



Reporte de grupos focales para el diagnóstico cualitativo del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Secretaría de Salud de Zacatecas

Junio, 2019

Índice

Contenido

| | |
|--|----|
| Índice | 1 |
| Presentación | 2 |
| 1. Características de la investigación | 3 |
| 1.1 Objetivo | 3 |
| 1.2 Estrategia metodológica | 3 |
| 1.3 Muestreo teórico | 5 |
| 1.4 Trabajo de campo de los grupos focales | 6 |
| 2. Resultados del estudio | 7 |
| 2.1. Características de las y los participantes..... | 7 |
| 2.2 Grupos con personal estratégico | 9 |
| 2.2.1 Percepciones sobre género y derechos humanos..... | 10 |
| 2.2.2 Planeación con perspectiva de género y Transversalización..... | 15 |
| 2.2.3 Marco normativo y Comité para la Igualdad..... | 19 |
| 2.2.4 Cultura organizacional | 24 |
| 2.3 Grupos externos..... | 27 |
| 2.3.1 Perspectiva de género | 28 |
| 2.3.2 Derechos humanos | 33 |
| 2.3.3 Acciones y políticas públicas | 39 |
| 3. Conclusiones y recomendaciones..... | 41 |
| 3.1 Conclusiones generales..... | 41 |
| 3.2 Recomendaciones de política..... | 45 |
| Referencias | 49 |

Presentación

El Gobierno del Estado de Zacatecas ha instrumentado el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres como el mecanismo para cumplir la política de igualdad establecida en los marcos legales internacionales, nacionales y locales. Este modelo busca la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en los programas, proyectos y políticas públicas de todas las dependencias de la Administración Pública Estatal.

Uno de los requisitos que establece el Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es que las instituciones públicas cuenten con un diagnóstico a fin de identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el estado de Zacatecas. Dicho diagnóstico debe integrarse con dos metodologías: cuantitativa y cualitativa. Para la parte cuantitativa, cada institución debe elaborar el estudio correspondiente con datos provenientes del apartado de Estadística contenidos en el Modelo y enriquecerse con los registros administrativos desagregados por sexo y edad; así como con información del Censo de Población y Vivienda más actual, encuestas especiales aplicadas por el INEGI. La parte cualitativa del diagnóstico, de acuerdo con el Modelo, se trabaja con grupos focales para identificar las condiciones propias de las y los usuarios, así como del personal de cada instancia. A esta segunda parte es a la que corresponde este reporte.

En particular, la Secretaría de Salud resulta estratégica no sólo por la relevancia de sus funciones sustantivas, sino además por su representación geográfica en la entidad mediante las Jurisdicciones Sanitarias y los centros y unidades de salud.

Este reporte se divide en tres apartados. El primero aborda las características de la investigación cualitativa a través de la técnica de grupos focales, los objetivos y los aspectos más relevantes del trabajo de campo en la institución. El segundo apartado corresponde a los resultados de los grupos, en éste se presenta un panorama general de las y los participantes en los grupos y la dinámica de trabajo, así como los hallazgos más importantes sobre los temas

abordados de acuerdo con el instrumento que sirvió como guía para los grupos focales. El tercer apartado, corresponde a las conclusiones y recomendaciones de acciones para la política pública de igualdad de género en la institución, para ello se retoman principalmente las propuestas referidas por las y los participantes en los grupos, así como algunas sugeridas por las investigadoras y facilitadoras de los grupos focales.

1. Características de la investigación

1.1 Objetivo

Identificar las principales problemáticas sobre las acciones para promover la igualdad de género y la no discriminación en las instituciones públicas a través de grupos focales con la Secretaría de Salud del Gobierno del Estado de Zacatecas a fin de contar con insumos cualitativos para una evaluación diagnóstica inicial que permita la formulación de políticas públicas con perspectiva de género en la dependencia señalada.

1.2 Estrategia metodológica

El grupo focal es un método cualitativo de investigación, que utiliza la discusión grupal como técnica para la recopilación de información, por lo que puede definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones de un grupo de personas, sobre una particular área de interés. Leonard Cargan define el *focus group* “como un proceso sistemático de entrevista para la obtención de información, mediante una entrevista de discusión previamente estructurada por el moderador del grupo” (Cargan, 1991, p.83). Su finalidad es conocer las apreciaciones de las y los participantes acerca de un concepto, idea, problemática u organización, sus puntos de vista y experiencias. Los temas y subtemas para la guía del grupo focal se trabajarán con el área responsable.

La técnica de los grupos focales se realizó con base en dos instrumentos, los cuales se diseñaron de manera diferenciada para personal de áreas estratégicas y para personas externas a la institución. Los ejes principales en ambos instrumentos fueron: el de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y políticas públicas. El instrumento para los grupos internos fue más extenso y se dividió en 8 temas: percepciones sobre género y derechos humanos; planeación con perspectiva de género; transversalización; leyes sobre igualdad y contra la violencia; apoyos recibidos por el Comité para la Igualdad o por parte de la Secretaría de las Mujeres; obstáculos; cultura organizacional; conclusiones y recomendaciones. El guion para grupos externos se integró por cuatro rubros: comprensión y aplicación de la perspectiva de género; derechos humanos; acciones y políticas públicas; conclusiones y recomendaciones.

La dinámica para desarrollar los grupos focales consistió en que inicialmente la facilitadora daba un encuadre/introducción sobre el objetivo del grupo y la importancia de la participación de las y los asistentes. Se les explicó en términos generales en qué consistía el grupo focal, se les comentó la importancia de contar con las grabaciones del desarrollo del grupo y se les explicó que, bajo el principio de confidencialidad, los archivos de audio quedan en resguardo del equipo de investigación designado para tal fin, pero que de cualquier manera si había alguna situación o participación en concreto que no quisieran que se grabara, lo manifestaran para parar la grabación y retomarla cuando se considerara pertinente.

Adicionalmente, se les explicó que el objetivo de la grabación era para la transcripción y que sus nombres no se darán a conocer en este documento, en virtud de que a la institución solo se haría llegar este reporte en el que se protege la identidad de las personas que participaron. Esto con la finalidad de que tuvieran la confianza de expresar sus opiniones.

De esta forma se fueron abordando los temas, a veces no en el orden establecido porque había preguntas que llevaban a otras que se tenían previstas más adelante. Se les pedía de manera general que expresaran sus opiniones

sobre los temas o preguntas concretas y una vez agotados estos, se daba un espacio para que agregaran algún comentario o situación adicional que consideraran pertinentes. Finalmente se agradecía su participación y se concluía la sesión del grupo focal

1.3 Muestreo teórico

La muestra del estudio se conformó de una dependencia en la que se organizaron en dos tipos de grupos: grupos internos, que se conforman del personal de la dependencia de referencia, tanto mandos medios y superiores como operativos; y grupos externos que se conforman de las y los usuarios de servicios o normativa de la dependencia rectora. En éstos, una importante división fue que algunos grupos se conformaron de mujeres y hombres que son ciudadanos usuarios de algunos de los servicios.

Para la Secretaría de Salud se desarrollaron cuatro grupos externos de las y los ciudadanos usuarios de servicios de salud y dos grupos internos de áreas de atención médica, áreas de salud pública y protección social, administrativas y jurídicas.

De los grupos internos predominaron el personal operativo y escasos mandos medios, lo que dificultó la reflexión de los temas pues desconocían su aplicación en la Secretaría; además de que varias fueron avisadas el mismo día. En el caso de los grupos externos, un grupo de mujeres que viven violencia se complicó pues se mezclaron el grupo del CEPAVIF con otro grupo de mujeres de SOP que tomaban un curso de manejo de conflictos emocionales que impartía salud, lo que hizo muy heterogéneo el grupo. En el caso del albergue se creía que iban a ser entrevistas individuales y no un grupo, por lo que se conformó de las usuarias que iban llegando a desayunar y se hizo en un espacio poco adecuado; la generosidad de esas mujeres posibilitó hacer el ejercicio.

Cabe señalar que la selección del personal corrió a cargo de los Comités para la Igualdad de cada dependencia.

1.4 Trabajo de campo de los grupos focales

En la Secretaría de Salud (SSZ) se realizaron seis grupos en total, dos de ellos corresponden a diferentes áreas estratégicas de las oficinas centrales de la Secretaría y cuatro más a personas ajenas a la institución señalados en el muestreo teórico.

Los resultados que se muestran en este reporte son apenas una parte inicial de lo que se debe diagnosticar en dicha institución ya que no se incluyeron las jurisdicciones sanitarias ni los centros y unidades de salud que están en los diversos municipios.

Respecto a los grupos focales que se realizaron, el desarrollo de éstos ocurrió como estaba previsto, no hubo necesidad de reprogramar o cancelar ninguno de los grupos. Los grupos focales internos se desarrollaron en la sede de la Secretaría de Salud en Ciudad Administrativa, mientras que tres de los grupos externos se desarrollaron en el Albergue del Hospital General (1) y en CEPAVIF (2).

Cabe señalar que en los dos grupos internos se empezó tarde ya que las participantes no fueron convocados con anticipación y una parte importante eran de nivel operativo; otro dato relevante es que sólo participaron mujeres, cuando se indagó esto nos explicaron que así fue convocado. Esta confusión de cómo fue convocado o entendido por las y los jefes de áreas afecta el diagnóstico pues no es posible recuperar la percepción de los hombres en esta dependencia, a la vez que señala una confusión al considerar que género o igualdad entre mujeres y hombres es un asunto de mujeres.

En dos grupos externos las y los participantes asistieron creyendo que sería una entrevista individual y no grupal (más tipo una encuesta de calidad), en parte dada la dificultad de juntar un grupo de usuarias/os e información imprecisa de los

responsables por convocarlos. En los otros grupos se integró en parte por invitación y en parte por las y los usuarios que estaban acudiendo a su servicio en ese día y horario.

2. Resultados del estudio

2.1. Características de las y los participantes

En los seis grupos focales de la Secretaría de Salud participaron 54 personas, 14 hombres (29.92%) y 40 mujeres (74.08%). Esta sobre representación de las mujeres se debió a que en los grupos internos sólo participaron mujeres.

Tabla. Datos básicos de las y los participantes en general

| Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|---------|-------|---------|-------|-------|
| 14 | 29.92 | 40 | 74.08 | 54 |

Fuente: Elaboración propia con base en las fichas sociodemográficas aplicada a cada participante, 2019

Los grupos externos de ciudadanía representaron casi el 63% del total de participantes, mientras el 37% fueron servidores públicos. Un poco menos de la mitad de los grupos externos fueron hombres.

Tabla 2. Datos básicos de las y los ciudadanos y servidores/as públicos

| TG | Servidores/as públicos | | | TG | Ciudadanía | | | Total |
|-------|------------------------|---------|------|-----|------------|---------|------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Subt | | Hombres | Mujeres | Subt | |
| GID | 0 | 20 | 20 | GEC | 14 | 20 | 34 | 54 |
| % | 0 | 100 | 100 | | 41.17 | 53.33 | | 100% |
| Total | 37.03 | | | | 62.97 | | | 100% |

Fuente: Elaboración propia con base en las fichas sociodemográficas aplicada a cada participante, 2019

La concentración de participantes por grupos de edad estuvo en las mujeres entre 45 y 54 años, que representaron el 45%, seguidos de las de 25 a 34 con el 20%; mientras que en los hombres hubo una distribución más equilibrada con 35.71% entre 45 y 54 años, seguidos de los grupos de 25 a 34 años, 55 a 64 años y 65 y más años, respectivamente con 14.29%.

Tabla 3. Edad y sexo de las/os participantes de los grupos

| | Absolutos | | | Relativos (%) | | |
|-----------------|-----------|---------|-------|---------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| No especificado | 0 | 2 | 2 | 0.00 | 5.00 | 3.70 |
| Menos de 24 | 1 | 3 | 4 | 7.14 | 7.50 | 7.41 |
| 25-34 | 2 | 8 | 10 | 14.29 | 20.00 | 18.52 |
| 35-44 | 1 | 5 | 6 | 7.14 | 12.50 | 11.11 |
| 45-54 | 5 | 18 | 23 | 35.71 | 45.00 | 42.59 |
| 55-64 | 2 | 4 | 6 | 14.29 | 10.00 | 11.11 |
| 65 + | 2 | 1 | 3 | 14.29 | 2.50 | 5.56 |
| Total | 13 | 41 | 54 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con base en las fichas sociodemográficas aplicada a cada participante, 2019

La situación de estado civil en los grupos fue la siguiente: en los grupos externos de usuarios(as) de servicios predominaron en hombres estar casados (64.28%) y separados o divorciados (14.28%) y en mujeres estar casadas (25%) y solteras (20%). Cabe destacar que la viudez sólo fue reportada por una mujer participante.

Cabe señalar que sólo 6 participantes dijeron no tener hijos(as), mientras que el resto de las y los participantes reportaron tener hijos entre 1 y 8 hijas/os.

