

MAINTAINING THE GENDER PERSPECTIVE IN PUBLIC ADMINISTRATION: CASE OF THE PSYCHOLOGICAL SERVICE UNIT OF THE SUPERIOR COURT OF JUSTICE (TABASCO, MEXICO)

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: CASO UNIDAD DE SERVICIO PSICOLÓGICOS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (TABASCO, MÉXICO)

Eréndira Toledo Cortés
erendiratoledo@hotmail.com
0000-0002-5000-6924

RESUMEN

La importancia de la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas administrativas y de impartición de justicia es incorporar e impulsar acciones concretas, reales y apegadas a las normas internas que estén encaminadas a disminuir las brechas de género, a través de programas, capacitación, proyectos y el fomento a las relaciones laborales libres de violencia y discriminación. El propósito del presente trabajo es documentar acciones con perspectiva de género en los procesos de trabajo específicos de la Unidad de Servicios Psicológicos del Tribunal Superior de Justicia de Tabasco, realizando un estudio de caso, con enfoque fenomenológico de revisión y análisis a partir de las políticas públicas y recomendaciones con perspectiva de género para la administración pública, en específico los sistemas de justicia de México.

Palabras clave: administración pública, género, servicios psicológicos.

ABSTRACT

The importance of mainstreaming the gender perspective in all administrative areas and administration of justice is to incorporate and promote concrete, real actions and adhere to internal regulations that are aimed at reducing gender gaps, through programs, training, projects and the promotion of labor relations free of violence and discrimination. The purpose of this work is to document actions with a gender perspective in the specific work processes of the Psychological Services Unit of the Superior Court of Justice of Tabasco, carrying out a case study, with a phenomenological

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
ISSN: 2806-0172 (En Línea).
Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

approach of review and analysis based on policies and recommendations with a gender perspective for public administration, specifically the justice systems of Mexico.

Keywords: *public administration, gender, psychological services.*

INTRODUCCIÓN

El interés está relacionado a visibilizar procesos internos, específicos y especializados que sean relevantes para el logro de cambios efectuados con dicha perspectiva. El seguimiento del proceso de transversalización de la perspectiva de género dentro de la Unidad ha sido paulatino y en marco de las acciones propias de ésta. Tomando en consideración que las creencias únicas de las personas funcionarias públicas se ven mezcladas por la metodología de aplicación a sus procesos laborales particulares, podemos entender que la transversalización de la perspectiva de género, va más allá de la política pública ya que éstas medidas una vez implementadas por la institución se tienen que bajar a las prácticas cotidianas laborales y relacionales de cada área correspondiente, con el objetivo es garantizar la igualdad mediante la eliminación de la discriminación.

Durante mi experiencia profesional me he dado cuenta que el proceso de implementar ésta visión a nuestra área de trabajo, es un profundo esfuerzo por entender y comprender las causas de opresión de manera personal y que éstos esfuerzos deben ser tanto ascendentes como descendentes, esto es, pugnar porque leyes, tratados, protocolos se implementen desde las estructuras jerárquicas más altas hacia las bases de la ciudadanía como una obligatoriedad, sin embargo de la misma forma, la responsabilidad personal debe pugnar porque estos cambios lleguen a las estructuras institucionales.

La investigación se realizó dentro de la Unidad de Servicios Psicológicos, del Poder Judicial del Estado, para observar y obtener información sobre las acciones propuestas y los logros si es que los hay sobre dichas acciones a partir de la transversalización de la perspectiva de género en los procesos de trabajo internos con el objetivo de detallar las acciones particulares encaminadas a la disminución y erradicación de la discriminación contra las mujeres y con esto acercarlas al acceso a la justicia sin prejuicios o estereotipos de género, dentro de una pequeña parte del proceso jurídico como es la valoración

psicológica con fines de realizar peritajes enfocados a competencias parentales, solicitados desde los juzgados de lo familiar y civil.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de que México cuenta con un robusto marco normativo interno e internacional en materia de igualdad de género y prevención de las violencias, protocolos, planes y programas con perspectiva de género, la realidad es que con todos estos instrumentos no se ha cambiado sustantivamente la vida de las mujeres y niñas. El problema se encuentra en la práctica, donde las personas encargadas de realizar los procesos propios de la Administración Pública, las que tienen que continuar con sus labores desde una nueva visión, no alcanzan a comprender los principios de la perspectiva de género debido a costumbres y prácticas culturales se encuentran introyectadas y normalizadas, logrando reproducir acciones discriminatorias y violentas que se institucionalizan en cada práctica de la administración pública casi de modo automático y socializado.

Recordando que la transversalidad está definida como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Tabasco C. d., 2018, pág. 3) Por lo cual, las instituciones deben de incorporar lineamientos que generen cambios, utilizando la perspectiva de género como método de análisis en cada caso particular, con la visión de que la variable de género está presente y permanece en el trasfondo de todas las dinámicas de relación, tanto personales, laborales e institucionales.

El presente trabajo pretende observar, detallar y visibilizar acciones realizadas de manera particular en la Unidad de Servicios Psicológicos del Poder Judicial del Estado, donde las personas llegan a valoraciones psicológicas para dar a conocer estilos de crianza,

valores y vínculos afectivos con niñas, niños y adolescentes que estén dentro de procesos jurídicos civiles y familiares. Éstas valoraciones psicológicas serán sistematizadas para generar un documento de índoles especializado que pueda servir como auxiliar a las y los juzgadores de justicia dentro de dichos procesos. Es por que la aplicación de acciones con perspectiva de género, aplicadas al proceso interno de la Unidad de Servicios Psicológicos, puede servir como guía para revisar si dichas acciones cumplen con los objetivos planteados y coadyuvan a la eliminación de todas las formas de discriminación.

