



**Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias
de Equidad de Género
en Servidoras y Servidores Públicos de Primer Nivel en
Baja California**

Directora del Proyecto

Dra. Elizabeth Maier

Investigadora Asistente

Mtra. Areli Veloz

Colaborador

Juan Manuel Avalos González

19 de enero de 2009

Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género en Servidoras y Servidores Públicos de Primer Nivel en Baja California

Índice	Paginas
I. Introducción	4
II. Convenios Internacionales y Leyes Nacionales y Estatales	7
Convenios Internacionales	7
Leyes y Acuerdos Nacionales	12
Leyes Estatales	16
III. Propuesta del Diagnóstico	18
Marco Conceptual	19
Metodología	22
Reconsideración de las técnicas de procesamiento de información	25
IV. El Diagnóstico	26
Conocimientos	27
Equidad de Género	27
Los Compromisos de México: Convenios y Acuerdos Internacionales	29
Transiciones de la Conceptualización del Género y el Desarrollo	30
Perspectiva de género y transversalidad	32
Actitudes	34
Resistencia activa	34
Resistencia cultural	36
Receptividad	38
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones	54
VII. Bibliografía	55

VIII. Anexos	57
Gráficas según Género de Funcionarios (as) de Primer y Segundo Nivel a nivel estatal y municipal en el Gobierno del estado de Baja California	57

Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género en Servidoras y Servidores Públicos de Primer Nivel en Baja California

Dra. Elizabeth Maier

I. Introducción

La equidad de género es reconocida como una de las premisas éticas de nuestra era global. Los movimientos de mujeres y la agencia femenina a favor del establecimiento de la igualdad de condiciones, oportunidades y beneficios entre hombres y mujeres, produjo una nueva manera de mirar al mundo y nuevas categorías analíticas para interpretar las realidades socioculturales, que hasta entonces habían restringido las posibilidades de una realización integral y plena para la mitad de la población. La *naturalidad* de las divisiones, discriminaciones y exclusiones sexuales fue interrogada por el concepto de género y su énfasis en el peso del factor sociocultural en la formación de las identidades de hombres y mujeres y en el reparto de poder que rige su relación¹.

El propio concepto de género, la perspectiva de género y las categorías de igualdad y equidad de género han ido enriqueciéndose en la medida en que las grandes conferencias internacionales incorporaron las voces de la multiplicidad de las mujeres del mundo a una visión –cada vez más precisa y a la vez compleja e incluyente– de las necesidades e intereses de la población femenina. La correlación entre el gradual reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y su creciente entrada al mundo económico, social y político, enfatizó la ineludible revisión de los mecanismos e instituciones reproductoras de la desigualdad de género. La adscripción y ratificación por parte de la gran mayoría de las naciones a una serie de convenciones, planes de acción y protocolos dedicados a la eliminación de la discriminación sexual imperante, ha resultado en la progresiva aceptación hegemónica de la equidad de género como principio articulador del desarrollo humano integral del siglo XXI.

¹ Joan Scott afirma que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basada en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.” (1996:289).

México ha sido pionero en reconocer a todos estos instrumentos internacionales, asumiendo su meta de eliminar las creencias, valores y prácticas discriminatorias mediante la creación de condiciones y garantías para la realización de mayores grados de equidad en todas las dimensiones de la vida social, tanto en el ámbito público como en el privado. Participó en el concierto de naciones que concedió a dichos instrumentos el carácter de plena obligatoriedad, después de que inicialmente sólo significaron un compromiso de intención. En este sentido, aun cuando la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1978) fue firmada y adscrita por México en 1981, resultando de las deliberaciones de la Primera Conferencia de la Mujer (México, 1975) y siendo considerado como la Constitución universal de los derechos de las mujeres, no fue sino hasta el año 1999 con el inicio de la etapa de adscripción al Protocolo de la CEDAW, que sus mandatos fueron institucionalizados internacionalmente mediante mecanismos de obligatoriedad designados por el Protocolo para el cumplimiento de todos los convenios anteriores.

De tal manera, el compromiso adquirido en el Art. 5 de la CEDAW, donde se indica que los Estados firmantes se responsabilizan a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otro índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombre y mujeres”, sustenta la conformación de una crecientemente y compleja maquinaria institucional dedicada a la defensa de los derechos de las mujeres y la promoción de la Equidad de Género. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW es adjudicado por el Protocolo de la CEDAW como dispositivo institucional vigilante, facultado por los Estados Partes a evaluar sus avances en materia de equidad de género². Asimismo la Comisión para el Estatus de la Mujer del Plan de Acción de la 4ª Conferencia de la Mujer (Beijing, 1995)

² El Protocolo faculta al comité a recibir comunicaciones presentadas por personas o grupos de ciudadanos y ciudadanas de un país parte sobre violaciones de los derechos plasmados en la CEDAW, volviéndose así un observatorio internacional que evalúa la inconformidad ciudadana y formula recomendaciones a cada país adherente.

está autorizada a monitorear y evaluar los avances y retos de los países firmantes frente a la aplicación de la acción estratégica estipulado en dicho plan³.