Tabla 4. Situación conyugal por sexo en número absolutos

| Grupo focal | Números absolutos | | | | |
|------------------------------|-------------------|-------|---------|-----|-------|
| | Sexo | | | | Total |
| Situación conyugal | Hombres | % | Mujeres | % | |
| 1=Externo (ciudadanía) | | | | | |
| 1=Soltero/a | 1 | 7.14 | 8 | 20 | 9 |
| 2=Casado/a o Unidos/a | 9 | 64.28 | 10 | 25 | 19 |
| 3=Divorciado/a Separado/a | 2 | 14.28 | 3 | 7.5 | 5 |

| | | Números absolutos | | | | |
|------------------------------------|--|-------------------|-------|---------|-----|-------|
| Grupo focal | | Sexo | | | | |
| Situación conyugal | | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
| 4- Viudo(a) | | 0 | 0 | 1 | 2.5 | 1 |
| 3=Internos (Dependencias Públicas) | | | | | | |
| 1=Soltero/a | | 0 | 0 | 4 | 10 | 4 |
| 2= Casado/a o Unidos/a | | 2 | 14.28 | 12 | 30 | 14 |
| 3= Divorciado/a o Separado/a | | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 |
| 4=Viudo/a | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total general | | 14 | 100 | 40 | 100 | 54 |

Fuente: Elaboración propia con base en las fichas sociodemográficas aplicada a cada participante, 2019

Finalmente, del total de participantes 23 tiene licenciatura o más de escolaridad (42.5%), 13 tiene preparatoria y/o carreras técnicas (24%); y 18 tuvieron secundaria o menos (33.33%), éstos últimos ubicados principalmente en los grupos externos de usuarias/os.

2.2 Grupos con personal estratégico

Los grupos internos de las y los servidores públicos fueron conformados por áreas de atención a la salud, de salud pública y protección social (seguro popular) así como por áreas administrativas y jurídicas. Los grupos fueron convocados sólo para mujeres, por lo que en ambos grupos no participó ningún hombre.

Las participantes combinaron personal operativo y coordinadoras de programas específicos de la salud pública, así como administrativos del seguro popular y áreas jurídicas de la secretaría; en cada grupo hubo 10 participantes.

En un grupo se empezó tarde porque la responsable de la convocatoria no estaba (se fue de vacaciones) y se tuvo que convocar de emergencia a algunas servidoras públicas. No se identificaron mandos superiores en los grupos y sólo hubo algunas jefas de departamento. No se tenía mucha precisión del objetivo de la reunión y algunas creyeron que era una encuesta individual.

Cabe señalar que no participaron las jurisdicciones sanitarias, lo que hubiera hecho más completo el diagnóstico. Se sugiere hacer una sesión especial con jurisdicciones sanitarias para retomar los desafíos que implica aplicar la perspectiva de género en las instancias regionales y municipales del sistema de salud estatal. Tampoco participaron personal de salud de atención directa con las y los usuarios y de hospitales, lo que también sería clave para valorar cómo impulsar la aplicación de la perspectiva de género en forma transversal.

A continuación, se presentan los resultados de los grupos en las dimensiones de análisis que se indagaron en los grupos internos¹.

2.2.1 Percepciones sobre género y derechos humanos

Los grupos de servidoras públicas identificaron que **género** es una noción que nos permite entender qué son las mujeres y hombres en un contexto cultural, más allá del sexo biológico.

Pues que hay dos géneros: hombre y mujer... (grupo interno).

Bueno porque sexo alude a las características fisiológicas y género son las características, el rol que socialmente se ha designado a cada individuo (grupo interno).

(¿Consideran que es lo mismo que sexo?) No creo porque, si preguntas acerca de sexualidad, de cuál es tu sexualidad, como que ya hay más discriminación si hay una persona que sea lesbiana o un hombre que sea gay. Entonces al decir "género" yo creo que engloba más... Y al decir sexualidad tienes que apartarlo más, como que sub-clasificarlo. Y entonces hay tabús, más represión. Al decir género es como más adecuada para englobar todo... como más amplio que solo hombre y mujer (grupo interno).

Como dice la compañera yo también creo que seguimos patrones que ya traemos desde el hogar, al traerlos y te topas...bueno, el área donde yo laboro es muy igualitaria entre hombres y mujeres, pero me ha tocado ver en algún momento cómo le ponían más atención a los hombres, como que sus comentarios y acciones valían un poco más. Tú lo dejabas así porque a nivel cultural sigues patrones y yo vengo de una familia en donde mi papá era una especie de macho, masculino. Se hacían las cosas como él decía porque sí, en donde la mujer estaba muy restringida. Eso lo tomas como normal, pero al desenvolverte en otros medios donde ves que no, que no es así, que las cosas son iguales para todos y así como tú puedes cocinar, el hombre también puede hacerlo...las cosas las podemos

¹ Dado que sólo hubo mujeres en los grupos, no se especifica las fuentes de los testimonios.

hacer los dos. Yo ahora lo que veo en mi área es que la doctora si nos ha comentado cosas como -no sé si durante el gobierno anterior- que debemos decir "los y las ciudadanas" y ahorita es algo más incluyente: "los ciudadanos", esto incluye a los dos, no precisamente al decir así nos referimos únicamente a hombres. Cuando decimos ciudadanos nos referimos a los dos géneros. También nos invitan a evitar palabras donde dices " las señoras...los señores...las niñas...los niños..." puedes decir como "el personal, los invitados..." (grupo interno).

De hecho, la semana pasada comencé a asistir a un taller de equidad de género. La verdad yo no estaba muy involucrada con esto porque desde mi familia no he tenido...bueno que se discrimine a nadie...mi papá siempre ha sido igual. Pero si veo qué él no se involucra en los quehaceres del hogar entonces sí...existe, pero no es como de violencia o algo así. Antes de este taller, no creía que fuera algo como grave o importante pero sí...me doy cuenta de que sí... (grupo interno).

Y lo relacionaron con efectos de desigualdad en mujeres por ejemplo en situaciones familiares y laborales, así como algunos cambios.

Por las capacidades de desarrollo y por el bien de cada uno porque parte del desarrollo como país también se había limitado precisamente por marcar lo que hace un hombre y una mujer, sin dar oportunidad al descubrimiento de las capacidades y talentos que una mujer puede aportar, y también de un hombre. Se solía mezclar la cuestión de sexo con el género y comenzaba la discriminación y estigmatización de las personas (grupo interno).

Y romper con esos estereotipos de género que antes no se podía, como ahora la doctora que está estudiando carpintería. Y es algo que si se puede. Esos son roles no muy propios al género. Cada día se van rompiendo (los estereotipos) (grupo interno).

Si, como que antes se hacía énfasis en "los, las", pero creo que hay formas para incluir a todas (las personas), es incluyente ya, no porque diga "ciudadanos" van a ser hombres (sic). Eso me parece interesante que no tengas que hacer un oficio donde tengas que ser tan repetitivo con las cosas (grupo interno).

De hecho, los roles en el hogar eran muy marcados: hombres y mujeres hacen cosas distintas y propias de cada uno. En la actualidad nos repartimos actividades, entramos en una dinámica de compartir roles (grupo interno).

Yo les voy a compartir una experiencia: Vengo muy motivada porque estuve con mis nietos. Es algo que yo no viví, mi pareja jamás cambió el pañal de algunos de mis hijos, ahora veo a mi hijo que lo mismo cambia un pañal que da de comer, desarruga el vestidito. Yo valoro lo que hace (el hijo) porque asume ese rol y además porque percibo que los niños (nietos) adoran a su papá y mamá de una

forma diferente a cómo nosotros los queríamos. Como que eran los roles muy definidos del papá y de la mamá (grupo interno).

Los grupos coincidieron que es muy relevante para la dependencia y más allá, para sus vidas personales y familiares

Yo creo que es un tema muy importante ante el desarrollo social y cultural del país, estamos en una época en donde los hijos tienen que crecer y tienen que nutrirse con otros niveles culturales como esto que es la equidad de género. A nosotros nos criaron de una forma diferente, donde (solamente) hay niño y niña y luego, si hay otro tipo de orientación sexual como que si hace que te... que todos volteen a ver a esa persona, entonces ya es una persona rara cuando es alguien normal como todos nosotros. Creo que es importante este nivel cultural en nuestro tiempo y para poder inculcarlo a nuestras familias y poder decirles a nuestros hijos que, el nivel cultural es importante y no continuar con los patrones que traemos desde niños. Yo creo que es muy importante e interesante (grupo interno).

Sobre la perspectiva de género, la mayor parte de las participantes no sabían con toda precisión su definición, algunas lo asociaron a prevenir la violencia:

Yo he escuchado, así como de forma muy general sobre el tema, equidad de género. Pero creo que sí...a mi si me interesara conocer un poquito más porque se habla mucho de equidad de género, pero yo no creo que... yo no veo que haya equidad, porque sigue existiendo la discriminación entre hombres y mujeres. Desde mi personal punto de vista siento que se les brindan mayores oportunidades a los hombres que a nosotras en términos de empleo, de desarrollo laboral. Sigo viendo familias en las que -personalmente me molesta mucho- siguen abusando de las mujeres. También he visto como mujeres abusan de hombres, pero si he visto que continua el abuso de hombres a mujeres. Me refiero a la violencia familiar, sobre todo verbal, los golpes ya no, ya no se arriesgan (los hombres) porque saben que les va a ir mal, que hay sanciones. Pero en cuento a violencia verbal y psicológica si hay mucha, si hay mujeres que todavía se quedan calladas y no se animan a ir a denunciar por temor. No creo que pase en una persona con gran preparación académica, no, la violencia pasa en todos los niveles. Es lo que yo percibo y veo en diferentes mujeres que conozco. Creo que las mujeres debemos conocer un poco más de qué se trata este tema de la equidad de género. Porque si se habla de que tenemos derechos, pero siento que nos falta, bueno quizá sea personal, siento que me falta mucho, yo no conozco mucho sobre esto, pero si me gustaría saber más (grupo interno).

Algunas dieron algunos significados acertados al concepto:

Pues de las desigualdades entre hombres y mujeres, para promover la igualdad (grupo interno).

Para asegurar que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos (grupo interno).

Y sobre todo para disminuir la actual diferencia que se hace en el ámbito laboral en donde a lo mejor las mujeres no pueden ocupar determinados puestos de trabajo, por su condición de mujer, o desarrollar algunas actividades, pero otras no (grupo interno).

Otra vertiente de conceptos fue lo relativo a igualdad y equidad de género y los aspectos que están limitados en las mujeres; la mayor parte consideraban que era lo mismo.

(¿Es lo mismo equidad que igualdad de género?) Yo creo que es lo mismo, me parece que son las mismas palabras, que mujeres y hombres somos iguales ante la ley y tenemos los mismos derechos. Sin embargo, las culturas y los gobiernos que vienen sí influyen bastante en proporcionarle las mismas oportunidades al personal (grupo interno)

Lo que dice la compañera es cierto: nosotros vemos en el trabajo cómo las oportunidades de ascenso son casi siempre para hombres porque se considera que tienen mayor capacidad para ir a lugares que son inseguros. Creo que es un prejuicio porque una mujer con necesidades y ganas de crecer es capaz de ir a cualquier sitio. Nos limita ser consideradas personas débiles (grupo interno).

Y lo peor es que no pasa solo en los hombres, a veces estas decisiones las toman mujeres que tienen ese poder, entonces ellas también actúan como los hombres. Es ahí cuando una piensa que ni en ese aspecto tenemos a las mujeres de nuestro lado, eso es lo peor, nosotras mismas nos atacamos. Personalmente también creo que nos hace falta mucha información (grupo interno).

Respecto a los derechos coincidieron que era muy importante asegurarlos para mujeres y hombres, y considerar otros aspectos que limitan los derechos como para las personas con discapacidad o personas de comunidades indígenas. Un aspecto positivo de esta noción fue que las y los usuarios ahora están mejor informados:

Los usuarios están más informados ahora saben que pueden quejarse, incluso en redes sociales (grupo interno).

Al abordar el **Modelo para la Igualdad entre** de la actual administración, una parte de los grupos reportaron tener conocimiento de su existencia y algunos elementos que lo componen:

Bueno el señor gobernador lanzó una política a todas las Secretarías para que se realizara el modelo de equidad de género con perspectiva de género (sic), aquí en los servicios de salud ya se encuentra un comité donde nos han hecho llegar información acerca del modelo de igualdad entre hombres y mujeres, de los Servicios de Salud de Zacatecas. La información consiste en una hojita en la que vienen los integrantes del Comité, el modelo para la Igualdad de los SSZ y también nos dan a conocer las instrucciones del señor gobernador acerca de la puesta en marcha para este modelo (grupo interno).

Está desplegada en distintos puntos de aquí del edificio, se supone que se debe hacer llegar a todas las unidades (grupo interno).

De hecho, se ha estado haciendo (grupo interno).

Otra parte de las participantes tenían una vaga idea de su existencia y dijeron desconocer de qué se trata.