Cada parte del proceso interno de la Unidad de Servicios Psicológicos se revisa con ésta perspectiva, se planifica si está delimitada por juicios o estereotipos de género y se propone una nueva forma de aplicarla. Desde la recepción de los oficios, creación de la agenda interna, y atención de las personas valoradas y de compañeras y compañeros de otras áreas, reorganización interna, creación y supervisión del peritaje psicológico y relación y corresponsabilidad con el personal del área operativa como de la administración que han estado incorporando éstos cambios pero que para que sean funcionales en su totalidad deben de interiorizarse y aplicarse más allá de una obligatoriedad impuesta.

MARCO CONTEXTUAL

El Estado Mexicano ha trabajado en diferentes vertientes para poder hacer realidad la igualdad sustantiva en la vida de las mujeres. El marco teórico apegado a la legalidad es uno de los más amplios en materia de igualdad, sumando distintos esfuerzos tanto de los ámbitos gubernamentales, como de la sociedad civil. Estos esfuerzos han dado frutos en materia de legalidad y son un referente en cuanto hacer visibles los derechos de las mujeres dentro de la agenda universal, regional y estatal.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por México el 17 de julio de 1980, es el documento jurídico más importante en materia de discriminación, los países que se adhieren se comprometen a adoptar mecanismos de denuncia e investigación en materia de discriminación contra las mujeres. En su artículo quinto, se hace mención sobre la necesidad de modificar

patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Para avanzar en esta materia, es importante comprender la teoría y transformarla en acciones concretas que permitan modificar los contextos socioculturales que viven las mujeres y niñas en cuanto a espacios seguros, libres de discriminación y violencia. La legislación debe de avanzar de la mano con la práctica para ir modificando de fondo experiencias culturales arraigadas que durante décadas han fomentado estados de consciencia basados en roles y estereotipos de género, por eso es necesario ir incorporando la perspectiva de género en las instituciones dentro de la Administración Pública Federal y Estatal y con ello dar cumplimiento a los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, donde se identifica la desigualdad de género, la discriminación y la exclusión de grupos de la población por diversos motivos como áreas de atención prioritaria para el país, así como impulsar la igualdad como principio rector. (Plan Nacional de Desarrollo, 2019-2024)

Sin embargo, como lo dice la escritora y experta internacional en género Alda Facio, existe el riesgo de que el discurso se construya sobre bases puramente políticas que han servido como estandarte para legitimar causas que terminan por alejarse de los fines que pretende alcanzar el valorado concepto de la igualdad y no discriminación. (Facio, 2016)

Por ello, hay que tomar en consideración el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas, la protección más amplia y la obligación de las autoridades en el ámbito de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Así también la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, señala en su Artículo 2do que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

De igual manera se daría cumplimiento al Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y hombres 2020 – 2024, donde se promueve la institucionalización de los requerimientos que las voces de las mujeres de todo el país de la mano con las autoridades y dependencias del Gobierno y los tres poderes y órdenes para contribuir con una respuesta institucional de las demandas que garanticen los derechos, el bienestar y el cierre de brechas de la desigualdad que viven las mujeres con respecto a los hombres. (Inmujeres, 2020-2024)

El contexto sociocultural resalta una visión tradicional de roles y estereotipos que a pesar del avance se sigue perpetuando hasta hoy por medio de las instituciones socializadoras, donde a nivel introyectado se espera que las mujeres seamos las cuidadoras, protectoras y reproductoras de un orden que sostiene el sistema a costa de la garantía de las mujeres como sujetas de derechos. Trabajar en vertientes transversales, del interior al exterior de la sociedad (de lo personal a lo colectivo); trabajar desde las instituciones hasta lo colectivo (con políticas públicas descendientes que procuren el cambio de concepción de género tradicional e impacten a las masas) y trabajar desde lo personal hasta lo público, con acciones transversales.

Esta visión tradicional esta basada en costumbres misóginas arraigadas a una cultura patriarcal, machista y violenta fuente principal de actitudes que muestran discriminación y desigualdad, en estas encontramos estereotipos y roles que están fuertemente ligados a un la idea de que las mujeres somos inferiores que los hombres y por lo tanto debemos tener trato distinto; éste no es por las diferencias sexuales evidentes y que se piensa queremos se minimicen, por el contrario, es necesario reconocerlas y hacerlas partícipes de esas políticas encaminadas a la igualdad; sino principalmente es por la creencia introyectada de que no tenemos el mismo valor y por lo tanto el trato debe de ser diferenciado. (Cortés, 2021) Gestionar los cambios sociales y con ellos un sinfín de factores socioculturales que se van engranando en la misma concepción social tradicional es parte de los objetivos medulares de la transversalización de la perspectiva de género aplicada a la institución pública.

En especial, el de nuestro objeto de estudio, la Unidad de Servicios Psicológicos del poder Judicial

de Tabasco, encargada de emitir valoraciones psicológicas de las personas que están llevando trámites de corte familiar donde involucran a niñas, niños y adolescentes y la importancia de poder trabajar desde una visión equitativa, libre de juicios y estereotipos sin discriminación por motivos de género.

MAPA DE ACCIONES (DISEÑO DEL INSTRUMENTO)

El instrumento está basado en un mapa de observación para la generación de acciones estratégicas, esto a partir de un diagnóstico breve e inicial, el objetivo es detectar puntos concretos y estratégicos para crear acciones con perspectiva de género que se puedan implementar en la Unidad, una vez detectadas áreas específicas se buscarán zonas de oportunidad para implementar acciones con perspectiva de género. El instrumento es flexible y cíclico y se va ajustando con forme se van revisando y reflexionando la actividades que funcionan y las que no. La aplicación de ésta metodología se aplicará de manera consecutiva y dinámica en las dos áreas internas de la USP.

