIONARIO DE SALIDA

DE CERESOS DE APIZACO Y TLAXCALA

1.- ¿Cual es la diferencia entre SEXO y GÉNERO?

La mayoría respondió lo siguiente; SEXO: la diferencia biológica y física entre el hombre y la mujer; identidad física de los individuos. GENERO: calidad que se adquiere por el hecho de ser hombre o mujer, masculino o femenino respectivamente; un grupo que pertenece a un mismo sexo; es la construcción social que realiza el hombre o mujer.

Otra parte respondió diferentes interpretaciones.

Y el resto no respondieron.

3.- Mencione al menos tres derechos de las mujeres.

La mayoría respondió igualdad de género, no discriminación, no maltrato, a la educación, al trabajo, a la felicidad.

Y el resto no respondió.

4.- Mencione una Ley de cada esfera:

La mayoría respondió:

INTERNACIONAL----- universal de los derechos humanos; Beigin mas cinco;

Belem do Pará; CEDAW

NACIONAL-----del instituto nacional de la mujer; Constitución política de

México; igualdad de género; no discriminación



ESTATAL-----no violencia contra la mujer

Y los demás no contestaron.

5.- ¿Qué entiende por discriminación?

La mayoría respondió: hacer sentir menos a alguien; violentar sus derechos; tener la mismas oportunidades en diferentes actividades; menospreciar a los demás por su forma de hablar, vestirse o por el color de su piel; no tomar en cuenta a las personas

6.- ¿Qué entiende por buen trato?

La mayoría respondió: tratar a las personas con dignidad, respeto e igualdad;

Los resultados de los cuestionarios de entrada y salida, permiten concluir que el impacto en el aprendizaje de estas temáticas es muy relevante y necesaria para la población de custodias/os y personal técnico. Se observan lagunas conceptuales, principalmente en los marcos normativos y legislativos, lo cual implica que hace falta mayor capacitación que les permita traducir las legislaciones vigentes en prácticas para el mejor desempeño profesional y en la mejoría del trato hacia los internos.