En adhesión al Protocolo de la CEDAW y al Plan de Acción de Beijing, que en su carácter de mapa metodológico compromete la transversal aplicación de la perspectiva de género al complejo tejido nacional y local de las políticas públicas, México ha constituido múltiples mecanismos para un compromiso cada vez más definido, extenso e integral con esta nueva visión de desarrollo. Entre dichos mecanismos se cuentan los Institutos de la Mujer, El Programa PROEQUIDAD, las leyes nacionales y estatales referidas a la temática, el Acuerdo Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres y los fondos dedicados a la promoción y evaluación de los avances en materia de Equidad de Género.

El presente Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género de Funcionarias y Funcionarios de Primer Nivel en Baja California se inserta en un esfuerzo nacional patrocinado por el Fondo de Transversalidad, que pretende conocer las receptividades y resistencias de servidoras y servidores públicos de primer nivel en asimilar dicho enfoque al quehacer público. El diagnóstico se conforma de los siguientes apartados: 1) Introducción; 2) Revisión de Convenciones, Acuerdos y Planes de Acción internacionales y Leyes nacionales y estatales relacionadas al tema; 3) Proyecto del Diagnóstico - objetivos, marco interpretativo y metodología; 4) Resultados del Diagnóstico: análisis de los Conocimientos, Actitudes y Estrategias de funcionarias y funcionarios de primer nivel frente a la equidad de género y 5) Recomendaciones.

El diagnóstico pretende contribuir a la exploración, comprensión y asimilación de la perspectiva de género de la mirada política de las y los servidores públicos de Baja California, facilitando de esta manera la creciente desautorización oficial del complejo enjambre cultural de inequidad entre hombres y mujeres que todavía existe y avanza cada vez más hacia mayores grados de democratización y ciudadanía efectiva en el estado.

³ También la Comisión considera en su evaluación a los *informes sombra* de asociaciones u organismos civiles que críticamente complementan al informe oficial del país.

II. Convenios Internacionales y Leyes Nacionales y Estatales

Convenios Internacionales

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

La CEDAW es la Constitución fundacional universal de los derechos de las mujeres. Dibuja un mapa social de los campos donde se manifiesta la discriminación de género. Indica los mecanismos que facultan la reproducción de dicha discriminación en cada campo y señala las pautas estratégicas que los Estados firmantes están obligados a asumir para su plena reversión⁴.

La discriminación contra la mujer es el pivote conceptual que sustenta al desarrollo estratégico de la CEDAW y se precisa, en el Artículo 1, que la “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer en todas las esferas de la vida” (CEDAW, 1997).

También se hace hincapié en las obligaciones estatales para garantizar la plena realización del embarazo, parto y lactancia, destacando y visibilizando a la vez la función y valor social de la reproducción humana e indicando la necesidad de proveer condiciones especiales para facilitar a las mujeres la realización de dicha función en los ámbitos públicos del trabajo y participación social y política. Se reconoce y valorizan los roles tradicionales de las mujeres, pero se reconoce que la procreación no debe ser causa de discriminación sino responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

La última gran innovación de la CEDAW es la ampliación del campo de responsabilidad estatal frente a la violación de los derechos de las mujeres. Los estados parte se comprometen a modificar la cultura de la inequidad y cambiar las prácticas, como dice el Artículo 5 donde se compromete a los Estado Partes a tomar medidas

⁴ La CEDAW fue aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, entrando en vigor en 1980, cuando se abrió a las adhesiones de los Estados. México la firmó en este año, ratificándola en 1981. En 2001, México firmó y ratificó el Protocolo Facultativo, documento complementario que refuerza la obligatoriedad de dicha Convención de los Estados adscritos en la jurisprudencia nacional e internacional.

apropiadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta entre hombres y mujeres que estén basados en la idea de la inferioridad y superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena

La declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena es estipulada en 1993, y tiene como objetivo que los derechos humanos de la mujer y de la niña sean parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Apunta a dos aspectos innovadores: 1) sitúa los derechos de las mujeres en el mismo plano que el derecho a la vida, la libertad de expresión, el derecho al trabajo, a la ciudadanía política o a la salud, y estos tienen plena validez, vigencia y trascendencia; b) coloca futuros derechos humanos dentro de lo que concierne a la perspectiva de género. De tal manera que la declaración implica colocar el cuerpo de manera central y por lo tanto colocarlo en la agenda política.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994) explicita que la violencia hacia la mujer está anclada a la asimetría del reparto de poder en la relación de género. Entre las contribuciones del documento se destaca la relación entre actores privados y públicos en la responsabilidad de la violación de los derechos humanos de las mujeres. El Estado asume la responsabilidad por la persistencia o el cambio de actitudes, acciones y comportamientos agresivos y violentos motivados por razones de género. Uno de sus mayores aportes es la definición de la violencia hacia la mujer, indicado en el Artículo 1, donde se entiende como:

“[...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (OEA, 1994).

Su segundo aporte se centra en la atención a la víctima y la tipificación del delito, instando a los Estados a revisar su legislación penal, civil y administrativa, modificar o abolir leyes vigentes o prácticas consuetudinarias que resulten en la persistencia y

tolerancia de la violencia hacia la mujer y adoptar medidas jurídicas que protejan a la mujer violentada, faciliten el juicio contra su agresor, fijen penas correspondientes a la gravedad del crimen y proporcionen medidas compensatorias para la reparación del daño.