Dentro de la recopilación de datos se describieron acciones donde juicios o estereotipos de género introyectados pueden influir en el resultado final. La planificación de actividades va de la mano con su inmediata realización y posteriormente sesiones planeadas para la retroalimentación de los factores de éxito rescatables en éstas.

PROYECTO Y DESARROLLO

Antecedentes de la Unidad de Servicios Psicológicos del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

El Tribunal Superior de Justicia del Estado de Tabasco (TSJT), cuenta con la Unidad de Servicios Psicológicos (USP), creada el 19 de octubre de 2019, publicado en el Periódico Oficial No. 2038, el Reglamento Interior del Poder Judicial del Estado de Tabasco, en su capítulo XVII, artículo 160 menciona que es un área que atiende las solicitudes de juzgadores para valorar y posteriormente emitir, dictámenes psicológicos de personalidad, enfocados a las competencias parentales de personas que lleven un

proceso jurídico de índole familiar o civil, en donde están involucradas niñas, niños y adolescentes.

Anteriormente el área encargada de realizar estas acciones tenía por nombre Departamento de Capacitación y Evaluación (DCyE), área que fue mutando cuando las funciones se ampliaron pues inició diseñando y creando capacitaciones internas, posteriormente absorbió los primeros trabajos de género de la institución y posteriormente las necesidades de la realización de dictámenes psicológicos que anteriormente realizaban instituciones externas. En la administración encabezada por el Magistrado Presidente Enrique Priego Oropeza, proyectos de capacitación quedaron íntegramente a cargo del Centro de Especialización Judicial, del mismo modo, lo asuntos de género se delegaron a la Unidad de Género y Derechos Humanos, por lo que la Unidad de Servicios Psicológicos se queda a cargo de dar cumplimiento al mandato antes mencionado en el Reglamento Interior del Poder Judicial del Estado de Tabasco. (Gobierno, 2019, pág. 66)

Esta unidad se guía en su labor en el protocolo para la “Elaboración de Peritajes Psicológicos en Materias Civil y Familiar”; este protocolo es una síntesis que reorganiza, ordena y jerarquiza los puntos más relevantes a contemplar por el profesional en psicología

que pretenda emitir un dictamen. Consiste en primera instancia en la descripción objetiva de los aspectos personales del individuo, pruebas aplicadas, antecedentes familiares, resultados de las pruebas, resumidas en un dictamen pericial haciendo necesario traducir las conclusiones de psicólogas/os clínicos al entorno jurídico y poder responder a las preguntas que plantean jueces y abogados y particulares en general, relacionado a con las controversias. (Tabasco P. J., 2018)

Las razones que se describen en el Protocolo están vinculadas al incremento de las demandas civiles y familiares a partir del 2010, en donde la valoración psicológica toma fuerza como auxiliar en el proceso jurídico al plantear una radiografía de la dinámica familiar inmersa en las controversias que se manejan en materia legal, esto con el objetivo de ayudar al juzgador/a dando un parámetro desde el aspecto humano y las interrelaciones de los miembros de dicha dinámica. Dentro de éste documento se plantean juicios a los que se pueden auxiliar y otros que no estaban contemplados al momento de su realización, pero que con el paso del tiempo se fueron anexando en la práctica, así como las personas que pueden ser objeto de dicha valoración, como se ve en la siguiente tabla:

Tabla No. 1 Juicios aplicables a la USP

JUICIOS APLICABLES A LA UNIDAD DE SERVICIOS PSICOLÓGICOS		
QUE ESTÁN INCLUIDOS EN EL PROTOCOLO DE ELABORACIÓN DE PERITAJES PSICOLÓGICOS EN MATERIAS CIVIL Y FAMILIAR	QUE NO ESTÁN INCLUIDOS EN EL PROTOCOLO DE ELABORACIÓN DE PERITAJES PSICOLÓGICOS EN MATERIAS CIVIL Y FAMILIAR	PERSONAS QUE PUEDEN SER VALORADAS
Controversia del orden familiar	Divorcio voluntario	Madre y/o padre
Designación de tutor	Pensión alimenticia	Hijas/os menores de edad
Divorcio necesario	Reconocimiento de paternidad	Hijas/os adolescentes
Desconocimiento de paternidad		Abuelas/os materno y paterno
Guardia y custodia		Nuevas parejas
Vientre subrogado		Tías/os

Naturaleza jurídica de la prueba pericial

La prueba pericial es utilizada como medio de prueba o como instrumento de auxilio judicial, el o la

juzgadora le corresponde solicitar este documento a partir de la importancia de considerar disposiciones psicológicas, de perfil de personalidad y de etapas de desarrollo, propias de las y los participantes en

los procesos jurídicos y más si en ellos se involucran niñas, niños o adolescentes, así como personas con discapacidad, mujeres y niñas y niños víctimas de violencia de género u otras que cuentan con características específicas ya sea de orden socio-cultural, experiencial o de habilidades.

Su importancia radica en convertir las opiniones sueltas en enunciados con sentido, dar apoyo a cuestionamientos de las y los juzgadores, ver la capacidad parental de cada uno de los progenitores, vincular los modos de relación entre la dinámica familiar, valorar el estado mental, secuelas psicológicas, y factores de vulnerabilidad, considerar situaciones de violencia en éstas redes familiares y detectar, según sea el caso posibles abusos hacia las niñas, niños o adolescentes. (Tabasco P. J., 2018, pág. 4)

El objetivo del dictamen psicológico es realizar un análisis interpretativo, contextual y especializado usando criterios clínicos que ayuden a una mejor resolución jurídica en los trámites relacionados con las controversias de orden civil o familiar como las mostradas en la tabla no. 1. En él se pueden describir elementos relacionados a el logro de habilidades según la etapa correspondiente y dar contestación a las preguntas específicas y de las y los juzgadores.