Yo escuché muy poco en este sexenio, creo que en el otro gobierno se escuchó un poco más, como que hubo mucho empuje en lo de equidad de género y se veía que algunas mujeres estaban ocupando puestos importantes. Yo veía que en la Secretaría de Salud la mayoría de los puestos eran desempeñados por hombres, esto cuando yo ingresé, esto lo podías ver en todas las áreas. Solo había una mujer en un puesto importante y en ese tiempo yo veía que no había limitantes para tener a una jefa. Esto fue durante la administración de la gobernadora. Luego vino el cambio y fue como si se hubiera olvidado ese modelo y debería ser uno que siga un sexenio tras otro. Siento que seguimos apoyando que sean los hombres quienes mandan. Incluso como mujeres, en nuestros hogares, les pedimos el apoyo a los hombres y en ocasiones ni ellos resuelven el problema, nosotros tenemos que estar viendo al mecánico, tenemos que estar viendo cosas que siempre se han pensado como "cosas de hombres". Creo que nosotras tenemos esa misma educación: servirle al hombre, servirle el plato de comida. A veces una llega cansada y quiere todas esas atenciones, pero nosotras mismas lo provocamos de forma voluntaria, es como una cultura... (grupo interno).

2.2.2 Planeación con perspectiva de género y Transversalización

Acerca de la **planeación con perspectiva de género** las participantes reportaron que se tienen registros administrativos por edad y sexo en el Seguro popular y en áreas de atención médica

(Registros administrativos) Sí...Por sexo y edad, sobre todo en las capacitaciones, en algunos tipos de registros médicos también están... (grupo interno).

(Pláticas de nutrición) Si. A veces se tiene un registro por parte de la jurisdicción que se sube a una plataforma que se llama *Ecols* y se sube cuántas mujeres y cuántos hombres hay, de hecho en nuestro grupo de población que abordamos, la población con más impacto son mujeres porque en realidad no asisten hombres a pláticas. Los hombres no contribuyen a lo que viene siendo a la alimentación de los niños, porque los hombres no cocinan, no se involucran en nuestro tema. Entonces si acaso son 50 personas, hay 1 hombre y 49 mujeres o no hay hombres (grupo interno).

Varias de las participantes dijeron no saber si hay otros registros administrativos o cómo se llevan, pues no eran de esas áreas.

En las áreas de salud pública, en acciones de promoción de la salud, expresaron que se dirigen a toda la población, pero las que más se encargan de la salud son las mujeres con sus hijos e hijas menores de edad, y que resultaba muy difícil contactar a hombres, en parte porque socialmente no son responsables de la salud familiar.

Tenemos que abordar todo, hombres, mujeres, niños de los 5 años a mayores de 60, pero aun así no hay tanto impacto en lo que son los hombres (grupo interno).

Es muy raro que un hombre se involucre en el estado de salud de su familia o no ser que esté muy grave la situación y le toca incluirse, realmente no es el que lleva la batuta (grupo interno).

Si hay y se les invita, pero son muy tímidos y no es muy fácil que él, -vamos no deja de ser hombre- es sexo fuerte y con ellos no es tan fácil. Él no tiene ese gusanito de ir a que lo curen, aunque le insista la mujer es muy dado de que no le va a pasar nada (grupo interno).

Y a parte también no se le da chance, es muy difícil en algunos trabajos, por ejemplo, en las fábricas o las que se dé maquilas es muy difícil que te den permisos de salirte ahorita a las 10:00 a una consulta. Cuando ya salen ellos de su jornada de 7 a 7, a esa hora ya no hay nadie, las clínicas están cerradas o ya no hay ninguna enfermera o enfermero que vacune a esas horas. Entonces siento

que no hay una equidad para el hombre porque también las fábricas no permiten el acceso a un sector salud para que entre a vacunar a toda la población o a darle alguna asesoría. Entrar a los lugares de trabajo también sería muy bueno para las mujeres que trabajan y que tampoco pueden ir en esos horarios (grupo interno).

Y en la propia dependencia eso también se ve en estas iniciativas:

Quizá haga falta que, como se está hablando de un modelo de igualdad, pues la participación de los hombres, o sea que si participen. A nosotros nos ha tocado asistir a capacitaciones de liderazgo, de DDHH, y no siempre están quienes son los jefes o quienes tienen el mando o el liderazgo. Entonces creo que para ellos estas acciones y talleres les resultan inapropiadas para hombres. Desde ahí hay una limitante, ellos tienen que cambiar la actitud, para una mejora del país. Vienen generaciones que todavía están en el modelo como con el que nosotras crecimos (grupo interno).

Quizá haga falta que, como se está hablando de un modelo de igualdad, pues la participación de los hombres, o sea que si participen. A nosotros nos ha tocado asistir a capacitaciones de liderazgo, de DDHH, y no siempre están quienes son los jefes o quienes tienen el mando o el liderazgo. Entonces creo que para ellos estas acciones y talleres les resultan inapropiadas para hombres. Desde ahí hay una limitante, ellos tienen que cambiar la actitud, para una mejora del país. Vienen generaciones que todavía están en el modelo como con el que nosotras crecimos. ¿Cuántas generaciones de niñas tenemos que han sido educadas de la misma manera? (grupo interno).

Si es cierto lo que dicen todas mis compañeras necesitamos que se involucren más los hombres, en cuanto a estos temas, su opinión de ellos también cuenta (grupo interno).

Al reflexionar sobre la **relevancia de la perspectiva de género y las funciones sustantivas** de la dependencia, la mayor parte estuvo de acuerdo es que es relevante, aunque no todas sabían con precisión qué implicaba esto en su trabajo cotidiano

De repente para enfocar un poco más lo que es la igualdad de género. De repente tenemos también ciertas desviaciones hacia no sé...el feminismo, cosas que son distintas. Creo que eso es lo que genera confusión con los hombres. Si no les enseñamos habrá más resistencia, debemos explicar claramente lo que se busca, que no queremos ser igual a ellos, que si queremos igualdad laboral, de derechos... (grupo interno).

De acuerdo con lo que vimos en el sexenio cuando estuvo la gobernadora Amalia se quedó todo esto estancado. Ahora volvió a resurgir, pero si es necesario que si

resurge sea con el nombre que tiene: "igualdad". Que en todas las reuniones participen hombres porque sus opiniones también son importantes (grupo interno).

Se relaciona con todo, con el seguro popular...con promoción de la salud...la verificación sanitaria... (grupo interno).

Yo a veces quisiera meter mi cuchara, pero no es mi familia, sin embargo, quisiera que las niñas se sintieran más libres de elegir lo que quieren hacer, igual los niños. Hay niños que les gustan actividades que son para los papás para niñas. Esa es la cuestión que hay mucho que hacer en esto y creo que, si es importante que seamos una población de igualdad, hombres y mujeres y, que estemos informados y que tengamos acciones de género. Porque también a veces nosotras por nuestra comodidad queremos solamente los beneficios, no queremos a veces las responsabilidades que implica este modelo, la igualdad. Tenemos que ubicarnos tanto hombres y mujeres en este modelo de manera positiva (grupo interno).

¡Exacto! yo al taller que estoy yendo van puras mujeres y es lo que me llama la atención que yo digo, mi punto de vista es que deben asistir hombres también. Los hombres no quieren involucrarse. Lo que estoy viendo ahí en mi área, siempre hay un curso o algo, sólo van mujeres porque a nosotras nos interesan todos los temas, capacitarnos (grupo interno).

Respecto a la diversidad sexual, se comentó que hay que retomarlo y evitar el sesgo de la heterosexualidad obligatoria:

Lo que pasa es que nosotros tenemos un sesgo, en el sector salud se manejan los dos géneros, tanto masculino como femenino. Ahora las nuevas tendencias de personas no heterosexuales pues no están presentes, y es importante asegurar que no hay discriminación, nosotros no tenemos por qué sesgar a una persona al atenderla. No sé si a eso se refiera su pregunta (grupo interno).

Entonces hay mucha gente te sesga esa información, en parte por respeto y también por el miedo que se tiene a decir que es de otro género y (esto) provoca un descontrol al no estar habituada al trato con estas personas, o te da miedo. Si existe, hay compañeros que se han limitado y también usuarios, a asumirse... (grupo interno).

En otras discriminaciones en los servicios de salud que han observado, se refirieron a la discriminación a personas indígenas

Si ha habido, si ha existido, ha habido casos de personas pertenecientes a la etnia Huichol a quienes no se le ha atendido de manera pronta y al mismo tiempo sin registrar su diagnóstico. Hay un tabú, miedo a cuando llega un homosexual...el

miedo al VIH. Entonces una piensa en no atenderlo ¡cómo! A mí me tocó, como yo era la pasante (de medicina) pues debía obedecer las indicaciones de otros, nos mandaban a los pasantes o a los internos a atender a ese paciente. Eso siempre ha existido. Actualmente no estoy en contacto con los pacientes, pero si puedo decir que ha habido y hay discriminación (grupo interno)..

En torno a la **transversalización de la perspectiva de género**, las participantes comentaron que no sabían su significado, aunque sí lo habían oído por ahí. Al asociar significados de lo que se imaginaron dijeron nociones correctas de la misma:

Transversalización...este...mmmh...como que atravesase todos los aspectos (grupo interno).

La transversalización de la perspectiva de género se refiere a que se crean las herramientas para la igualdad, pero...transversal, o sea: todos los servicios de salud. Que todos estén tanto en sus programas como en sus servicios de salud para tratar de disminuir la brecha de desigualdad (grupo interno).

¡Bueno que es lineal, es para todos! No hay un sesgo por nuestras adscripciones o trabajos, es para todas las áreas y jerárquicamente (grupo interno).

Es como un proceso educativo para quitar lo que viene siendo ideas, culturas, que todo sea igual (grupo interno).

Otros atribuyeron el término a una forma de valoración de su relevancia en la dependencia

Para que se valore el tema también (grupo interno).

Y para que se vea que estamos hablando de un solo tema. Cuando se conocen las normas se puede actuar mejor, con bases. Así se puede facilitar el trabajo (grupo interno).

Cabe resaltar que la mayoría de las participantes no compartieron medidas de igualdad de género en sus programas o procesos de planeación que contemplara la igualdad de género como una de sus variables, en parte tal vez

porque su papel es más operativo; esto sorprende pues el sector de salud es uno de los que más ha trabajado el tema de género en varios de sus programas.

2.2.3 Marco normativo y Comité para la Igualdad

Acerca de las **leyes relacionadas a la política de igualdad y contra la violencia a nivel estatal**, ninguno de los grupos pudo identificarlas, algunas participantes sabían que había leyes y las reconocieron cuando fueron nombradas por la facilitadora. Tampoco ubicaron normas federales relacionadas al tema, pese a que en las NOM de Salud al menos hay dos específicas. Esto se puede relacionar al perfil de participantes y áreas. Las participantes desconocían las obligaciones de la Secretaría en esas leyes, alguna nombró al CEPAVIF como relacionado a esto.

Sólo una participante refirió algo de la utilidad de la ley contra la violencia, aunque también sus limitaciones prácticas:

Hay leyes de la violencia de género, que puedes demandar, que recibirás apoyo. Me ha tocado estar cerca de casos: a una amiga la intentaron violar en un estacionamiento y no pudo denunciar ni hacer nada porque (el agresor) no la violó, tenía que haber sido violada para poder interponer una demanda y soltaron al hombre. He visto como, aunque tengas las pruebas, te haya pasado de todo, la justicia no llega, no pasa nada. Es algo por lo que estamos luchando y tenemos que cuidarnos a nosotras y entre nosotras, tenemos que cargar algo con que defendernos, como gas pimienta o algo por cualquier cosa porque, aunque nosotras tengamos las pruebas, las leyes no nos respaldan, entonces si eso es muy triste (grupo interno).

Al preguntar sobre **el Comité para la Igualdad** de la Secretaría, la mayoría de las participantes identificaron su existencia en la dependencia, algunas conocían a sus integrantes y los nombraron, de varias áreas.

Bueno si, cuando apenas se estaba poniendo en marcha lo de los comités de igualdad. A mí me tocó ir a algunas capacitaciones y apoyar con la información para llenar las encuestas escritas. Eso fue a inicios del sexenio, de alguna manera estuvimos informado y capacitando a los compañeros para el llenado de las encuestas. Me capacitaron para orientar el llenado y si había alguna duda poder apoyar (grupo interno).

Aquí nos han telefoneado, nos han estado mandando mensajes por el interfono, o nos mandan un WhatsApp pidiéndonos que contestemos alguna encuesta (grupo interno).

(Con relación al Comité ¿Cómo saben cuándo se implementa una acción importante?) Se le hace difusión en todos los medios de la Secretaría, en redes sociales (grupo interno).

Si porque ahora estamos en conocimiento de estas acciones quienes estamos cerca de personas que integran el Comité, también los que estamos en oficinas centrales, pero Servicios de Salud está por todo el Estado y los demás compañeros no saben siquiera que el Comité se está reuniendo, mucho menos los objetivos, ni actividades del Comité...nada (grupo interno).

Respecto a sus funciones fueron menos precisos, hablaron de promover la capacitación y acciones de igualdad hacia las mujeres en los servicios. También refirieron haber contestado por internet -y algunas por escrito- una encuesta que promovió el comité para la igualdad, aunque no sabían que resultados había arrojado la misma.