La tercera contribución de la Convención Interamericana se encuentra en su Artículo 8, donde se detallan las distintas medidas que los Estados Partes deben adoptar para combatir la violencia de género como son: la promoción del conocimiento y el respeto al derecho de la mujer a una vida libre de violencia; el diseño de programas de educación formal y no formal para modificar los patrones culturales de hombres y mujeres que resulten en prácticas y creencias estereotipadas y prejuiciosas para cualquiera de los géneros y se basen en la inferioridad o superioridad genérica; el fomento de la capacitación y sensibilización del personal policial y jurídico en materia de la violencia contra la mujer; proporcionar servicios especializados para las mujeres violentadas, como son refugios, orientación, atención a las niñas y niños y capacitación laboral; promover programas para la sensibilización del público sobre el tema de violencia de género; y finalmente, garantizar la investigación y recopilación de estadísticas sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer.

La Declaración de la Conferencia de Población y Desarrollo en Cairo

La Declaración de la Conferencia de Población y Desarrollo en Cairo se adoptó en 1994. En esta se explicita el derecho a la salud sexual y reproductiva. La definición de la salud reproductiva y su ubicación como inciso del derecho a la salud de las mujeres se comprende a partir de la identificación de la salud como un estado integral de bienestar físico, psíquico y social y no solamente como la ausencia de la enfermedad. De tal forma, la salud reproductiva no sólo se refiere a los hechos precisos reproductivos, sino que remite a una amplia gama contextual que facilite el acceso a la información, a los servicios de salud reproductiva durante todas las etapas de su vida y a los medios de control de la fecundidad mejor indicados para cada persona, estableciendo asimismo a la sexualidad como un campo vinculado a la reproducción pero con vida propia, inmersa en los intersticios que articulan el derecho a la salud, el derecho al placer y el derecho a la libertad.

La Declaración y Plan de Acción de la Cuarta Conferencia de la Mujer

La Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer (Beijing, 1995) y su Plan de Acción establecen la potenciación del papel de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad. Uno de sus grandes aportes se centra en crear las condiciones para acelerar la promoción de la agenda de equidad de género, identificando los pasos operativos para la implementación de políticas públicas, el establecimiento de una institucionalidad de género a nivel nacional y la asimilación de la perspectiva de género, la premisa de la equidad en todas las instituciones y mandatos del Estado (CEPAL, 2004:8).

Aprobado por 189 países el documento aglutina, organiza y amplía los adelantos en materia de equidad de género presentados en anteriores conferencias y convenciones, abarcando a los siguientes áreas: 1) mujeres y pobreza; 2) educación y capacitación de mujeres; 3) salud y mujeres; 4) violencia contra las mujeres; 5) mujeres y los conflictos armados; 6) mujeres y la economía; 7) mujeres en puestos de poder y la toma de decisiones; 8) mecanismos institucionales para el avance de las mujeres; 9) derechos humanos de las mujeres; 10) mujeres y los medios; 11) mujeres y el medio ambiente; y, 12) la niña. Juntos, articulan las múltiples dimensiones donde las mujeres experimentan inequidad y discriminación, enfatizando “la importancia de emplear el análisis de género para confrontar la sistemática y sistémica naturaleza de la discriminación en contra de las mujeres para poder plenamente realizar los derechos humanos de toda la población” (PA, párrafo 229, citado en Secretary-General, UN, 2001)⁵.

La premisa de *transversalidad* plasmada en la nueva perspectiva metodológica de la Plataforma de Beijing es “una estrategia para tomar en cuenta los intereses y experiencias de las mujeres además de las de los hombres como una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres beneficieren igualmente y la desigualdad no está perpetuada [...]” (Art. I. A, en Sec. General, UN, 2001).

⁵ Traducción propia.

Además de la transversalidad la Plataforma de Acción se sustenta en tres premisas o enfoques que se van entretejiendo en una orientación dirigida a la creación de las condiciones de plena equidad entre hombres y mujeres. El enfoque del *ciclo de vida* que permite identificar las particularidades, condiciones compartidas y necesidades de cada etapa de la vida de las mujeres (U.N., 2001:8-9). La comprensión de la categoría de género desde su carácter relacional, destacando la importancia de una lectura comparativa de la experiencia masculina y femenina, los impactos en la vida de hombres y mujeres de acontecimientos, leyes, políticas, programas y proyectos. El último enfoque comprende al desarrollo a partir de la noción de desarrollo humano, lo que integra el crecimiento económico, la igualdad entre hombres y mujeres, la justicia social, la conservación y protección ambiental, la sustentabilidad, la solidaridad, la participación, la paz y el respeto por los derechos humanos (UN, 2001:11-12).

Protocolo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer

En diciembre de 1999 se aprobó el Protocolo Facultativo sobre la Convención de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), y en el 2001 México lo aprueba. Aquí se obliga a los Estados Partes a rendir cuentas ante la ONU sobre violaciones graves o sistemáticas a los derechos humanos de las mujeres.

La ratificación del protocolo de la CEDAW expresa la voluntad política de que los avances en la protección internacional se reviertan en transformaciones concretas en las vidas de las mujeres y se pase de la declaración de principios a la aprobación de mecanismos de rectificación de denuncia y de prácticas de cualquier tipo que atenten contra los derechos protegidos en la CEDAW.