Diagnóstico inicial

En agosto de 2019, se dio por reestructurar el que anteriormente fue el Departamento de Capacitación y Evaluación, como ya se ha mencionado, este espacio fue creciendo en responsabilidades entre las que destacan capacitación, políticas de género y posteriormente la evaluación psicológica, esto debido a la creciente demanda de atender la necesidad de peritajes psicológicos orientados a competencias parentales dentro de las dinámicas relacionales en las familias que pasan por procesos jurídicos. Dependencias externas se encargaban de dar apoyo en ésta última encomienda, sin embargo la demanda en aumento hizo que personal interno al Poder Judicial, absorbiera ésta labor, quedando en el año mencionado como única función, la de auxiliar a las y los juzgadores con la emisión de dichos instrumentos especializados y el apoyo en el acompañamiento de la escucha de niñas, niños y adolescentes. Por lo tanto el reto inicial después de la segregación de las actividades anteriores era

conocer completamente el proceso de trabajo que ya venía operando y que ahora le correspondía exclusivamente a la recién creada Unidad de Servicios Psicológicos.

El primer paso fue conocer el proceso de solicitud, recepción, asignación y agenda. Se encontró con que:

- Todos los juzgados civiles y familiares solicitan valoración psicológica.
- La selección de asignar al equipo de psicología era consecutiva y que cada psicóloga/o llevaba su agenda personal, realizando un calendario semanal de lo agendado que se compartía al equipo para conocimiento.
- Los oficios los recibía el secretario, se los repartía a las psicólogas y ellas anotaban en su agenda, pasando los datos de fecha y hora asignados al secretario para emitir las respectivas respuestas. Con éste método se observó que muchas de las decisiones de hora, fecha o seguimiento quedaban fuera de la jefatura o a consideración de las y los psicólogos.
- Había un exceso de oficios acumulados sin contestar.
- No existía archivo del departamento, cada psicóloga tenía archivados documentos relacionados con ellas.
- El trato a las personas usuarias era de índole tradicional, poco empático, sin cumplir con el mínimo de respeto y consideración, no se cumplían los horarios.
- Se priorizaba a los hombres, dejando de lado a mujeres, niñas y niños.
- Los dictámenes se emitía sólo cuando eran solicitados por las y los juzgadores y/o las partes interesadas.
- No era igualitaria la carga de trabajo en el equipo, tanto para agenda como para enviar los resultados.
- Se encontró agendas ficticias y duplicadas.
- Sin archivo físico ni documentos de seguimiento.
- Los documentos encontrados estaban en desorden o traspapelados, lo que generaba atrasos y posibles observaciones ya que son solicitudes jurídicas.
- No había apertura de la jefatura a las personas usuarias y/o compañeros/as internos.
- Tanto las valoraciones psicológicas

como los peritajes emitidos carecían perspectiva de género.

Con los datos obtenidos se contaba un panorama inicial para plantear posibles mecanismos de acción que además de dar estructura interna, ésta fuera con perspectiva de género. Al comprender la importancia de las labores que le corresponden a la USP y cómo pueden impactar en la vida de personas que están en procesos jurídicos, la transversalidad de la perspectiva de género no era el único fin planteado, también la de derechos humanos y de infancia y adolescencia. Los instrumentos coadyuvantes para incorporar éstas visiones son el Protocolo para juzgar con Perspectiva de Género (última actualización 2021) y el Protocolo para juzgar con Perspectiva de Infancia y Adolescencia, ambos emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apegados a los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Hallazgos

Aplicar una visión de género, permite alcanzar panoramas anteriormente socializados y ver con

claridad sesgos de desigualdad basados en mitos y estereotipos. Dentro de los hallazgos encontrados pudimos observar carencia de objetividad, carga de juicios personales en las conclusiones de dictámenes psicológicos, no había integración o vínculo en la información, discriminaciones en el trato a mujeres, apertura excesiva hacia hombres que representarían ciertos estereotipos, juicios de valor en el momento del abordaje con preguntas sugestivas, juicios de valor en la elaboración de los peritajes sobre todo en las conclusiones y recomendaciones, y comportamientos antiprofesionales posteriores a la valoración con comentarios poco éticos de las personas usuarias cuando se retiraban.

Juicios y estereotipos de género encontrados en valoraciones, integraciones y conclusiones psicológicas dentro de peritajes de personalidad, creencias sesgadas por roles o estereotipos en trabajos especializados y que se repetían constantemente durante todo el proceso de trabajo, desde el ingreso de las personas a ésta Unidad, hasta la redacción de los peritajes que se incorporarán en los expedientes jurídicos.

Sistematización de los hallazgos

Tabla No. 2 Mapa de observaciones con perspectiva de género

MAPA DE OBSERVACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
ÁREA ADMINISTRATIVA			ÁREA OPERATIVA		
Recepción y manejo de documentos	Organización interna	Atención a personas usuarias	Recepción y atención a personas valoradas	Abordaje psicológico	Realización del peritaje
Atrasos en dar contestación trámites	Carga de trabajo inequitativa	Poca o nula empatía		Preguntas subjetivas	Sesgos de género en interpretaciones especializadas
Acumulación de solicitudes	Horario que privilegiaba a hombres	Agendas organizadas por cada psicóloga		Carencia de objetividad	
Selección personal de trámite a seguir	Rigidez en ajustes de agenda	Agendas simuladas		Juicios y prejuicios de género en el abordaje psicológico	
Sin archivo físico		Agendas duplicadas		Abordajes innecesarios	Falta de estructura
Sin archivo digital		Poca o nula comunicación con la interna		Aplicación de pruebas innecesarias	Errores gramaticales y de ortografía