Una limitante del Comité fue señalada por una integrante de los grupos internos:

Si porque ahora estamos en conocimiento de estas acciones quienes estamos cerca de personas que integran el Comité, también los que estamos en oficinas centrales, pero Servicios de Salud está por todo el Estado y los demás compañeros no saben siquiera que el Comité se está reuniendo, mucho menos los objetivos, ni actividades del Comité...nada (grupo interno).

En torno a la **capacitación** refirieron algunas pláticas de sensibilización y algunas conferencias sobre la perspectiva de género, aunque no siempre referidas a su relación con la salud.

Facilitadora: ¿La institución ha brindado pláticas acerca de cómo aplicar la perspectiva de género a sus funciones sustantivas? SILENCIO. MURMULLO: No... (grupo interno).

Por parte de Ciudad Gobierno creo que sí. La Secretaría de Gobierno nos ha convocado. El Comité para la igualdad nos ha brindado pláticas (grupo interno).

Ahorita hay un taller de "Reeducación para mujeres", y también lo da la doctora Yunuén (Comité). Es un taller en donde te enseñan a ver las desigualdades entre hombres y mujeres y cómo puedes disminuir un poquito la brecha para equilibrarlas. Va empezando, pero tiene una duración de tres meses. Yo estoy en él y está muy interesante. Efectivamente, es parte de la política para la igualdad entre hombres y mujeres (grupo interno).

Pero eso causa inconformidad, entonces ellos dicen "todo está encaminado hacia las mujeres ¿qué pasa con nosotros?" (grupo interno).

Entre los obstáculos más relevantes de la aplicación del Modelo, las participantes de ambos grupos señalaron la falta de participación de sus jefas/es en estas actividades.

También estarían bien los jefes, serían los principales porque ellos son los líderes, si eres un buen líder obvio te va a seguir, pero si esa persona que es jefe y es hombre y no baja la información y desde ese nivel dice manda a ellas porque ellas son mujeres y tienen que ir al de equidad de género, desde ahí desde el nivel más arriba tendría que darse y bajar la información. Yo esto también no tenía conocimiento porque también hubo una reunión y no pudo asistir, yo no sabía que existía un Comité, se me hace muy interesante como para que como que te bajen la información y no se la queden pero que la bajen a todos, hombres y mujeres. No porque seas mujer tienes que asistir nada más tú, claro que es muy interesante y claro que sacas cosas buenas, pero de hecho los principales tendrían que ser hombres más que mujeres para que ellos vayan viendo qué importancia tiene. Acá yo he visto que si tiene muchas limitantes en el trabajo el hecho que seas mujer, hay una selección por antigüedad, pero si toca que sea una mujer -pero se acaba de casar y quizá se va a querer embarazar, va a tener que faltar tres meses de incapacidad, entonces descártala- esos temas yo he escuchado que si los toman en consideración para hacer una elección y a mí se me hace muy injusto. ¿Ay y sabe manejar? ¿Hay que preguntarle si sabe manejar estándar o automático? Se le tiene que decir para que ella vea la forma de subir ese escalón, porque si no se me enseñó porque es una necesidad. Y luego otro -tiene hijos, es madre soltera, no va a tener quién se los cuide- y yo he escuchado esos comentarios y digo qué injusto (grupo interno).

Desafortunadamente, esto nos va a seguir costando mucho trabajo entenderlo, yo así lo veo, los jefes dónde están, tomaron este curso y son los primeros que deberían de capacitar para que no existiera esa desviación, esa mafia porque a mí me pasó hace tiempo, porque hizo su solicitud y le dijeron necesitamos hombres, porque necesitamos que carguen, que manejen. Eso nos debilita y debilita también a los hombres, el ir caminando es ir de la mano sin ir pisoteando a los demás. Muchas mujeres se sienten muy mujeres, pero van aventando. Ahí es que no

tenemos un equilibrio para ir avanzando, necesitamos ir de la mano para que si sea equidad (grupo interno).

Aquí en la secretaría las jefas son de lo peor, es rara la que no lo es, una entre mil; estamos en otro curso los jueves y algunas compañeras fueron a solicitar el permiso para asistir a la jefa (mujer), ésta les cuestionó las razones para asistir, las tachó de "mitoteras". Necesitamos que las capacitaciones lleguen a mujeres y hombres... (grupo interno).

Sobre las inercias machistas de la institución se anotó la propia convocatoria de los grupos en que sólo mandaron a las mujeres y la falta de capacitación:

Dijeron: "puras mujeres" y ahí venimos (grupo interno).

Pues que en estas convocatorias no se deje abierta la invitación, que se especifique la importancia de contar con hombres y mujeres por igual. Para que todos estemos en la misma dinámica, para que todos conozcamos el mismo tema y todos sepamos de qué se está hablando. Porque si (únicamente) decimos Comité de Igualdad pensamos "¡Ah! es únicamente para mujeres". Es lo que me imagino que ocurrió en este caso (grupo interno).

Creo que como mujeres todavía no captamos la importancia de que esto sea incluyente. Sabemos que el Comité de Igualdad es para equilibrar los derechos de las mujeres; nosotras mismas nos inclinamos hacia ese lado cuando somos mayoría. Que se incluya a los hombres, ellos también deben conocer de este tema, para que ellos también lo puedan proyectar más adelante (grupo interno).

Lo que pasa es que no hemos recibido capacitación suficiente, ni a hombres o a mujeres. Para que ellos entiendan nuestra lucha por la igualdad, es necesario informarlos, capacitarlos para que sean capaces de entender nuestros esfuerzos. No se trata de equidad sino de fuerza. Aquí los hombres insultan, pero nada se obtiene cuando denunciamos. Personalmente he tenido una dificultad (con un compañero hombre) y he tenido que enfrentarlo, ponerlo en su lugar...luego llega la jefa y me comenta que no me enoje, que (el compañero) está bromeando. Yo decido hasta donde y quien bromea conmigo, pero no quiere decir que debo aceptar que lo hagan sin mi consentimiento. Realmente los hombres no están orientados, y todavía se burlan porque asistimos a cursos de equidad, pero como no han asistido, no saben que realmente no estamos de dejarlos mal parados, estamos hablando de ser equilibrados (grupo interno).

Al reflexionar sobre los obstáculos entre las propias mujeres se refirieron algunas prácticas y comportamientos machistas:

Entre mujeres se piensa "tú no puedes ser más que yo", si somos iguales tú no puedes tener un mejor puesto que yo. Eso predomina (grupo interno).

Rivalidades...celo profesional... (grupo interno).

A veces las mujeres se "tiran" más entre ellas que los hombres (grupo interno).

No se valida que si tienes las capacidades puedas ocupar un puesto importante... (grupo interno).

Si obtuviste un buen puesto, entre mujeres suele dudarse de la capacidad. Y eso lo dicen hombres y mujeres (grupo interno).

Somos las peores enemigas... (grupo interno).

Voy a hablar de mujeres: cuando ascienden dudamos de la capacidad, en vez de apoyarlas, dudamos (grupo interno).

Al respecto, insistieron en la importancia de dar seguimiento a las acciones e involucrar a las y los jefes:

Que los jefes se involucren mucho en este tema para que ellos sean los que empiecen a concientizar tanto a hombres como mujeres dentro de sus áreas. Hay veces que se acaba el agua purificada (hay que cambiar el garrafón) y los hombres nos dicen: "equidad de género...ustedes cámbienlo". Entre dos mujeres lo hacemos, claro que sí y nadie hace otro comentario. Considero que si deben involucrarse los directivos, los jefes, para que ellos sean los que empiecen a concientizar y a interesarse en este tema para que se involucren a todos los compañeros hombres y mujeres, creo que eso sería muy bueno (grupo interno).

Pues también concientización hacia "arriba" porque a nosotros se nos puede pedir que nuestras acciones cuenten con perspectiva de género pero, nosotros recibimos órdenes. Entonces capacitación hacía arriba pero también hacia abajo (grupo interno).

Se señaló también que los Comités para la Igualdad no están presentes en los centros de salud y hospitales y ahí es muy importante incidir

2.2.4 Cultura organizacional

Sobre las **percepciones de igualdad de género** al interior de la dependencia, se identificó la necesidad de impulsar la igualdad laboral en oportunidades y acceso a mandos superiores; se hizo notar que todavía hay más hombres en puesto directivos que mujeres, pese a predominar las mujeres en el sector.

En áreas de directivos o de mayor jerarquía se ve y es evidente cómo ocupan los cargos un mayor número de hombres que de mujeres (grupo interno).

En relación con medidas de igualdad al interior, se refieren a ciertas condiciones laborales que se implantaron en sexenios previos

Si hay medidas, las sigue habiendo, pero nada más es para sindicalizados. Eso sí es equitativo, pero sólo para quienes están sindicalizados, hombres y mujeres. Para mujeres de contrato no (grupo interno).

Es que desde que vieron la igualdad de género hay algo confuso con los compañeros...ellos piensan que ya todo...Pero ellos piensan que sí. Como con el ejemplo del garrafón de agua que ya quieren que una los cargue porque somos iguales, o como que te minimizan por el hecho de que ya hay igualdad, lo que es contrario ¿no? (grupo interno).

También incluir hombres para escuchar su versión, porque a lo mejor nosotras tenemos una idea equivocada de lo que piensan (grupo interno).

Desde tu casa, la escuela, el área de trabajo... Yo me he fijado que a ella (la compañera de edad que viste muy bien) le bromean, le coquetean...y el día que yo también traiga un vestido también me van a faltar al respeto, pero no es igual. Necesitamos que los hombres se capaciten, que se orienten, que no se hagan este tipo de reuniones por cumplir con un compromiso. Que haya seguimiento... (grupo interno).

No hubo mucho conocimiento sobre **campañas para la igualdad de género o la no violencia**. Sólo mencionaron las acciones del Comité de la encuesta, algún mensaje en radio y una campaña del DIF

Aquí nos han telefoneado, nos han estado mandando mensajes por el interfono, o nos mandan un WhatsApp pidiéndonos que contestemos alguna encuesta

Si por WhatsApp. De qué era la equidad y en qué consistía, si sabíamos algo del Modelo de equidad (grupo interno).

Yo nada más he visto lo de violencia en el noviazgo que es una invitación para ir al DIF, entonces yo si he visto carteles relacionados con la violencia en el noviazgo (grupo interno).

El spot que transmiten es el que se escucha de vez en cuando (grupo interno).

Sí, el programa de CEPAVIF manda a hacer trípticos, carteles y materiales... (grupo interno).

Al abordar **las medidas afirmativas** para conciliar la vida laboral y familiar, se identificaron permisos parentales y áreas lúdicas para niñas y niños en oficinas centrales y menos presente en hospitales

De hecho, en mi departamento los hombres si los toman, están más involucrados que en otros lugares en los que he trabajado (grupo interno).

La Secretaría ha sido flexible, pero de acuerdo con las condiciones generales existen ciertas obligaciones, derechos y permisos, pero si nos ponemos abusados, o algunos jefes son flexibles, te permiten traer a los hijos (grupo interno).

Ya está el permiso...son 5 días, tres...también para guardería, para que ellos vayan a recoger a los hijos... No siempre se los dan a los compañeros y muchos ni lo piden pues se ve mal (grupo interno).

(Sobre áreas lúdicas para hijos/as) No está establecido pero los jefes han sido flexibles, lo han permitido. Pero las condiciones generales si dicen, está una cláusula en la que dice que se prohíbe tener niños y mascotas, pero los jefes se han hecho de la vista gorda y lo han permitido (grupo interno).

No me refiero en esta área de oficina, pero ya en área de hospitalización, centros de salud, es algo como ilógico, pero está establecido que no te dejan, pero repito, los jefes han sido flexibles en algunos lados. Es de acuerdo con la manera de trabajar de cada área (grupo interno).

En algunas oficinas hay lactarios cómodos y privados que usan las madres para amamantar, alguna participante expresó que ya “sería el colmo” que en salud no estuvieran bien acondicionados.

Respecto a los **mecanismos y medidas contra la violencia sexual y laboral** en la dependencia, las participantes reflexionaron sobre el posible papel

que juega la vestimenta. Una participante lo relacionó a una visión conservadora en Zacatecas que nos lleva a esas razones y el derecho de las mujeres a vestirse como lo deseen.

Considero que esa es una cultura que viene desde hace mucho. Zacatecas es muy puritano, religioso y católico. De tiempo atrás se ha conservado esa visión muy apegada a la flagelación, creo que apenas estamos creciendo y abriendo las ventanas y eso es un signo de alarma y admiración y es como algo malo, como salirse del carril. Pero también hay que ver que existen mujeres que exageran en la forma de vestir, en vez de verse bonitas se ven un poco "toscas", muy mal. Entonces la mayoría de la gente que no está acostumbrada a ver unas piernas bonitas y menos que se lo digan a alguien, pues es algo que se mal interpreta. Aquí hay una compañera, ya de edad, se viste bien, tiene unas caderas que yo quisiera llegar a tener y le han faltado al respeto varias personas. Hay veces en que, si ya te faltaron al respeto una vez, (hay que) tratar de disminuir la forma... (grupo interno).