Declaración del Milenio

En La Cumbre del Milenio, aprobada en el 2000, los Estados Miembros de la ONU formularon una serie de objetivos de especial importancia, conocidos como los "*Objetivos de Desarrollo del Milenio*". En ellos se responsabilizan colectivamente por el respeto y la defensa de los principios de dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial, en especial a la población más vulnerable.

Los Objetivos del Milenio y las metas esperadas para el 2015 son: 1. *Erradicar la pobreza extrema y el hambre*. La meta es reducir a la mitad el porcentaje de personas cuyos ingresos sean inferiores a un dólar por día y las que padecen hambre. 2. *Lograr la enseñanza primaria universal*. Se espera velar por que todos los niños y niñas puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria. 3. *Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer*. Se pretende eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para 2015. 4. *Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años*. La meta es reducir en dos terceras partes la tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años. 5. *Mejorar la salud materna*. La meta es reducir la tasa de mortalidad materna en tres cuartas partes. 6. *Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades*. Se pretende detener y comenzar a reducir la propagación del VIH/SIDA y la incidencia del paludismo y otras enfermedades graves. 7. *Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente e incorporar los principios de desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales e invertir en la pérdida de recursos del medio ambiente*. La meta es reducir a la mitad el porcentaje de personas que carecen de acceso a agua potable. 8. *Fomentar una asociación mundial para el desarrollo*. La meta es dirigir la atención de todos los socios del desarrollo hacia un ambiente económico y político mas amplio en el que los países estén luchando por alcanzar los ODM.

Leyes y acuerdos nacionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución es la principal herramienta para reconocer los derechos de las personas en México. En ésta se identifica el marco normativo nacional desde las 29 garantías sociales, de igualdad, libertad, propiedad y seguridad jurídica. Las garantías de igualdad se encuentran en el Artículo 1º, y se refieren al goce de éstas para todas las personas, menciona la prohibición de toda forma de discriminación de género y de todas las formas de discriminación que conlleven a menoscabar los derechos y libertades de las personas. El Artículo 4to, menciona la igualdad de mujeres y hombres, y ha permitido la creación

de mecanismos como el Instituto de los Derechos Humanos (Massolo, Martínez, Zapata, 2005:21).

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

En enero de 2001 salió en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres que es reglamentaria en el Artículo 4to. Constitucional. El objetivo del instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros. El ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y la participación equitativa en todos los ámbitos del país, se basa en tres criterios: a) La transversalidad de género en las políticas públicas; b) El federalismo en relación con los programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género a nivel estatal y municipal; y c) El fortalecimiento de vínculos con los poderes legislativo y judicial.

Plan Nacional de Desarrollo

Desde el Plan Nacional de Desarrollo (2006-2012) el gobierno de la República Mexicana se ha comprometido a promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad entre hombres y mujeres. Ante esto el gobierno federal se compromete a participar activamente en la implementación de políticas públicas encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de todas las mexicanas.

Para fines de lo mencionado el gobierno y la sociedad, en conjunto, trabajan y establecen estrategias para ampliar el margen de acción en cuanto a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, entre las cuales se destacan: a) Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal y trabajar desde el Ejecutivo Federal para que la transversalidad también sea posible en los gobiernos estatales y municipales; b) Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres; c) Implementar acciones para elevar la inscripción y asegurar la permanencia de niñas en las escuelas; c) Promover la cultura de prevención de las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para su atención; d) Combatir la

discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral; f) Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles; g) Dar especial atención a las mujeres en pobreza por medio de mayor oportunidad a la educación, la salud y la vivienda; h) Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer; i) Promover la participación política de la mujer.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres entra en vigor en agosto de 2006 y tiene como objetivo “regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y promover los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustitutiva en los ámbitos públicos y privados promoviendo el empoderamiento de las mujeres”. Sus principales ejes rectores son: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Mexicana (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006:1).

Para los fines de esta ley le compete al Gobierno Federal conducir y elaborar la política nacional en materia de equidad de género e igualdad. A nivel estatal los Congresos de los Estados promoverán los principios, políticas y objetivos sobre la igualdad entre hombres y mujeres que se prevén tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en esta Ley. En cuanto a los Municipios les corresponde implementar la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, coadyuvar al gobierno Federal y de su estado a la consolidación de los programas de igualdad, realizar campañas de concientización y programas de desarrollo así como fomentar la participación social, política y ciudadana para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, en las áreas urbanas y rurales (2006:3).

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

Publicada en febrero de 2007 por el Diario Oficial de la Federación esta ley tiene como objetivo establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, al igual se

pretende garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Los ejes rectores de dicha ley son: la igualdad jurídica entre mujeres y hombres; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación y la libertad de las mujeres (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007:2).

Esta ley entiende por violencia contra las mujeres cualquier acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito público como privado, y se enumeran cinco tipos distintos de violencia que pueden ejercerse contra la mujer: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual (2007:3).

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Anunciado el día Internacional de la Mujer en el 2008. Este acuerdo es un compromiso entre los tres órdenes de gobierno. El objetivo general de este acuerdo es: dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo de violencia hacia las mujeres buscando con esto una democracia con equidad social y de género. Para esto se requiere establecer un compromiso de las instancias que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, así como de las entidades públicas y privadas para dar cumplimiento a lo establecido, en torno al tema, en la Constitución Política, los convenios y tratados internacionales ratificados por México en la materia y las leyes nacionales, en vigor, sobre la temática. (Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008: 3).