MAPA DE OBSERVACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
ÁREA ADMINISTRATIVA			ÁREA OPERATIVA		
		Trato tradicional, horizontal y jerárquico tanto para personal de la institución como para personas usuarias		Apertura excesiva hacia hombres que representen ciertos estereotipos	
Documentos transpaclados					

Limitaciones

Limitaciones encontradas en el área para implementar reformas con perspectiva de género fueron:

Tabla No. 3 Limitaciones

PRÁCTICAS	TEÓRICAS	PERSONALES
Personal en transición	Teoría clínica sin actualizar	Lealtades a estructuras anteriores
Trámites pendientes de varios meses	Sin conocimientos en perspectiva de género	Secrecía
Acumulación de expedientes por atender	Sin conocimiento de herramientas internacionales, nacionales y estatales en la materia	Resistencia al cambio del equipo de trabajo
Agendas simuladas	Desconocimiento de protocolos básicos	Poca o nula participación
Agendas duplicadas	Errores gramaticales y ortográficos	

Acciones Concretas

El reto de transversalizar la perspectiva de género en un área de trabajo siempre es un desafío que implica ajustar la teoría y la historia de la dominación hegemónica que impacta en la vida de las mujeres y las niñas a la cotidianidad práctica de procesos laborales que ya están en marcha con su propio ritmo y sus propias especificaciones; y si el espacio que se está implementando pertenece a la Administración Pública proporciona matices aún más difíciles de subrayar, sobre todo por formas de relación internas que se presentan ajenas a lo laboral y son tan sólidas como las normas establecidas formalmente. Pero si el espacio en cuestión pertenece a una institución de impartición de justicia, entonces el reto todavía es mayor, pues las necesidades y las

expectativas suelen estar vinculadas al servicio de un área sensible y con obligaciones sociales de gran trascendencia.

La importancia se sostiene en revisar constantemente el proceso de trabajo para hacer eficiente el servicio solicitado, agilizando tiempo de entrega, mejorando métodos de trabajo, capacitando al personal, fortaleciendo empatía y recursos cognitivos, así como supervisando los trabajos finales, es importante destacar que mientras se incorporan acciones prácticas y sólidas, se trabaja con capacidades psico emocionales que puedan ayudar a incorporar la perspectiva de género al ver, reconocer, replantear y eliminar juicios y estereotipos del índole personal y encaminar acciones que puedan responder a las recomendaciones de los tratados internacionales en políticas de igualdad, no discriminación y prevención y atención de la violencia.

Tabla No. 4 Mapa de Propuestas.

MAPA DE PROPUESTAS DE ACCIÓN POR AÑO					
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	2019	2020	2021	2022	OBSERVACIONES
Diagnóstico inicial	X				Al inicio de la creación de la USP
Revisión de material documental	X				Recepción, revisión e inicio de la organización de documentos encontrados
Revisión de bienes inmuebles	X	X	X	X	Actividad consecutiva y en constante revisión
Seguimiento interno del departamento	X	X	X	X	El ajuste interno ha sido consecutivo, transversal y multifunción
Desazolver acumulación de oficios	X	X			Dar salida a solicitudes atrasadas
Dar salida a peritajes acumulados	X	X	X		Pugnar por dar salida a dictámenes atrasados para agilizar los procesos
Seguimiento de dictámenes continuos	X	X	X	X	Reorganización interna para dar continuidad y celeridad a solicitudes más recientes
Organización del archivo general	X	X	X	X	Actividad consecutiva y en constante revisión
Sistematización de procesos			X	X	Una vez lograda una organización inicial, intervenir paulatinamente en procesos para su mejora
Creación del archivo digital general de la USP			X	X	Organización digital de solicitudes, oficios y material de apoyo homologado al archivo físico
Creación del archivo de peritajes			X	X	Con el objetivo de tener todos los peritajes, actuales y anteriores digitalizados
Solicitud y creación del logotipo de la USP		X			Con apoyo y colaboración de la Dirección de Comunicación Social
Ajuste en la agenda para igualar la carga de trabajo	X	X	X	X	Revisión constante en asignaciones y términos solicitados
Revisión y supervisión en entrega de dictámenes		X	X	X	Con una mirada con perspectiva de género y poder identificar roles y estereotipos de género que fomenten la desigualdad y con ella la violencia principalmente en mujeres y niñas.
Revisión con perspectiva de género en dictámenes		X	X	X	Supervisión detallada de ideas que pueden generar sesgos de género en los dictámenes emitidos
Supervisión en el área administrativa	X	X	X	X	Con la finalidad de no tener rezagos en el ingreso de solicitudes
Capacitación interna			X	X	Con el objetivo de compartir competencias, sensibilizar en materia de género y aclarar dudas
Retroalimentación de casos			X	X	Incluidas en las semanas de capacitación
Creación de formatos		X			Rediseño de formatos del área en los que se incluyen, oficios, formato de entrevista, formato de peritaje, guías de vertientes de ejes temáticos, guía de competencias parentales, guía de examen mental, guía de etapas de desarrollo. Con estas acciones se logra ahorrar un 30% en el tiempo destinado a la creación del peritaje