Si llegamos a traer un escote, comentamos entre compañeras que ni nos voltean a ver a la cara. A veces en esta forma de relacionarnos en el trabajo, de "vacilar" mucho, nos han llegado a decir que si somos lesbianas, que si somos pareja. Pero entre bromas, a veces tratas de no escuchar. A mí me parece un reto muy fuerte cambiar la mente de los hombres y lo que ha pasado, necesitamos ser fuertes, vestirnos como nos guste e impulsar esto (el modelo) como un equipo de mujeres (grupo interno).

Una participante cuestionó de que sólo los hombres sean violentos:

Yo quiero comentar que tengo un hijo que fue violentado por su pareja, denunció y no le hicieron caso...fue al ministerio público y al CAVIS...El ministerio público le dijo que para qué se dejaba, que pusiera mano dura...entonces en ningún lugar le hicieron caso. Ya no seguimos el proceso, ya se separaron, esa fue la solución, el divorcio, pero a lo que quiero llegar es que también los hombres están mal orientados (grupo interno).

Las participantes coincidieron que si existe en la dependencia problemas de acoso sexual sobre todo y que no se sienten en confianza de denunciarlo

No nos dan la atención adecuada (acoso sexual vía buzones), aparte hay temor a represalias. De hecho, hemos visto que si sucede (grupo interno).

Eso es cierto, a mí me pasó...resulté más perjudicada que antes en todos los aspectos, económico, moral, emocional, familiar, en todo. El Comité interno de Ética, desconozco si está publicado (sic) o no, o en funciones, no lo sé... hay un

buzón como dicen y también otras instancias como Derechos Humanos, Función Pública para cuestiones administrativas (grupo interno).

Yo conozco algunos casos actuales en los que compañeros no pueden meterse (al área) del sindicato porque lo está viendo su jefa, ya que tiene relación con personas dentro del sindicato. Entonces esta persona se queda sin alternativas para la resolución de sus conflictos laborales y tiene que conformarse con que no pase nada (grupo interno).

Por ejemplo, eso que se comentaba acerca de que los jefes se involucren. Hubiera sido bueno que, además de mí, mi jefa estuviera aquí. Hace un tiempo se dio el caso de un acoso sexual de un compañero hacia una compañera. Fue en mi área y, mi jefa siendo mujer, respaldó al compañero. La compañera de la que le hablo, si denunció y subió a jurídico, realizó su denuncia y todo pero no procedió, ella tenía video y todo. Hace la denuncia interna en el jurídico y ellos bajan y el compañero (agresor) se respalda en un oficio de comisión que le firmó la jefa. Con esto el argumentó que ese día no se encontraba en las instalaciones, no sé si eso fue suficiente para jurídico porque paró hasta ahí, y había testigos... Ella ofreció los videos que había grabado, con la fecha, y también estaban las cámaras de aquí pero ya no le pidieron nada, solo se detuvo el proceso. Hay otros ejemplos de una jefa que se integró recientemente, queríamos conmemorar el Día de la Mujer y ella dijo que no, que solamente cuando se conmemorara el Día del Hombre (grupo interno).

2.3 Grupos externos

Se desarrollaron 4 grupos externos de las y los usuarios de servicios de la Secretaría: 2 en CEPAVIF con mujeres que viven violencia y hombres agresores que recibe atención psicológica grupal; uno con usuarias/os del Seguro popular que reciben servicios médicos de salud y otro con usuarias del albergue del hospital general que reciben apoyo de un lugar dónde dormir y dos alimentos, para acompañar a su familiar enfermo hospitalizado, sobre todo si vienen de municipios lejanos.

Los grupos externos de ciudadanía se conformaron de participantes heterogéneos en sus características socioeconómicas y de escolaridad, principalmente entre los grupos del albergue y CEPAVIF, con participantes de bajos ingresos y escolaridad; y con el de usuarias/os del seguro popular, más bien de clases medias y escolaridad profesional. En algunos momentos apuntaremos estas diferencias cuando sean significativos en algunos temas.

A continuación, se desarrollan las dimensiones de análisis propuestas para estos grupos de ciudadanía

2.3.1 Perspectiva de género

Al abordar el concepto de género, la mayor parte de los grupos lo desconocía; en un grupo lo asociaron al concepto de sexo y al de ser mujeres y hombres:

Pues es igual a hombre y mujer...o sea, el sexo... (mujer, grupo externo, cepavif)

Mejor podría ser el concepto que nos han generado desde hace mucho tiempo... simplemente cuando nos preguntan "¿qué sexo eres? ¿Masculino o femenino?" eso lo tenemos arraigado y a lo mejor está mal empleado el término sexo, a lo mejor sería: género masculino o femenino y no qué sexo eres...no sé...tal vez género también ya hay nuevas clasificaciones, no sé qué cambios se tengan que referir a esos... (mujer, grupo externo, cepavif).

Al explorar más los significados culturales dados a lo femenino y masculino, identificaron aspectos que se asocian a lo femenino y no necesariamente siempre suceden, lo ilustraron con casos personales:

El mito de que las mujeres somos el sexo débil (mujer, grupo externo, cepavif).

Las habilidades, independientemente del sexo, son diferentes. Hay hombres verdaderamente buenos para cuidar a sus hijos (mujer, grupo externo, cepavif).

En mi caso tengo un hijo ya grande al que siempre le digo -tiene un hijo de casi 6 años- "le puede hacer falta su mamá, pero su papá no". Ambos tienen una relación única de padre a hijo (mujer, grupo externo, cepavif).

En forma consistente, desconocían a qué se refería **la perspectiva de género** y si el gobierno estatal la promovía. El grupo del seguro popular de mayor nivel socioeconómico tampoco supo su definición, comentaron haber oído el término pero que no sabían qué era.

En relación con el **conocimiento sobre medidas de igualdad de género** o a favor de las mujeres, las y los participantes de los grupos no identificaron acciones y reportaron desconocer qué hacía el gobierno y la dependencia al respecto.

Facilitadora: Tú como usuaria externa del gobierno ¿qué has oído de la igualdad entre hombres y mujeres? Mujer: Nada (mujer, grupo externo, cepavif).

Sólo una participante apuntó una medida:

Bueno, hay un Hospital de la Mujer, donde van también mujeres solteras que trabajan (mujer, grupo externo, seguro popular).

En el grupo de hombres que ejercen violencia del CEPAVIF, abordaron la violencia familiar asociada a problemas que vivían mujeres y hombres, como la pérdida del respeto por la cotidianidad, la falta de educación, el tedio, el no responsabilizarse. Al respecto señalaron:

Facilitadora: ¿qué opinan de lo que origina la violencia en la familia? Murmullo grupo: La falta de respeto (hombre, grupo externo, cepavif).

Hacia uno y hacia la propia mujer porque yo le falté a ella con golpes, físicamente, y ella a mí verbalmente también me lo "cantaba". Entonces yo pienso que es la pérdida de respeto en la pareja. Se va perdiendo, se va acabando la relación por la falta de confianza, de los insultos, de todo. Ahí es donde empieza a fallar la relación: puedes llegar borracho y se te hace fácil pegarle, lastimarle o decirle de cosas; pierdes el control y ya después llegas aquí (a los talleres) y te das cuenta de las equivocaciones (hombre, grupo externo, cepavif).

Yo más que nada diría que esta falla del matrimonio tiene que ver con falta de comunicación entre las parejas, la comunidad y la sociedad en sí. Los malos entendidos, el no platicar o comentar antes de llegar a una situación más fatal (hombre, grupo externo, cepavif).

El entorno en el que nos desarrollamos, el familiar, el social. Yo por ejemplo vengo de un rancho entonces no tengo con la misma preparación de una persona que fue criada aquí en la ciudad, vengo con otra idea...a veces allá los maestros (dicen) "*hagan su vida como puedan*" y en casa tienes la presión de trabajar...aquí (en la ciudad) se ven diferentes cosas. Considero que todo esto me ha servido bastante, asimilarlo me hace ver que está sirviendo. Mis hijos notan los cambios y, cuando otras personas observan los cambios, quiere decir que si hay avances. Yo si vine por recuperar mi familia y tratar de llevármela bien. Yo estoy viendo que ahorita estoy entendiéndome como persona (inaudible). No es un cambio repentino, son experiencias fuertes que cambian la personalidad poco a poco para encontrar una solución (hombre, grupo externo, cepavif).

Lo que puede ser es que no conoce uno a la persona, la va uno conociendo (pareja), te ilusionas, te emocionas y luego cuando empiezas a conocerla

encuentras los defectos que tiene. Eso es lo que yo creo, considero que, si de inicio no puedes estar bien con una persona, es mejor terminar (en el noviazgo) y buscar otra relación. Eso es lo que me pasó con varias que me celaban mucho. Yo estaba en el trabajo contestando a otras personas y se imaginan otras cosas. Uno no termina de conocer a las personas. En la relación que tengo con mi "ex", es lo que sucedía. Ahora veo que estuvo mal tratar de mantener una relación así, yo me daba cuenta de que no era sano estar juntos, pero cedía porque ella estaba aferrada en continuar. Hasta que acepté que era un círculo vicioso en donde puede llegar el perdón, el arrepentimiento y vuelve a comenzar. Era una relación enferma y totalmente dañina porque afectas a otra persona y también a las que están dentro. Nosotros tenemos una niña y ella (la niña) de repente no comprendía cuando veía los conflictos que nosotros teníamos (hombre, grupo externo, cepavif).

Por mi parte, siempre he trabajado de noche, siempre salgo a las 2 o 3 de la mañana, luego a dormir, me levanto tarde, no solía tener mucha convivencia con la familia. Considero que esa rutina diaria fue la que me afectó en mis relaciones familiares. No poder convivir por el trabajo y tener una rutina: te levantas, comes, te acuestas...trabajar, eso fue lo que más me afectó (hombre, grupo externo, cepavif).

También conmigo...con mi familia afectó el trabajo. Yo tengo una niña y un niño, ahora ya están en la universidad, pero como dice el compañero: yo duraba más tiempo en el trabajo que en la casa y cuando llegaba (ellos) me desconocían. No se arrimaban conmigo. Después de un rato que me veían en casa como que se familiarizaban conmigo y se acercaban un poco, también cuando yo cocinaba -me gusta cocinar-. Yo duraba meses, incluso años fuera de casa, entonces por el mismo trabajo yo los dejaba solos. Hoy estoy jubilado y paso más tiempo con ellos, pero si percibo como que hay resentimiento. De repente me reclaman por no haber estado con ellos y eso es duro. Mi esposa es enfermera y también ya se jubiló, pero en su momento también tuvo que estar trabajando y yo me quedé a cargo de los niños, cuando ella tenía vacaciones, la niña y el niño no les gustaba estar con ella porque mi señora es regañona y yo siempre los consentí y nunca, hasta ahora les he pegado. Ella (la esposa) si les ha llegado a pegar, y mi niña le dijo "oye ¿cuándo te vas a trabajar?" Así es: a veces se pasa más tiempo en el trabajo que en la casa. Ahora estoy bien en casa, yo estoy aquí por una demanda de otras personas, no de mi familia, por el trabajo que yo conseguí luego de jubilarme. Era en una unidad deportiva y por no quererle abrir a dos damas que querían meterse a caminar o a jugar, fuera de horario... Yo les cerré la puerta y ya no les abrí, la orden era abrir a las 8 de la mañana y cerrar a las 8 de la noche, y con el cambio de horario todavía hay sol en la noche. Ellas querían entrar a cualquier costo, les expliqué que esas eran las reglas y que el horario estaba publicado...y me demandaron...por faltarles al respeto según ellas. Hubo muchas personas que vieron lo que pasó, pero el ministerio público y la juez me dijeron que de no tomar las pláticas serían de 3 a 5 años de cárcel...mejor decidí tomarlas... (hombre, grupo externo, cepavif).

Honestamente: la comunicación. Una mentira te lleva a otra y se va haciendo un círculo porque la mayoría de la mujer (sic) nos prejuzga, nos cae en una mentira, nos regañan y nos dicen... mejor ya no digo nada... Hay que decir las cosas como son nos guste o no porque de esa manera podemos reconocer nuestras faltas y las consecuencias de las mismas. Las mujeres son muy dadas a ir guardando las cositas, te van guardando todo lo que haces y cuando te confrontan con todas ellas, tú ya no puedes salir de la situación, es ahí cuando muchas veces "revientas" como hombre. Yo también ejercí violencia con mi familia, de fea manera. La mujer es muy detallista, nada más está observando y no se fija en lo que dices sino en cómo lo dices y lo que haces. Si entre lo que dices y haces encuentra problemas (las mujeres), hay problema. Yo lo que he hecho es ser honesto y me ha costado. Yo tengo un hijo fuera del matrimonio, tuve que decirlo, me costó el perdón -por eso le digo que me divorcié- hasta la fecha hay consecuencias, pero fue la decisión más fría pero más honesta. No queramos jugar con las mujeres porque es muy detallista es muy vivaz. Me ha costado y he aprendido a ser honesto (hombre, grupo externo, cepavif).