Los firmantes se comprometen a: a) participar en la Política Nacional de igualdad entre Mujeres y Hombres como eje rector del Plan Nacional de Desarrollo y estrechar los vínculos con los planes estatales y municipales de desarrollo; b) considerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como eje rector de los planes, programas, proyectos y acciones que se realicen en sus ámbitos de competencia, tanto en el ámbito institucional como en el de ejecución de la política pública, así como tomar en consideración los recursos necesarios para su ejecución, c) procurar la elaboración de acciones que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia hacia las mujeres, d) formar parte del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

e) y finalmente, implantar un programa de institucionalización de la perspectiva de género.

Leyes Estatales

Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California

La Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California fue aprobada en el 2001 y tiene como objetivo promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la equidad e igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social de la entidad, bajo el criterio de transversalidad en las políticas públicas y con un enfoque que permita identificar y valorar la desigualdad, discriminación y violencia hacia las mujeres, para generar un cambio mediante estrategias y líneas de acción que propicien la equidad social (2001:2).

El programa estatal de la mujer deberá realizarse en beneficio de la mujer en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado y en los poderes legislativo y judicial. Dicho programa se elaborará anualmente en consulta con la sociedad y con base en programas relativos a la mujer que emanen de los gobiernos Federal y Estatal en esta materia, además deberá contener las propuestas de los programas de Comités de consulta municipal a que se refiere esta ley (2001: 4).

Plan Estatal de Desarrollo, 2008-2013

El eje de Bienestar y Desarrollo Humano del Plan Estatal de Desarrollo tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de la población más necesitada con el propósito de que se supere digna y permanentemente la situación de vulnerabilidad social, para llevar a cabo lo anterior participarán, coordinadamente, los tres órdenes de gobierno.

Dicho eje está conformado por cuatro niveles: 1) familia y grupos prioritarios, 2) superación de la pobreza y grupos vulnerables, 3) desarrollo comunitario y participación social y 4) salud pública. Las mujeres se encuentran en el tema de familia y grupos prioritarios y se tiene como objetivo la creación de condiciones que promuevan la equidad de género e igualdad entre mujeres y hombres para lograr un adecuado desarrollo

en todos los aspectos de la vida social en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Se enfatiza la revisión del marco jurídico, la armonización de las distintas legislaciones en cuanto a la temática, la promoción y difusión de los derechos humanos y de una cultura que impulse su reconocimiento social y su vigencia en el marco de las convenciones internacionales.

Para fines de lo anterior se requiere promover la aplicación de la ley que regula el principio de equidad de género en la administración pública centralizada en el poder ejecutivo del gobierno de B.C por medio del combate a la violencia doméstica en todos los ámbitos de la vida. Se pretende, mediante reformas legislativas, garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y la aplicación de los instrumentos internacionales de combate y eliminación de la violencia hacia la mujer; promover la capacitación y sensibilización sobre la equidad de género en los funcionarios de los tres órdenes de gobierno; difusión de la igualdad entre mujeres y hombres por los medios masivos de comunicación; utilizar la perspectiva de género para el desarrollo de criterios transversales que reconozcan las diferencias y las desigualdades sociales, económicas, políticas, culturales entre hombres y mujeres.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Baja California

Fue aprobada en junio de 2008 por el Congreso del Estado de Baja California y su objetivo principal es establecer las bases para regular y garantizar el acceso a las mujeres de una vida libre de violencia, así como los mecanismos de coordinación entre el Gobierno del Estado y de los Gobiernos Municipales. Favoreciendo su desarrollo y bienestar desde la perspectiva de género, conforme a los principios de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley General y los Instrumentos Internacionales aplicables (2008: 40).

La ley enuncia seis distintos tipos de violencia contra la mujer: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (2008: 42).

El poder legislativo debe aprobar el presupuesto necesario para garantizar el cumplimiento de las acciones contenidas en el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado, y todas aquellas que se requieran en el ámbito de sus facultades o competencias para tener un Estado libre de violencia de género (2008:53-54).

III. Propuesta del Diagnóstico

El diagnóstico tuvo como objetivo general entender de manera preliminar los factores objetivos y subjetivos que influyen en la efectiva implementación de una política transversal de Equidad de Género de parte de funcionarias y funcionarios de primer nivel en Baja California.

Para lograr dicha finalidad, se precisaron los siguientes objetivos específicos:

- a) *Valorar el conocimiento* que tienen las y los servidores públicos de conceptos esenciales para la comprensión de la temática, como son el género, la equidad de género, la perspectiva de género y la transversalidad de género, además de evaluar su familiaridad con los contenidos de las convenciones y acuerdos internacionales ratificados por México y las leyes nacionales y estatales relacionadas al tema y actualmente en vigor;
- b) *Identificar las actitudes* frente al tema, la importancia que le atribuyen las y los funcionarios a la promoción de la Equidad de Género y el sitio que ocupa en sus prioridades;
- c) *Explorar* con cada funcionaria o funcionario algunas estrategias que facilitarían la promoción de la Equidad de Género en el área bajo su responsabilidad;
- d) *Elaborar estadísticas* según género del reparto de puestos de primer y segundo nivel en los municipios y el gobierno del estado de Baja California.