MAPA DE PROPUESTAS DE ACCIÓN POR AÑO					
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	2019	2020	2021	2022	OBSERVACIONES
Homologación de documentos		X			Alineados a estándares y protocolos nacionales e internacionales y a las preguntas de las y los juzgadores
Homologación de criterios de archivo		X			Específicos para expedientes psicológicos y para oficios administrativos
Creación del archivo de personal			X	X	Incluye CV actualizado, incidencias, permisos, documentos generales
Creación de protesta ética del personal operativo			X		Donde se comprometen a representar el área con un perfil ético y moral
Creación de los criterios de atención a personas usuarias		X			Con el objetivo de que todo el personal lleve el mismo lineamiento basado en el buen trato, la empatía, el respeto y el profesionalismo
Creación de material de apoyo					Sistematización del área para uso de personas usuarias
Creación de manual interno					Incluye el encuadre, inicio y lineamientos éticos y metodológicos del área
Reajuste en la elaboración del dictamen y aplicación de las pruebas psicológicas	X	X	X	X	Con el objetivo de mejorar los procesos, sistematizar el trabajo y homologarlo, ya que anteriormente cada psicóloga realizaba el peritaje como creía conveniente
Campaña de Salud Mental		X	X		A partir del inicio de periodo de pandemia, y con el fin de apoyar psicológicamente a las personas que sintieran la necesidad de requerir éste apoyo
Reglamento interno de la USP	X	X	X		Incluye datos generales, preceptos de trabajo, de relación, de mecanismos internos, material y formatos a utilizar
Código de ética			X		
Creación del micro-sitio de internet			X		Debido a la carga de trabajo no se ha podido dar seguimiento al micrositio, queda como un área de oportunidad a explotar
Contención y canalización a personal del TSJ			X	X	En ocasiones personal interno nos solicita información y/o contención psicológica la cuál se proporciona como servicio anexo y de ser necesario, se canaliza a servicios profesionales externos
Apoyo de la institución para fortalecer el equipo de trabajo	X	X	X	X	Beneficios recibidos por parte de la Institución que han contribuido a fortalecer los esfuerzos internos por mejorar y consolidar la Unidad de Servicios Psicológicos
Apoyo institucional para re-estructurar el área de trabajo		X	X	X	
Apoyo institucional de material de oficina y lúdico	X	X	X	X	
Apoyo institucional para cubrir las necesidades que surgen en el área	X	X	X	X	

Retroalimentación Estratégica

Como parte de la metodología de trabajo constructivista y del enfoque investigación acción participativa que contempla intervenciones constantes en el proceso que se co-construye, privilegiando los procesos desarrollados en el marco del diagnóstico participativo y con enfoque de género que se ha estado llevando a cabo, y como fundamento general, sigue en constante evolución y modificación siempre con el mismo objetivo de transversalizar la perspectiva de género, partimos de las condiciones particulares que han generado la aplicación de cada estrategia antes mencionada, contemplando que éstas han estado sujetas a revisiones prácticas por cada elemento del equipo de la USP, para esto se contemplaron estrategias que permitan la retroalimentación de las actividades.

Durante todo el proceso fue necesario adecuar la propuesta original pues éstas constantemente se modificaban siempre mutando a mejorar los resultados, factores como temporalidad en la atención, duración de sesiones, duración y selección y aplicación de pruebas, abordaje sectorizado por edad, entre otros, haciendo confluencia entre una y otra actividad y en ocasiones poniéndolas en práctica simultáneamente.

Los temas a trabajar incluían la practicidad de las modificaciones de formatos, el darse cuenta de juicios o estereotipos de género personales y cómo se proyectan en la atención, valoración y redacción del peritaje psicológico, así como la homologación de directrices de buen trato que se sustentan en documentos escritos de poyo en el encuadre y lineamientos internos, de la misma forma algunas de índole metodológico como el desarrollo o mejoramiento de capacidades, e incluso supervisión de caso en concreto. Con éstas acciones generamos espacios para reflexionar con respecto al trabajo que se realiza en la Unidad, el modelo de abordaje, la construcción de

conclusiones más solidas y claras, así como acciones encaminadas a reconocer los estereotipos de género para evitarlos en cualquier parte del proceso de trabajo de la Unidad, ya sea del área medular que es la operativa, pero también de la no menos importante, la administrativa.

Casos de Éxito o Buenas Prácticas

La política de puertas abiertas y de horizontalidad que perime la metodología planteada en el presente trabajo, ha servido para destacar actividades que se consideran un éxito, que han permitido trabajar la construcción del proceso internos al mismo tiempo la transversalidad de la perspectiva de género ampliando la visión y la consciencia del equipo que se encarga de realizar el trabajo.

El proceso interno de trabajo incluye pasos que conjugan la parte administrativa con la operativa, los expedientes con los que se colabora son abiertos y pueden pasar meses así y tener solicitudes vinculadas que se organizan de manera metódica homologando bases de datos de oficios, archivo físico, la agenda interna y las agendas particulares, cerrando el ciclo con un calendario por semana que incluye datos básicos y un folio donde se pueden encontrar detalles de las partes agendadas, de la misma manera se cuenta con una base de datos de expedientes en proceso con el seguimiento correspondiente, así como de peritajes digitales, éstas acciones han sido un acierto en los trabajos de la Unidad, por que una vez agilizando el trabajo medular, se puede fortalecer acciones encaminadas a la perspectiva de género, como la empatía, el conocimiento de las obligaciones que tenemos como funcionarias públicas de reconocer los mecanismos de desigualdad y accionar acciones afirmativas.

Tabla No. 5 Acciones específicas.