Honestidad como estás diciendo, ante la familia, la sociedad, honestidad sobre todas las cosas para no llegar a este tipo de situaciones... (hombre, grupo externo, cepavif).

Cabe señalar que una parte de las participantes van por una sentencia judicial para evitar el encarcelamiento.

Afortunadamente hoy es mi último día, fueron 5 terapias. Hoy ya me despido y ojalá no caiga de nuevo por aquí. Si me gustó, y como dice el compañero me gustaría venir por mi voluntad (hombre, grupo externo, cepavif).

Al intentar darle más forma a las causas de la violencia familiar, sus definiciones seguían siendo patriarcales al aludir a la "pérdida de valores", la falta de respeto, el libertinaje de las mujeres y la violencia social; también la idea de que la violencia la ejercen mujeres y hombres por igual:

No, yo pienso que todos pueden hacerlo, las condiciones son las mismas, son los valores morales los que han cambiado de tal manera que lo que llega la mujer (sic) a un hombre que todo lo hace, o sea: toma, fuma, entonces a la hora de formalizar un matrimonio o una pareja, se encuentra que no hay valores. Entonces, el hombre con toda la facilidad le pega a la mujer...lo que se ha hecho es empoderar a la mujer en las formas...no en los fondos, para mí las formas son las que se siguen atendiendo, y surgen campañas de las dependencias que atienden la problemática relacionada con las mujeres...hay muchas instancias, creo que en

vez de generar tanto dinero para esas instancias, creo que con una sola, sería posible tener pláticas en las escuelas, desde los jardines de niños. Nosotros, por ejemplo, hacemos concursos (desde la dependencia en donde el hombre trabajaba antes de ser enviado a la re-educación) para ver quienes, desde pequeños, mostraba rasgos de agresividad. Niñas y niños por igual son agresivos, escuchan a los papás pelear...nosotros llegábamos a platicar y notamos que las mamás son las más intolerantes. Por eso creo que hay ciertas cosas que están en el ámbito de la mujer, pero también hay que decirles que ese empoderamiento trae más responsabilidad (hombre, grupo externo, cepavif).

Es que todo está bien... lo que pasa es que todo este tema de la mujer, de la "liberación", está mal entendido, mal interpretada por la mujer y la lleva a cabo ante las autoridades de una forma muy severa para el hombre, hasta los hijos se están saliendo del huacal, y como decimos: las leyes siempre han estado ahí, que no se hayan aplicado para los dos géneros, iguales, es muy diferente. Ahora se está tomando la ley como debe ser tanto para el hombre como para la mujer, pero qué tiempos para nosotros como hombres, como dice el compañero... en un ministerio público les hacen más caso a los hombres que a las mujeres, entonces ahí cambian. Yo veo ahora los casos de liberación de mujeres, pero lo están viendo de diferente forma, yo percibo cómo la mujer tiene un hijo y, luego luego...demanda. Y le tienes que dar el "cinco" (pensión alimenticia) y si no...Vas para adentro (a la cárcel). Y se malinterpreta, la mujer malinterpreta con ese afán, las leyes...se pierde esa formalidad del matrimonio, de formar la sociedad, en sí, en común. Porque si la familia no está unida, la sociedad no va a estar unida va a estar desparasitada, va a estar una para allá y una para acá...y si aquella familia o aquella colonia está unida, no va a haber robos, no va a haber vándalos, porque esa unión en esa colonia, está en conjunto, pero también está ayudando la familia. Las familias que estén en su hogar, pues con una violencia mejor. Pero claro, no se puede porque las economías son muy duras y casi la mayor parte de los problemas de una familia, pues es la falta de la economía, porque nunca alcanza y empieza la discrepancia y empieza la falla y el niño piensa "mi familia se la pasa peleando", se sale (el menor) y se engancha con cualquier persona que le ofrece sustancias para probar...pero si ese niño viera que su familia está unida, pues la sociedad estaría unida. Una familia unida contagia a otras... (hombre, grupo externo, cepavif).

Creo que las campañas han sido buenas pero mediáticas, porque yo creo que la mujer ha aprovechado hoy día ciertas libertades o ciertas cosas que dan este tipo de campañas, como denunciar, como responder a una agresión, se han vuelto menos tolerantes, entonces ahí nos encontramos con casos como: "a mí me grita a la primera y me voy..." (hombre, grupo externo, cepavif).

Pues volvemos a lo mismo: la violencia familiar viene desde ahí, de la violencia social. Mire: los niños ahora ya no tienen miedo. En la colonia donde vivo es común ver violencia, ver abusos de autoridades, amenazas a la ciudadanía por parte de las policías...en ese entorno crecen los niños, ya se acostumbraron. Por

allá (su comunidad) nos fueron a aventar cadáveres, es tan cotidiano que las personas ya no se asustan porque estamos viviendo una situación muy difícil en donde el gobierno no actúa. Ahí es donde se han perdido los valores de todos y se están violando los derechos de cada persona y nadie sabe nada. Hay impunidad y no se hace nada, matan gente a diario en cualquier horario y no detienen a nadie. Para mí la situación es difícil (hombre, grupo externo, cepavif).

Pienso que la violencia se debe manejar a la par: tanto hombres como mujeres, porque a veces la violencia es mutua. Entonces ambos pueden conocer y desconocer muchas cosas, la mentalidad de cada uno es diferente. Pienso que así como hay grupos de mujeres, también debe haber grupos de hombres (mujer, grupo externo, cepavif).

2.3.2 Derechos humanos

En relación con la **percepción de los derechos humanos**, se asoció con igualdad y libertad, por una parte, y por la otra con la idea de que derechos implicaba también responsabilidades en ambos géneros y no igualar a los hombres en los aspectos negativos.

Pues... la igualdad... los mismos derechos para hombres y mujeres... (mujer, grupo externo, cepavif).

Bueno, libres en cierta forma sí, no tomamos la libertad como los hombres: andar de arriba a abajo, lo hacemos por necesidad, por trabajo, pero igualarnos en mal comportamiento no. Eso es lo que yo noto de malo (mujer, grupo externo, albergue).

Si de lo que es la igualdad y la equidad de género. Por una parte, está bien porque creemos que tenemos los mismos derechos, pero hay cosas que como mujeres no podemos realizar al igual (como) los hombres. Pero si en cuestión de igualdad, el trato es igualitario, para hombres y para mujeres, pero hay trabajos que, si son exclusivamente para hombres y otros que son para mujer, claro que hay hombres que, si realizan nuestros trabajos, pero, hoy en día se ocupa que ambos participemos en ambas (sic) labores... (mujer, grupo externo, seguro popular).

A lo mejor igual y un derecho y una obligación entre ambas partes, no es una disputa sino más bien es entender que tenemos ciertas cualidades igual que los hombres y que podemos ascender a algún trabajo, ganar un sueldo igual como un hombre. Solo que se ha visto como que queremos verlo un poco como diversión, de como ellos pueden salir nosotras también, siento que se ha degenerado un poco en cuanto a que queremos la igualdad...desde mi punto de vista (mujer, grupo externo, cepavif)

Reforzando lo que mi compañera decía...estoy en el mismo punto que ella en donde quizá nos haga falta dar a conocer esa situación entre qué es la responsabilidad y qué es la igualdad. Las responsabilidades correspondientes a cada género ¿verdad? porque independientemente de todo hay circunstancias en las que somos diferentes. Pero las responsabilidades si hace falta ser más hincapié porque se está yendo al otro extremo, y en el otro extremo se está provocando la situación que estamos viviendo. Ese es mi punto de vista. Por ejemplo, el caso de muchas madres que han descuidado mucho a sus hijos, por querer ser iguales por ejemplo, hacer cosas que no se hacían antes, y aprovechan la oportunidad para salirse de sus responsabilidades ¿verdad? Pienso que si es muy importante saber las responsabilidades de cada quien y respeto entre los dos géneros... (mujer, grupo externo, cepavif)

Los grupos del albergue y el seguro popular refirieron que era importante que todos tuvieran derechos, pero no expresaron significados más concretos de cómo los observan en los servicios recibidos.

Sobre las dificultades de incorporar los derechos humanos de las mujeres, una participante compartió su experiencia con su hija:

Cuesta trabajo, yo quiero manifestarlo frente a mi hija: ella jugó fútbol americano, le di la oportunidad, no me quise ver como una mamá que tiene prejuicios y le di la oportunidad. Jugó y viajó a muchos estados y en la última ocasión que fuimos y ganaron, desgraciadamente se me lesionó en la ciudad de Querétaro. Eso fue a los doce años, por eso entró en silla de ruedas a la escuela por una lesión en la rodilla. Posteriormente la operaron, pero hubo complicaciones con la anestesia que utilizaron y ella comenzó con grandes dolores de espalda. Ahora hasta no completar la rehabilitación y una ruta clara de qué vamos a hacer ella va a dejar de jugar. Pero en su momento su decisión de jugar fue respetada. En una ocasión, las mamás de las niñas que jugaban americano fuimos invitadas a una estación de radio, escuchamos de todo y también nos preguntaron muchas cosas: todos los estereotipos estuvieron presentes "ese juego es para niños". Como mamá al principio si me costó trabajo aceptar, pero, luego se me fueron quitando, yo la creía (a su hija) más débil y no, no era tan débil. Ahí me di cuenta de que como mujeres ya vamos a la par de los hombres (mujer, grupo externo, cepavif).

Que se nos baje el machismo... Entender más a la mujer porque no la escuchamos, creo que ese es uno de los temas más importantes (hombre, grupo externo, cepavif).

En relación con situaciones de discriminación experimentadas u observadas en los servicios que les brindan, la mayoría de las y los participantes se expresaron muy positivamente del trato recibido por la Secretaría; sólo el grupo del albergue y el seguro popular señalaron que en los servicios de emergencia a veces no atienden a enfermos en forma oportuna y eso es muy desgastante para las y los familiares, y que el que haya varios doctores y varios diagnósticos genera mucha incertidumbre del tratamiento.

El trato de enfermeras y guardias fue calificado de muy buena en muchos de las y los trabajadores y en algunas muy malo en cuanto a que no hacen caso, no atiende, etc. Subrayaron que no era todo el personal, sólo una parte.

Refirieron que llegaron a observar formas de discriminación en alguna ocasión más a las y los familiares en la atención de hospitales, y algunas en forma directa:

En una ocasión fuimos al CAVIS para divorciarnos, llegando allá estuve con una psicóloga tomando terapias y me preguntaba que porqué nada más yo asistía, yo le contesté que únicamente a mí me había mandado la licenciada, yo también quisiera que estuviera mi esposa. Le dije (a la esposa) que fuera y me contestó que a qué iba, si solo se hacían dibujitos, pues no... En otra ocasión escuché a las personas que trabajan ahí -mujeres- decir que quienes asistíamos al centro éramos como borregos y yo les pregunté si ellas eran casadas. Me contestaron que eran divorciadas; entonces comenté que ellas pensaban y nos trataban así por esa situación (hombre, grupo externo, cepavif).

En otra ocasión fui a la "Condesa", a llevar unos papeles que me dieron: pedí pasar con uno de los licenciados y uno (de los trabajadores) que estaban ahí, me dijo, con estas palabras "*chíngatelo tú...ahora te toca a ti...*" Le dije que él era un servidor público, que yo venía por un apoyo y me estaba recomendando eso. No firme y me salí. Y todavía alcancé a escuchar que dijo: "Pobres menos si a eso vienen..." "son como borreguitos..." En vez de contar con un apoyo, te dan más armas para agredir. Ellos deberían tener más criterio porque están ahí para apoyar. Es como si usted nos da el "avión" luego de tener esta plástica... (hombre, grupo externo, cepavif),

Anoche me pasó algo: Mi marido y yo estuvimos anoche con la intención de ir al albergue. Pagó (10 pesos por persona), dio los datos, yo me entretuve con mi hija en la camioneta, ya estaban cerradas las puertas (cercanas al lugar donde se desarrolla la entrevista), pregunté a la persona que estaba en ese momento a cargo de la seguridad que en dónde podía dejar mis bolsas y, de una manera que

me parece inadecuada me contestó que las pusiera donde quisiera, que las dejara por ahí...yo me he quedado en cartones en otros lados, me salí disgustada, ya habíamos pagado pero esa no es una respuesta... Es más cuando intentamos salir por aquí, ya estaba todo cerrado, nos salimos por emergencias, pusimos nuestros cartoncitos (en el suelo) y ahí nos quedamos...Con un trato así le lastiman el corazón a una, son groseros. Pero si han tratado bien a mi hijo gracias a Dios... (mujer, grupo externo, albergue).

Más velocidad en la atención de emergencia, sobre todo. Sí. Porque a veces llega una a emergencias y... las enfermeras están platicando..., los de vigilancia...y así. Luego mi paciente necesita algo y así (responden) "ahorita...al rato..." y no lo atienden. Hasta que ando atrás de las enfermeras todo el día (mujer, grupo externo, albergue).

Hay algunas enfermeras muy eficientes y responsables; otras como que no le ponen ganas, no son todas (mujer, grupo externo, albergue).