Marco Conceptual

La interpretación de la información se basa en una serie de conceptos y categorías, cuya interrelación constituye el marco de referencia empleado en este texto. Concebido como un primer acercamiento a la receptividad y resistencias de las y los funcionarios de Baja California en cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por México frente a la Equidad de Género, el diagnóstico pretende comprender su interés y dominio del tema. En este sentido, no se remite exclusivamente a factores concretos y medibles, sino que se involucran a componentes subjetivos y culturales, que mediante los procesos de socialización de los individuos orientan su manera de percibir, pensar y actuar, incidiendo significativamente en el ritmo de avance hacia la equidad.

El sociólogo francés, Pierre Bourdieu (1996), refería a este fenómeno como el *habitus*, señalando que es en esta profunda y compleja dimensión de la subjetividad individual donde se asimila como *natural* a los mandatos socioculturales. A la vez, la sensación de *naturalidad* que los individuos tienen acerca de las creencias y valores de su socialización, contribuye a fortalecer dichas creencias y valores como la referencia cultural hegemónica de la sociedad. Así dicha dinámica funciona como un círculo relativamente cerrado que no admite cambios fácilmente, siendo la interiorización y *corporalización* de las pautas culturales un proceso íntimamente articulado a la constitución de la propia personalidad individual⁶.

De tal manera, la modificación de estos referentes culturales –y su influencia en el *habitus* de las personas– responden a procesos complejos y tardados de revisión y re-interpretación de las creencias y valores, frecuentemente como resultado de cambios importantes a nivel estructural y social. Dicha relación íntima entre lo cultural y lo socioeconómico es ejemplificada por reconocidos sociólogos contemporáneos (Giddens, 1999; Castells, 1999; Beck, 2007; Touraine, 1998) cuando señalan que nuestro momento histórico de enormes avances tecnológico/cibernéticos e intensos reacomodos a raíz de la globalización, ha incidido en cómo concebimos al individuo, a la familia, la pareja, las

⁶ El *habitus* de Bourdieu se refiere por un lado a los registros -desconocidos conscientemente- del psique, donde se guardan y procesan los decretos del proceso de socialización. Por el otro, remite a la *corporalización* de dichos mandatos culturales en los gestos, formas de usar el cuerpo y uso del espacio. Ya en plena y automática operación, ambos registros validan las pautas de percibir, creer, sentir y actuar como si fueran parte de una reacción casi instintiva, natural e eterna.

relaciones íntimas y la sexualidad. Esto a su vez reforma nuestra manera de entender a la justicia, la democracia y la ciudadanía.

En el presente diagnóstico se usará el concepto de *habitus* para interpretar las creencias y resistencias de algunas de las y los funcionarios a no interesarse por la problemática de género, no comprender su significado cabal y no asumir a la premisa de la Equidad de Género como una prioridad de su agenda política.

Por otra parte, el género *no* se entenderá como sinónimo de *sexo* o simplemente como “hombres y mujeres”, como frecuentemente se interpreta en el discurso político. Más bien, dicha categoría encierra en sí la explicación social de la desigualdad entre hombre y mujeres, refiriéndose a la interrelación de dos aspectos esenciales para comprender la relación histórica entre los sexos: 1) la influencia de la cultura en la formación de las identidades femenina y masculina, que incorrectamente parecen determinadas por las diferencias biológicas sexuales; y, 2) la relación de poder que durante milenios ha diferenciado el acceso a oportunidades, beneficios y privilegios según género. Ambos aspectos, identidad sociocultural y poder, están presentes en el concepto de género y se interrelacionan de tal manera que históricamente uno ha implicado al otro: es decir, niños y niñas se socializan a formarse en hombres y mujeres a partir de una implícita relación social de poder. De tal manera, *género* es una categoría relacional entre el hombre y la mujer, que remite a una *división sexual de trabajo* y es sustentado por complejos procesos culturales, sociales, económicos y políticos que transforman las diferencias biológicas en desigualdades sociales (Scott, 1996; Bourdieu, 1996).

La meta implícita en la institucionalización de dicha categoría en el discurso y quehacer político oficial, a que los convenios internacionales en la materia comprometen a los países firmantes, es la de erradicar todas las formas y justificaciones de discriminación contra la mujer, logrando así gradualmente la equidad entre los géneros.

La *Equidad de Género* es un principio ético que requiere crear condiciones sociales, económicas y políticas en que las diferencias biológicas e históricas entre los géneros no se traducen en desigualdades. Esto entraña la puesta en operación de mecanismos institucionales, leyes, programas y prácticas políticas para garantizar el acceso igualitario entre hombre y mujeres a las oportunidades y beneficios sociales,

enfaticando el uso, control y recompensa de los bienes y servicios de la sociedad y la participación igualitaria en la toma de decisiones de todos los ámbitos de la vida social, tanto en el ámbito privado como el público (Instituto Poblano de la Mujer, 2006:5). De tal manera, la noción de *Equidad de Género* también encierra en sí la idea de un proceso de renegociación social de los espacios, labores y capacitaciones hasta entonces pertenecientes a un género u otro. El enfoque teórico-metodológico que permite interpretar estos fenómenos desde la experiencia de cada género y/o a partir de la relación entre ambos, se llama la *Perspectiva de Género*.