ACCIONES ESPECÍFICAS QUE TRANSVERZALIZAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Priorizar a mujeres y niñas y niños en horarios de agenda	Anteriormente la primera atención era para los hombres desde la creencias que porque van al trabajo tienen que desocuparse temprano
Otorgar ajustes internos para completar a niñas, niños y adolescentes espacio de valoración en 1 solo día	Anteriormente se era totalmente inflexible con horarios y citas, no se contemplaban etapas desarrollo ni condiciones particulares

ACCIONES ESPECÍFICAS QUE TRANSVERZALIZAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Capacitación con perspectiva de género	Abordando temas de sensibilización, derechos de las mujeres, tipos y modalidades de violencia y responsabilidad administrativa con perspectiva de género ajustada a la labor psicológica
Revisión de peritajes con perspectiva de género	Se revisa cada peritaje terminado para detectar tanto de forma como de fondo
Aplicación del protocolo de infancia y adolescencia en procesos internos	Visibilizando a las niñas, niños y adolescentes
Mención del protocolo de juzgar con perspectiva de género en peritajes psicológicos	Fortaleciendo el marco normativo
Anexar al marco normativo bibliografía específica con perspectiva de género	Adoptando leyes y protocolos de igualdad y prevención de las violencias a los trabajos internos

Éstas acciones han permitido un efecto consecutivo pues el impacto directo comúnmente logra impactos colaterales, para el equipo de psicología ya es más fácil identificar las violencias que una persona usuaria ha vivido aunque ésta no lo mencione tácitamente, además de eso ya pueden plasmarlo y justificarlo metodológicamente, lo que antes no se hacía y el peritaje se emitía cargado de juicios y estereotipos personales y sin destacar situaciones de desigualdad, de poder, de violencia o de riesgo, incluyendo en conclusiones justificación de perfiles de personalidad atravesados por casos de violencia, pues era muy común que por ejemplo, mujeres

salieron mal en pruebas psicológicas y no se tomaba en consideración afectaciones de violencia vividas, en muchos casos con la otra parte que lleva el proceso jurídico. Dentro de éstos hallazgos, vemos como es de cierto modo común que una persona (en mayor medida hombre) salga medianamente bien en pruebas psicológicas si está acostumbrado a manipular y que una mujer que ha vivido violencia y su autoconcepto es disminuido salga con competencias desgastadas, estas líneas transversales ahora se contemplan y se vinculan de la misma forma como el proceso físico de organización lo hace con las solicitudes y el seguimiento.

CONCLUSIONES

Juicios y estereotipos de género encontrados en valoraciones, integraciones y conclusiones psicológicas dentro de peritajes de personalidad, realizados para auxilio en procesos judiciales de orden familiar y civil, donde se ven involucrados menores de edad son parte de los motivos del presente trabajo. Estas creencias personales se ven mezcladas por la metodología psicológica aplicada en los peritajes que son solicitados por juzgadores de justicia en procedimientos de orden familiar y civil que tiene que ver con los perfiles de personalidad de las partes. La problemática radica, más allá de una simple visibilización de éstos juicios y estereotipos de género que puedan tener psicólogas y psicólogos que trabajen esta área, y es que conclusiones, interpretaciones de pruebas e incluso abordaje en entrevista, se utilizan para auxiliar procesos jurídicos en donde juezas o jueces ocupan dichos peritajes como parte de la integración del proyecto jurídico en donde se ven involucradas decisiones que tienen que ver con niñas, niños o adolescentes.

Como eje rector se cuenta con el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, que es el documento creado para atender las medidas de reparación generadas ante la gravedad de la violencia contra las mujeres en el país, si bien la Unidad es un espacio de auxilio, bien se pueden retomar directrices que ahí se plantean.

La USP tiene un área medular encargada de la valoración psicológica, la aplicación de pruebas psicológicas, sistematización de resultados, análisis y conclusiones incluídos en la emisión de la

prueba pericial. Ésta área operativa está integrada por profesionales en psicología que cuenten con título y cédula para poder dar sustento al trabajo que realizarán.

La valoración psicológica como cualquier práctica profesional es un proceso cognitivo y emocional que atraviesa todas las esferas de las personas participantes. El o la evaluadora (o profesional en psicología) y el o la valorada (persona usuaria de los servicios), se encuentran dentro de una relación profesional, en algunos casos de manera causal que estima una plataforma donde elementos como la experiencia, la confianza, el buen manejo de las herramientas metodológicas, serán claves para los resultados deseados.

Tomando en consideración que las personas valoradas han sido referidas por la autoridad judicial y llegan a valoración dentro de un marco de proceso legal del orden familiar o civil en donde se pone en consideración sus competencia parentales, la relación con las o los menores y el bien superior de éstos, así como la forma en que ha venido ejerciendo su maternidad/paternidad, o el parentesco que tenga con el menor en cuestión; sabemos que de manera obligada acatan la orden de un juez y por lo tanto llegan con cierto grado de resistencia.

Es importante tomar en cuenta también que son las y los juzgadores quienes toman las decisiones jurídicas correspondientes, pero que el material psicológico solicitado es de auxilio para llegar a dicha resolución; y las conclusiones periciales se toman en el entendido de haberlas generado por medio de un profesional experto en el tema, esto es con mucha importancia, lo que hace que el documento o pericial tenga doble valor implícito, la opinión psicológica profesional y la influencia que ésta puede tener para la dictaminación legal en un proceso judicial. Por lo tanto, un dictamen psicológico va más allá de una opinión profesional, es una postura sustentada en un marco teórico determinado, que va ser utilizado como auxiliar en la impartición de justicia. Lo que la perspectiva de género aporta es visibilizar que esta resolución profesional se ve atravesada por los pensamientos, creencias y preceptos de la persona que valora en sí, que tiene una historia de vida determinada y ha acumulado juicios y preconcepciones a partir de la socialización que a vivido en un contexto histórico determinado, bajo un sistema patriarcal.

Dentro de las observaciones realizadas de primera mano y como parte del diagnóstico inicial a los peritajes psicológicos se encontró que tanto en la valoración, aplicación de pruebas e integración de las mismas, se ven evidenciados juicios, estereotipos y sesgos de género visibles de la o el profesionista encargado de llevar a cabo dicho trabajo. Esto se debe a que la construcción social nos atraviesa y ve afectado nuestro desempeño profesional. Éste fenómeno sucede en todas las profesiones debido a la interseccionalidad de las creencias que se proyectan en cualquier área de nuestra vida.