Hay algunas a quienes usted les hace una pregunta y no le hacen caso. Con mi hermano nosotros vinimos aquí sin saber dónde y cómo estaba, los guardias me dejaron subir para verlo, me indicaron que estaba en el tercer piso. Pregunté el número de cama asociada al nombre de mi hermano y la enfermera me dijo que esos informes me los proporcionaban abajo, se metió al elevador y me dejó sola. Bajé y con apoyo de otro hermano supe el número de cama. (mujer, grupo externo, albergue).

Una reflexión de discriminación indirecta en hospitales, la hizo una participante en relación con personas con discapacidad:

Yo creo que la discriminación puede ser de cualquier tipo, por ejemplo, hace poco alguien hizo un comentario que llamó mi atención: Nosotros contamos con elevadores para subir al tercer piso, pero cuando no hay luz ¿cómo vamos a hacer para que suba una persona (trabajadora de la dependencia) con discapacidad por las escaleras? Esa es una discriminación (mujer, grupo externo, cepavif).

Particularmente notable fue la gran satisfacción de las y los usuarios del Seguro Popular, que comparaban mucho mejor que el propio IMSS.

Te voy a comentar: del Seguro (IMSS) al SP, me quedo con el SP. Mucho mejor la verdad: la atención, el registro, el personal muy amable. Te llegas a preguntar "¿es un hospital privado?". Bueno, de mi parte ha sido así (mujer, grupo externo, seguro popular).

Yo lo he sentido muy rápido (el servicio) (hombre, grupo externo, seguro popular).

Popular, le voy más al Seguro Popular. Si porque en este los enfermeros siempre están atentos "¿Qué necesitas? ¿Qué se te ofrece? ¿Te puedes mover por ti misma? ", te dan ánimos porque a diferencia del IMSS, tienen cierto horario para pasar a la sala (IMSS) y -perdón por la expresión- pero si no los traes del rabo (IMSS) no te ayudan. Aquí (Seguro Popular) siempre andan atentos a nuestras necesidades, es mejor el servicio que en otros lados (mujer, grupo externo, seguro popular).

Facilitadora: ¿Dirían que en general es mejor el servicio en el SP que el IMSS?
MURMULLO: Definitivamente...Sí (grupo externo, seguro popular).

Un tema que generó preocupación en las y los participantes es que el seguro popular no cubre todas las acciones médicas por lo que esto supone gastos muy fuertes adicionales a los que muchos usuarios/as no pueden cubrir, o la falta de materiales e insumos en los hospitales que obligan a que sean buscados por las y los familiares.

Pues mañana operan a mi hijo, pero llevan días esperando y no llega el material (para operarlo). El doctor me manda a que yo vaya con la persona encargada y eso ha provocado molestias. Ayer me dijo (persona encargada de materiales) que la culpa no era de esa área, que era de los proveedores, que ese mismo día verificarían que hubiera todo lo necesario. En el transcurso del día, esa misma persona me dice que ya está el material y me confirman la operación, pero los médicos lo desmienten porque dicen que aún no cuentan con lo necesario para realizar el procedimiento. Y así me traen, con la incertidumbre de no saber cuándo se realizará la operación. Lo que más me molesta es ser quien tiene que solicitar tanto a materiales como a los médicos que hagan su trabajo y de esa forma padecer malos tratos y discusiones (mujer, grupo externo, seguro popular).

Eso de los materiales, entre otras cosas, son insumos que en ocasiones no posee el hospital, y en otras, que no las cubre el Seguro (mujer, grupo externo, seguro popular).

Porque a nosotros nos pasó, estamos por ser dados de alta. Fue un material carísimo, más de 300 mil pesos. Somos campesinos ¿de dónde vamos a sacar tanto? Pero allí mismo, la trabajadora social a quien no conozco, los doctores les dieron una carta para solicitar ayuda en diferentes lugares. Mis sobrinos fueron a muchos lugares, pero es mucho dinero... (mujer, grupo externo, seguro popular).

Al igual que a la señora, a mi hermano lo van a operar y así me traen con el material. Y el día que llegamos a nosotros nos dijeron que ya iban a meter a mi hermano a cirugía, pero resultó que no, que faltaba un tornillo que le iban a poner. Igual a mi cuñada le pidieron que fuera una y otra vez a preguntar acerca del material; Pasa que se enojan, cierran y ya no abren. Mi hermano ya tiene 8 días

aquí y apenas, después de mucho tiempo le detectaron una hemorragia interna y determinaron que era necesario operarlo, que su vida corría peligro, lo metieron de emergencia a una cirugía previa... Nos dijeron que hoy lo operaban, esperemos que si sea hoy (mujer, grupo externo, seguro popular).

Si, pero es que no todas las enfermeras ni los doctores tienen el mismo carácter bueno: algunos se enojan, se molestan. Entonces yo agradezco que hoy meten a mi hijo a quirófano o eso parece... recibimos ayer una llamada en la que mi hijo me decía que lo operarían ese día, llegamos y resulta que no, que hasta hoy (mujer, grupo externo, seguro popular).

A mí me pidieron un colchón que costaba mil quinientos pesos, yo soy de escasos recursos y a veces no tengo ni para comer aquí, entonces estuve yendo a trabajo social, nada más dos días me dieron pase, pero gracias a Dios ellos me consiguieron un colchón, me lo prestaron y, gracias a su apoyo mi hijo está bien con eso de las llagas... así como hay cosas que decir en contra, también hay otras que debemos reconocer (mujer, grupo externo, seguro popular)

Nosotros vivimos cerca de Loreto, en un lugar llamado Jarillas, mi hijo se me cayó en Ejido Hidalgo, luego lo llevamos a Loreto, no lo atendieron, ni quisimos arriesgar su integridad. La ambulancia le cobró mil y cachito para traerlo hasta acá.. (mujer, grupo externo, seguro popular).

A mí me cobraban mil seiscientos... (mujer, grupo externo, seguro popular).

A nosotros la ambulancia nos cobró mil ochocientos... (mujer, grupo externo, seguro popular).

El Seguro Popular no incluye el servicio de ambulancia... antes sí, lo sé porque a otro de mis hijos que tuvo necesidad de usarlo no se lo cobraron (mujer, grupo externo, seguro popular).

Hay algo que no me ha gustado: Cuando están en piso, llega un doctor a dar un diagnóstico, se le empieza a dar seguimiento, llega otro doctor, brinda otro diagnóstico y se le empieza a dar seguimiento, y así con cada doctor que llega. Al final nada más uno es el que vale... Pues yo creo que del que sigue insistiendo...o sea si hay atención pero no hay uno (médico) que se enfoque, nada más con una persona que se enfocara en el paciente y le diera el seguimiento correspondiente, sería bueno, no se... (hombre, grupo externo, seguro popular).

Y ahí va dependiendo de los doctores porque si hay unos que dan el seguimiento como es, y otros que no. Y la atención en la recepción, en trámites, bien. Pero si es la atención del médico la que no resulta clara... (hombre, grupo externo, seguro popular).

El papel que juegan ellos es el de cuidar la seguridad del establecimiento y muchas de las veces si he notado que por ejemplo, no está permitido que haya dos personas en el cuarto o en piso, entonces llegan y piden desalojar; a veces nosotros como familiares queremos estar con nuestro paciente y queremos que también la otra persona también esté con él, entonces entramos en el "no" y es

cuando ellos empiezan a solicitarnos que bajemos... ... (hombre, grupo externo, seguro popular).

Pues de las y los guardias hay algunos que sí y otras que no. Algunas son groseras, como que se toman muy en serio su papel de guarda (mujer, grupo externo, seguro popular).

Yo no tuve oportunidad de investigar a dónde acudir por unos estudios que le solicitaron a mi cuñado y eran bastante caros, alrededor de once mil pesos por estudio. Uno tiene un empleo, pero actualmente yo me hago cargo de ellos, son dos adultos y una estudiante y eso lo vuelve muy complicado. Aquí lo más importante que le comento, ya cuando tuvimos el estudio, ya nadie me lo pidió, entonces, yo pienso que hay falta de seguimiento (hombre, grupo externo, seguro popular).

Cabe señalar que algunos de los malestares del servicio que no salieron en las usuarias del albergue puede deberse a su condición de pobreza, ya que remarcaron que estaban muy a gusto con el servicio y muy agradecidas.

2.3.3 Acciones y políticas públicas

Al explorar las **acciones de igualdad entre mujeres y hombres** que conocieran impulsadas por la dependencia y/o el gobierno estatal, sólo en dos grupos identificaron acciones.

Yo si he oído campañas. En el lugar al que asistimos, ahí hay, en el IMSS... son campañas sobre violencia y sobre igualdad (mujer, grupo externo, cepavif).

En las escuelas, de violencia sí, hacia las mujeres... (mujer, grupo externo, cepavif).

Pues está la SEMUJER el (inaudible) aquí en Zacatecas (hombre, grupo externo, seguro popular).

En grupos políticos también. Eso de que ahora va un hombre y una mujer. Que una mujer tiene que trabajar por equidad de género. Ahora ya van muy derechos (los políticos) (mujer, grupo externo, seguro popular).

Respecto a las **campañas de comunicación** sobre el tema, las y los participantes de los grupos refirieron haber escuchado o visto mensajes en radio, camiones, en

escuelas y CEPAVIF. No siempre tuvieron claridad sobre qué decían los mensajes y dijeron no haber recibido pláticas en los servicios a los que iban.

Ahora que hablaban de los camiones, sí hay publicidad. Aquí en el bulevar hay, y si, como dicen, no son atractivos, están en escala de grises y las personas no los alcanzan a ver porque tenemos mucha contaminación visual. Así como le hizo el gobernador para dar a conocer los logros de su administración y bombardeo con publicidad a la ciudadanía, estaría bien que estas campañas también fueran apoyadas. Muchas veces las mujeres violentadas no lo dicen y necesitan tener información a la mano. Es que si se requiere de una campaña autónoma porque el mensaje que está diciendo (la actual) "Si te pega (a la primera) vete" o algo así. Focalizar la publicidad donde haya más mujeres. A nosotras se nos hizo raro que nos llegara la información porque somos un 3 % de mujeres y casi todos son hombres; si ellos supieran lo incómodo que es pasar y que te digan algo y que no haya represalias pues también es una forma de violencia. Ven como algo normal los piropos (mujer, grupo externo, cepavif).

Sí. Radio y televisión. En las rutas... En los hospitales... Aquí mismo... (hombre, grupo externo, cepavif).

En sí en todos los lugares públicos y hasta en la misma sociedad: las personas mayores ya vivieron su vida y dicen "no violencia (hombre, grupo externo, cepavif).

Se ha sabido mucho de eso. En redes sociales... (hombre, grupo externo, seguro popular).

En mi trabajo han dado cursos de diversidad, inclusión (hombre, grupo externo, seguro popular).

Pues en la radio, en la televisión, incluyendo mi trabajo (mujer, grupo externo, seguro popular).

Han salido *spots*... contra la violencia (hombre, grupo externo, seguro popular).

Algunos poco dijeron no conocer campañas

Buena campaña no, pero por mi experiencia yo entiendo que no es igualdad en todo, es igualdad en derechos. No para igualarnos a la vida del hombre. La vida del hombre es muy diferente porque, como se dice: "el hombre es libre", nosotras no... (mujer, grupo externo, albergue)

3. Conclusiones y recomendaciones

Los resultados presentados apuntan a grandes desafíos para impulsar la perspectiva de género en las funciones sustantivas, la cultura organizacional y el personal de la Secretaría de Salud del Estado.

Las diferencias por género de las y los participantes fue más significativa en los grupos externos, debido al sesgo de que los grupos internos fueron sólo de mujeres. En temas como la violencia familiar, los grupos externos tuvieron una visión más tradicional y patriarcal en albergue y CEPAVIF, aunque tanto en mujeres y hombres del CEPAVIF se dieron algunos signos de cuestionamiento a ésta. Este tema, menos abordado, pero fue visto como una expresión del machismo en el grupo del seguro popular.

Se presentan las conclusiones generales, con algunas diferencias entre los grupos internos y externos; y las recomendaciones que se integran por las sugerencias de las y los participantes de los grupos, y las del grupo de consultoras con base en los problemas identificados.

3.1 Conclusiones generales

De acuerdo con los testimonios de los grupos y lo observado en éstos, las principales conclusiones son las siguientes:

- Se tiene cierta visión global de que hay una política para la igualdad por la dependencia y el gobierno estatal en los grupos internos, aunque se desconocen sus medidas y acciones, más allá de la creación del Comité. Esto en parte puede ser un efecto de que los perfiles de las participantes predominaron personal operativo, y la escasa difusión de dichas actividades por la dependencia. En los grupos externos, no hay un registro de una política de igualdad de género y por los derechos humanos dentro de la Secretaría, posiblemente al escaso acceso de las y los usuarios a las campañas y acciones.