La *Perspectiva de Género* es la mirada conceptual-metodológica que permite analizar los mecanismos sociales (institucionales) y culturales (simbólicos) que reproducen o contrarrestan la desigualdad entre los sexos. Toma en cuenta la condición y situación diferencial de hombres y mujeres y considera el impacto de las políticas de desarrollo en ambos géneros como premisa de viabilidad para su elaboración, operación y evaluación. Inchaustegui (1999:85) señala que la perspectiva de género en las políticas públicas “se traduce en introducir la cuestión de la equidad entre los sexos no sólo en los métodos de análisis y de diagnóstico de la realidad social sino también en los procedimientos de evaluación, reprogramación y desempeño global de las mismas,” perfilando de tal manera el proceso de *transversalidad*.

El concepto de *transversalidad de género* es uno de los mandatos estratégicos del Plan de Acción de Beijing (4ª Conferencia de la Mujer, 1995). Remite a dos dimensiones enriquecedoras de la Perspectiva de Género, cuyo inclusión fuese formalmente considerada en la década de los 90 en las distintas conferencias y convenios internacionales que avanzaron en el campo de los derechos de las mujeres y la Equidad de Género. Su primera acepción es el reconocimiento de la importancia de otras dimensiones de identidad en la formulación de las necesidades e intereses de género de mujeres (y hombres) individuales. El nivel económico, la etnicidad y el ciclo de vida, entre muchas otras, transversalizan al género y constituyen a actores femeninos (y masculinos) heterogéneos y diversificados que requieran de atención especializada según su ubicación en el tejido social. A la vez, la clase, la etnia y la edad están transversalizadas por género, resultando en experiencias de vida diferenciales para hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, beneficios y privilegios, lo que exige una

mirada analítica particular y una consideración política constante e interrelacionada para potenciar el avance de la Equidad de Género.

De tal manera, en esta primera acepción la *transversalidad* se remite a la articulación de género (con especial énfasis en las necesidades de las mujeres, por su condición histórica de subordinación y marginación) con otras dimensiones de identidad⁷. En esta instancia, la transversalidad atiende las necesidades que emerjan de la articulación de varias dimensiones identitarias de discriminación y vulnerabilidad social.

La segunda acepción –más reconocida, pero no plenamente comprendida– del concepto de *transversalidad* se enlaza al significado del término original en inglés, “mainstreaming”, que indica la asimilación de la perspectiva de género a la amplia red del sistema circulatorio –por decirlo metafóricamente– de las políticas públicas nacionales y locales. La Unión Europea define la transversalidad de género como: “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. (Ress en Gelambi, 2004:2). En este sentido, la *transversalidad de género* implica una profunda revisión de la manera de concebir, elaborar, financiar y evaluar las medidas políticas, requiriendo así extensos y aplicados procesos de capacitación para poderla llevar a cabo.

Metodología

La metodología empleada en la construcción de la información del diagnóstico descansó en la técnica de la entrevista semi-estructurada, basándose en una serie de preguntas orientadoras que facilitaron una conversación guiada entre las y los funcionarios seleccionados y la entrevistadora. Enfatice la importancia de establecer una conversación en torno al tema de Equidad de Género entre los dos actores del diagnóstico –entrevistado(a) y entrevistadora–, por el respeto que lleva implícito dicha técnica hacia las y los entrevistados y por su eficacia como una herramienta de sensibilización,

⁷ El Plan de Beijing y los Compromisos de Milenio han puesto especial atención a la transversalidad entre el género y el ciclo de vida (niñas, mujeres jóvenes, mujeres en edad reproductiva, mujeres mayores); la pobreza (mujeres –particularmente niñas, madres, mujeres mayores y mujeres indígenas- que vivan en estado de pobreza); el estado civil (madres no casadas, abandonadas, separadas y divorciadas); la jefatura de familia (mujeres cabezas de familia); y, la etnicidad (en el caso de México, mujeres indígenas).

reflexión y mutuo aprendizaje. Es una técnica preferencial de la metodología de investigación-acción, la que a su vez es reconocida como un excelente vehículo metodológico para acceder a información, ésta ha sido posteriormente empleada por la sociología aplicada en los proyectos transformativos. A la vez que permite valorar los conocimientos y actitudes del individuo o grupo en torno a un tema particular, es suficientemente flexible para captar información no esperada y explorar opiniones no necesariamente contempladas en el esquema original de la entrevista.

Para dicho fin se diseñaron tres formatos distintos de entrevistas semi-estructuradas, que correspondían al nivel de responsabilidad de la/el entrevistado. El primer formato correspondió a las y los funcionarios de primer nivel (Gobernador, Secretarios/as de Estado y municipales y Regidoras/es).⁸ Mientras que el segundo formato se aplicó a las Directoras de los Institutos de la Mujer, el tercero se planificó para las Diputadas y los Diputados (anexos 1.a, 1.b y 1.c). Vale señalar que dichos cuestionarios únicamente sirvieron como una guía general para el desarrollo de la conversación con cada funcionario, la que registró características *sui generis* y comunes en cada caso. Traducir las preguntas al formato de conversación fue apreciado por muchos(as) de los(as) funcionarios(as), permitiéndose relajarse sensiblemente e involucrándose de lleno en la plática en la medida que esta se evolucionó. En varios casos, las y los entrevistados opinaron que esta misma metodología sería una buena modalidad para guiar el proceso de capacitación para funcionarios(as) de primer nivel.