Cuando se trata de emitir dictámenes de perfiles de personalidad que se tomarán en cuenta en procesos judiciales donde están involucrados menores de edad entonces la connotación cambia y adquieren una importancia más relevante ya que estas creencias personales de la o el valorador incidirán directamente en las resoluciones jurídicas, sentencias definitivas que afectarán la vida de las personas involucradas.

Encontrar creencias sesgadas por roles o estereotipos en trabajos especializados, ya de por sí es un riesgo, un parámetro para reflexionar sobre la veracidad de ese documento, pero cuando éstas creencias se encuentran en trabajos que serán tomados en consideración para determinar de manera legal acciones o procedimientos donde están involucradas personas, dinámicas familiares, relaciones presentes y futuras y la seguridad de menores, entonces éstos resultados pueden afectar de manera exponencial la vida de terceras personas y de la dinámica de relacionarse con sus familiares de por vida.

Es por eso que la revisión de los peritajes con perspectiva de género y enfoque feministas es sumamente importante, tomando en consideración los principios generales que deben tenerse en cuenta en casos que involucren a niñas, niños y adolescentes con el objetivo de considerar en los hallazgos obtenidos desde la visión psicológica, los elementos de género que están inmersos en una cultura tradicional y que puedan generar estados de discriminación o vulnerabilidad. Por lo tanto la aplicación de acciones con perspectiva de género sacan a la luz, lo escondido entre líneas, y

muestra de qué manera la perspectiva personal, ya moldeada por la socialización y la culturización se encuentra e influencia con la valoración psicológica.

Por otro lado, el área administrativa, en un inicio sólo se dedicaba a realizar oficios que las psicólogas solicitaban, sin dar continuidad a éstos con un método de trabajo homologado y consecutivo, ahora el área recepción los oficios, los vincula a solicitudes, expedientes y/o personas anteriormente citadas y pude determinar de manera sólida si hay registros en el área de alguna de las partes, incluso si es de años atrás. El área administrativa, es la primera imagen de la USP, la encargada de atender a personal interno que se vincule con nosotras y de agendar de manera íntegra las valoraciones solicitadas, para que la unidad lleve el control de cada parte del proceso, con esto se eliminaron la duplicación de agendas, el trabajo sesgado e inequitativo y las agendas ficticias, pues el control lo tiene la jefatura apoyada por el área administrativa, así el equipo operativa sólo tiene que dar seguimiento al camino trazado por administración.

El reto es seguir creando estrategias, acciones e indicadores interseccionales para desestructurar el sólido caparazón de dominación que limita la igualdad de género dentro de todas las estructuras y darles seguimiento esperando avanzar en el camino y generar no solo cambios internos a nivel personal sino cambios sustanciales en las estructuras orgánicas. Avanzar en la igualdad de género dentro de las instituciones implica la implementación transversal del diseño, planeación, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia, con el debido ajuste en el camino del proceso, sobre todo al asentarlo en espacios específicos que requieran acciones estratégicas totalmente abocadas el trabajo medular del área y no acciones generales de sensibilización y atención.

Como parte de los resultados se destacan las siguientes áreas de oportunidad:

Tabla No. 6 Áreas de oportunidad

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	
Fortalecer la capacitación y que sea continua	Debido a la agenda de trabajo, por ahora se contempló capacitación interna, fortaleciendo entre el equipo de trabajo competencias personales y compartiéndolas, por lo que se contempla solicitar facilitadores externos.
Diseñar una herramienta de tamizaje específico para perfil de agresores	Aunque se ha buscado respaldo de otras herramientas, no se ajustan a las particularidades del trabajo del área.
Aumentar competencias en temas como abuso sexual infantil (ASI) y violencias	Aunque los casos que nos competen no están asociados a delitos o demandas penales sino a familiares y civiles, es importante fortalecer ésta área porque sí se llegan a presentar casos de ésta naturaleza.
Alimentar el micrositio	Aunque se gestionó y otorgó el dominio de un micro sitio en internet para notas particulares del área, éste ha estado inactivo por la demanda de trabajo constante. Se espera poder fortalecerlo.
Certificación como peritas	Con el objetivo de profesionalizar el trabajo, es importante destacar que lo ideal es que el equipo tenga la certificación como peritas en psicología o en elaboración de peritajes técnicos que permitan sostener el trabajo ya elaborado en la USP.

BIBLIOGRAFÍA

- Cortés, E. T. (31 de 08 de 2021). De la igualdad entre mujeres y hombres y similares.
- Facio, A. (2016). *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*. Cd. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Obtenido de https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf

- Gobierno, S. d. (19 de octubre de 2019). Periódico Oficial, órgano de difusión oficial del Gobierno Constitucional Libre y Soberano de Tabasco, ed. 8047. *Gubernamental*. Villahermosa, Tabasco, México.
- Inmujeres, G. d. (2020-2024). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Nación, Suprema Corte de Justicia de la. (2020). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género* (Primera ed.). Ciudad de México, México: Suparema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado el 8 de julio de 2022
- (2019-2024). *Plan Nacional de Desarrollo*. México.
- Tabasco, C. d. (19 de Abril de 2018). Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco. Villahermosa, Tabasco, México: Periódico Oficial del Estado de Tabasco, no. 7902.
- Tabasco, O. d. (19 de Octubre de 2019). Periódico Oficial. *Reglamento Interior del Poder Judicial del Estado de Tabasco*, 66. Villahermosa, Tabasco, México: Suplemento E, Edición 8047.
- Tabasco, P. J. (2018). Protocolo para la elaboración de Peritajes Psicológicos en Materias Civil y Familiar. Villahermosa, Tabasco, México.
- Unidas, O. d. (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer. Nueva York, Estados Unidos.
- Unión, C. d. (2021). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México.