- Aunque los grupos internos presentaron una mayor información sobre las acciones y medidas de equidad e igualdad de género, se desconoce la articulación de las funciones sustantivas de la dependencia con la perspectiva de género y la política contra la desigualdad entre mujeres y hombres en la acción gubernamental, lo que fue una sorpresa dado que es un sector que tiene importantes avances en la transversalización de la igualdad de género en los programas federales y se asumía que también en la entidad. La asociación en los grupos internos fue hacia la desigualdad laboral, el acoso sexual y laboral, y el considerar las diferencias entre mujeres y hombres para algunas acciones de salud; mientras que en los grupos externos se relacionó con formas de maltrato y discriminación en los servicios. En ambos grupos hubo reflexiones de cómo esto se presenta en la vida familiar y restringe el acceso a derechos de las mujeres (formas de vestir, actividades y profesiones, libertad para salir a la calle, menos oportunidades laborales).
- En los grupos internos se registró una mayor información básica del género, aunque con algunas ideas patriarcales aún presentes como la idea de que la igualdad a veces implica copiar sólo lo malo de los hombres o que la mujer no se da a respetar en el tema de la violencia. En los grupos externos se cuenta con poca información base del género y sus implicaciones en la vida social y en los sectores públicos. Esto se refleja en posiciones sexistas y patriarcales en temas sobre los derechos de las mujeres y la violencia hacia las mujeres y confusiones conceptuales como la idea de que la violencia es un “problema de valores” o que depende de las actitudes de las mujeres o que se da por igual de hombres hacia mujeres y de mujeres hacia hombres.
- En los grupos internos, se desconocen las leyes estatales para la igualdad entre mujeres y hombres y para una vida libre de violencia hacia las mujeres, ni las obligaciones y participación de la SSZ en éstas. Tampoco ubicaron algún mandato en el Programa Estatal de Desarrollo u otras normas de aplicación general como las Normas Federales (NOM) relacionadas con el género y la salud.

- En los grupos internos se hablaron en forma vaga de las medidas y acciones para la igualdad en el sector, sabían que existían, pero no podían precisarlas, con excepción de algunas acciones del Comité para la Igualdad de la dependencia. Tampoco se ubicaron medidas para el aseguramiento de no incurrir en formas de discriminación en programas y servicios. Se informaron que hay bases de datos del seguro popular y de hospitales que desagrega por sexo y edad; no sabían si se registraban discapacidades. Respecto a la planeación con perspectiva de género, en general reportaron contemplar las diferencias de género en forma “naturalizada” más que como una forma de prever sesgos o desigualdades en los servicios o para asegurar un impacto equitativo en los programas y servicios. En los grupos externos no se identificaron ninguna acción para la igualdad de género; en algunos grupos se ubicó el atender la violencia hacia las mujeres y centros especializados para ellas.
- Los grupos internos y la mayor parte de los externos reconocieron algunos mensajes en medios masivos, carteles y en redes sociales por la igualdad entre mujeres y hombres y la no violencia. En el grupo del albergue no se pudo identificar ninguno. La mayor parte de las y los participantes reportó que no había recibido pláticas o materiales del tema en los servicios recibidos, tanto en oficinas centrales como en centros de salud, albergue y hospitales.
- Las desigualdades de género al interior de la dependencia claramente se ubican en la desigualdad laboral (acceso, oportunidades, mismo salario) y en la prevención del acoso sexual y laboral. No existe ningún protocolo o medidas al respecto, excepto los buzones, y la percepción general de las participantes es que no hay una buena respuesta y, hasta castigos y represalias, si se denuncia. Las y los jefes se alían con los agresores o son negligentes al respecto. Las desigualdades de género en los grupos externos no fueron claramente definidas; en algunos se relacionaba con restricciones a las mujeres y en otros con la violencia familiar o sexual en espacios públicas. Una persona habló del feminicidio como un riesgo en la vida de las niñas y mujeres ahora.

- En los grupos internos se ubicaron los permisos parentales y lactarios como medidas afirmativas existentes en la dependencia, además de una flexibilidad de jefas y jefes para poder traer a las hijas e hijos al trabajo, aunque esto variaba en cada área. De los permisos parentales para hombres una parte de los grupos internos reportaron que sí se usaban en algunas áreas, pero otra parte dijo que en otras áreas se veía mal por las y los jefes que los hombres los usaran. Del lactario se reportó que funcionaba muy bien y su responsable era muy buena; el espacio era privado y bien acondicionado. En general se informó que no había espacios para cuidar a niñas y niños de trabajadoras/es y usuarias/os lo que implicaba una tensión para sus familiares que los llevaban consigo a los trámites o los encargaban con vigilantes en hospitales.
- En los grupos internos no se ubicaron medidas contra la violencia laboral o sexual, con excepción de los buzones, que consideraron muy limitado al problema real que existe en la dependencia. Se planteó una baja credibilidad en las autoridades para atender estos problemas en favor de las mujeres que lo experimentan.
- En los grupos externos, se reconoció un trato respetuoso y no discriminatorio de las y los servidores públicos como una regla general, y sólo en el albergue y el seguro popular se ubicaron formas de maltrato de algunas y algunos prestadores de servicios. Se apuntaron quejas por el tiempo y condiciones de pacientes en las áreas de emergencia, diagnósticos variables y poco precisos en la atención hospitalaria, periodo de espera en las cirugías y los gastos no previstos por traslados y materiales en el seguro popular. En los grupos de menos escolaridad y bajos niveles socioeconómicos se insistía en asegurar su agradecimiento y las críticas sólo salieron como recomendaciones de mejora. En el grupo del seguro popular de mayor ingreso y escolaridad, las limitaciones fueron más fácilmente reportadas.
- En todos los grupos la noción de derechos de las mujeres no se vinculó con las características de la prestación de servicio.

3.2 Recomendaciones de política

Con el fin de enfrentar los desafíos institucionales para transversalizar la perspectiva de género, se proponen las siguientes recomendaciones y sugerencias:

a) Grupos internos

a1. Para impulsar la **política de igualdad entre mujeres y hombres** en la Secretaría de Salud

Elaborar y difundir un plan de trabajo con metas semestrales del Comité para la Igualdad de la dependencia entre sus áreas centrales y jurisdicciones sanitarias, a fin de que se conozca el sentido de las acciones y las y los involucrados. Integrar subcomités para la igualdad en las subsecretarías y en hospitales para coordinarse e impulsar con mayor especificidad las tareas en cada tipo de función de la dependencia.

Analizar en qué tipo de normativa de la dependencia debe incluirse el mandato de la planeación e implementación de los programas y servicios de salud con perspectiva de género, y propiciar los cambios respectivos.

Realizar un **diagnóstico con las jurisdicciones sanitarias y algunos centros de salud representativos** de las diferentes regiones y niveles del estado para establecer los puntos de partida y desafíos en los municipios.

Integrar un grupo de colaboradores con integrantes del Comité y de áreas estratégicas con funciones rectoras al interior, para que desarrolle un manual en una versión inicial del grupo que luego será discutido con personal clave de cada área de la dependencia para retroalimentación, establecimiento de pasos para conseguirlo y fuentes de información para su seguimiento y evaluación. Cada año se actualizará el manual de acuerdo con la experiencia de su aplicación. Este grupo puede tener apoyos de la SEMUJER y /o alguna consultora experta.

Propiciar con el manual y/o al menos el Plan de Trabajo del Comité, **reuniones de trabajo informativas** con las direcciones generales donde puedan

clarificarse y explicarse las implicaciones del Modelo para la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes funciones de la dependencia, y que, a partir de la reflexión colectiva, las y los participantes mismos puedan entender cómo podemos aplicarlos a nuestras tareas y entornos de trabajo, a nuestro espacio. Estas reuniones en forma gradual, pero deben cubrir a la totalidad del personal, de acuerdo con el tipo de funciones en las que participan. Especial trabajo deberá hacerse con las personas de mandos medios y superiores y altos directivos, adecuándose a los horarios y formatos más idóneos en cada área.

Una de las partes principales de donde parte esto es como sensibilizar a las jefaturas de todas las instancias gubernamentales, porque si el jefe que maneja un área no está consciente o convencido de esta parte, aunque nosotros (los operativos) tengamos un cambio de ideas, capacitaciones o más talleres que nos permitan entender el tema, si en donde laboramos las políticas siguen siendo las mismas, por más que quieras un cambio nunca va a pasar. Si no atacas niveles superiores, creo con los de abajo no te va a alcanzar, vamos a seguir haciendo solamente algo como... para cumplir (mujer, grupo interno, servidoras públicas).

Elaborar un **flyer con conceptos básicos de género** y los mandatos más amplios para la Administración Pública Estatal que difunda en forma breve la relevancia de la perspectiva de género en el funcionamiento de las instituciones públicas; para esta labor se puede hacer una versión común para todas las Secretarías coordinado por la SEMUJER, con aporte financiero de todas las instituciones para su diseño

Desarrollar un **folleto electrónico que sintetice los mandatos de igualdad de género y perspectiva de género en la Secretaría** a nivel estatal, municipal y federal (cuando aplique) y el tipo de tareas que la Secretaría debe cumplir para su amplia difusión en los medios institucionales y la información de las y los jefes a sus subalternos al respecto.

Un aspecto relevante será adoptar o establecer en coordinación con la Secretaría rectora en recursos humanos, un **protocolo de actuación contra la violencia de género en el trabajo** (acoso sexual y laboral entre pares y entre jefas/es y subordinadas/os).

Promover una **red entre Comités para la Igualdad** que apoye la transmisión de experiencias, la información de avances entre las diferentes etapas de implementación del Modelo.

Con las áreas de información estatales y federales (si es necesario), proponer una mesa de trabajo para reducir y condensar los datos requeridos en las diferentes áreas de salud para disminuir el tiempo y energía con que deben llenarse formatos y bases de datos del sector a nivel central y municipal.

a2 Para proporcionar herramientas de la perspectiva de género en la aplicación de medidas, acciones y productos específicos

En las y los servidores públicos de la dependencia es importante **una formación/ capacitación/ profesionalización continua y gradual que permita una certificación**, por la que pasen la mayor parte de las y los integrantes de la 36 dependencia. Esto supone establecer al menos tres niveles de cursos: básicos, intermedios y avanzados para personal operativo, mandos medios y superiores, altos directivos.

En el primer nivel se dan los conceptos básicos y evidencias estadísticas, sensibilización y cuestionamiento de estereotipos y creencias sexistas; en el segundo nivel se brindan herramientas técnicas para aplicar la perspectiva de género a su ámbito de trabajo que propicien la reflexión sobre su transversalidad e institucionalización; y en el tercer nivel se ofrecen las herramientas técnicas especializadas en materia las principales áreas del sector, que recuperen experiencias y buenas prácticas de otras regiones para diseñarlas acordes al contexto zacatecano. Este último nivel contribuirá al trabajo del Comité y subcomités para la igualdad.

En todos los niveles debe haber una forma de evaluación y constancias del proceso de certificación; así como un kit acorde al nivel cursado que apoye su aplicación en sus áreas de trabajo.

Asimismo, se propone reforzar la articulación de la perspectiva de género en la atención médica a través de especialistas en las diferentes ramas médicas

con apoyo de la academia a nivel federal e institutos nacionales de salud y médicas especializadas a nivel estatal; incidir no sólo en personal médico, sino de enfermería, psicología, trabajo social y administrativos de las unidades de salud.

b) Sobre el **trabajo con usuarias y usuarios** de los servicios de salud

En las y los usuarios de servicios de salud, se propusieron algunas medidas muy concretas para impulsar la igualdad de género y la no violencia:

- Difundir los derechos de las y los pacientes y sus familiares en la atención médica y las áreas para presentar quejas.
- Pláticas de sensibilización sobre los riesgos de la violencia institucional en el sector, derechos de las y los pacientes, con énfasis en las mujeres y sobre trato no discriminatorio a doctoras/es, enfermeras/os, trabajadoras/es sociales, administradoras/es y directivas/os de unidades de salud
- Hacer pláticas de información y sensibilización hacia las y los usuarios sobre las igualdades de género y la vida sin violencia, aprovechando las horas de espera de los procesos de salud en centros, hospitales y trámites administrativos; en particular sobre estrategias de crianza y formas no violentas de resolución de conflictos; prevención de violencia hacia las mujeres y niñas y niños; e información de para qué sirven las diferentes dependencias que defienden los derechos de las mujeres. Señalar las dependencias que defienden los derechos de las mujeres en el sector
- Establecer ludotecas o espacios para el cuidado de niñas, niños y adolescentes en hospitales, oficinas centrales y jurisdicciones sanitarias para apoyar a las madres que no tienen apoyos en el cuidado cuando van a hacer gestiones, lo que contribuirá a tener menos ruido en las áreas de atención médica.
- Mejorar las condiciones físicas y de infraestructura de las áreas de urgencia para un servicio suficiente (evitar hacinamiento) y más oportuno.

- Enlazar a organizaciones civiles y fundaciones que apoyan a mujeres pacientes y familiares de bajos ingresos para conseguir los materiales adicionales solicitados por hospitales.
- Integrar un protocolo de actuación contra el acoso sexual a pacientes por las y los prestadores de servicios.
- Hacer encuestas de calidad de los servicios con usuarias y usuarios anónimas que permitan detectar problemas en los servicios

Referencias

Cargan, Leonard. (1991). *Communication in Small Group Discussion* . USA: West Publishing Company. St. Paul.