Las citas: receptividades, resistencias y contexto

El proceso de programación de las entrevistas, mediante la solicitud de citas previamente concertadas, fue en sí un ejercicio que permitió captar los grados de resistencia presentes en este nivel de servidores(as) públicos(as). La entrevista con cada funcionario(a) fue solicitada por medio de una carta oficial de El Colegio de la Frontera firmado por la directora del proyecto, en donde se explicaron los objetivos y metas del diagnóstico. Además, entablamos contactos telefónicos directos para concertar la cita, frecuentemente

⁸ En esta categoría se incluye a los(as) funcionarios(as) de menor nivel asignado por el funcionario de interés para llevar a cabo la entrevista. Esto es el caso de la Dra. Alma Rosa Márquez, Directora de Servicios de Salud, quien sustituyó al Secretario de Salud del estado de Baja California, Dr. José Guadalupe Bustamante, a su petición y del Ingeniero Manuel Guevara, Administrador Municipal de Tijuana, quien sustituyó al alcalde Jorge Ramos, también a su petición.

teniendo que volver a llamar muchas veces para explicar exactamente la misión del proyecto y el objetivo de la entrevista. Dicha insistencia resultó beneficiosa en muchas instancias.

Con frecuencia pedimos a la Directora del Instituto Municipal de la Mujer o a una intermediaria clave el apoyo en la concertación de las citas, lo que facilitó el proceso de contactar a los(as) funcionarios(as). Empero únicamente en pocos casos la cita fue concedida inmediatamente. En pocos casos el funcionario tomó la iniciativa después de recibir la carta, llamando para concertar la entrevista. Pero en la gran mayoría de las y los funcionarios, se requirió una constante –y desgastante– atención para concertar las entrevistas, con frecuencia llamando más de 20 veces para finalmente lograrlo. En un reducido número de instancias, como fue con el Gobernador, el Presidente Municipal de Ensenada, el Presidente Municipal de Mexicali, la Regidora de la Comisión de Equidad de Género y el Regidor de la Comisión de Legislación y Gobernación de Rosarito, las continuas llamadas nunca lograron el éxito deseado. Aparentemente la combinación de sus demandantes ocupaciones y la no prioridad del tema en su agenda política, confluyeron en obstaculizar la realización de la cita.

El contexto de creciente violencia que se vive en Tijuana y la plena priorización gubernamental de la seguridad pública sin duda fue un factor que incidió en una valoración menor de la importancia del diagnóstico por parte de ciertos funcionarios. Si el tema en sí enfrenta múltiples retos culturales para su priorización en condiciones estables, en contextos de guerra u otras formas de violencia extrema para avanzar se requiere de una voluntad y orientación política definida y de una atención particular a la temática que tome en cuenta el contexto. Por lo mismo, si se considera –como lo hace la CEDAW– que la paz, la seguridad y la integridad territorial “promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer” (Cedaw, 1979:242), la falta de dichas condiciones podrían mermar los esfuerzos por posicionar el tema dentro de las prioridades gubernamentales, requiriendo así de estrategias especiales para seguirlo promoviendo activamente en la agenda gubernamental. Por otro lado, el aumento de la violencia de parte de las organizaciones criminales y la creciente militarización del estado influyó en la reformulación de nuestra propia agenda de entrevistas, resultando por ejemplo en el

desistir de entrevistar al Procurador de Justicia del estado de Baja California, por considerar que el contexto imponía un orden de prioridades distinto a las metas del diagnóstico⁹.

Finalmente, un último factor que interfirió con la concertación de ciertas entrevistas fue la coincidencia entre la etapa de trabajo de campo y la entrega de su informe anual de labores por parte de algunos(as) funcionarios(as).

Reconsideración de las técnicas de procesamiento de información

Aún cuando las entrevistas fueron grabadas, se tomó notas en todos los encuentros para poder contar rápidamente con un registro sintético de las mismas. Esta fue una estrategia metodológica adoptada para poder acceder después de manera rápida y sistemática a la información plasmada en las entrevistas, cuando se hizo evidente que la cantidad de tiempo real del proyecto fuese insuficiente para cumplir con toda la metodología prevista. Inicialmente se había contemplado la incorporación de las transcripciones de entrevistas al programa de *software* de análisis cualitativo “Atlas Ti”. Dicho programa tiene como función estructurar la información por medio de códigos que se van definiendo según los objetivos del proyecto, permitiendo así clasificar la información según una serie de conceptos específicos que dan sentido a la información recolectada según los intereses del proyecto. Originalmente se indicó que el resultado de este laborioso proceso sería la elaboración de una base de datos que haría más eficiente y manejable el análisis de la información obtenida.

Desafortunadamente la realidad de los tiempos y procesos burocráticos del Fondo de Transversalidad y de Inmujeres retrasaron la entrega de los fondos durante tres meses (junio, julio y agosto de 2008), lo que imposibilitó el empleo del programa Atlas Ti por falta de tiempo. En el mejor sentido propositivo, mencionar esto me parece un punto clave para un manejo más eficiente y provechoso de los recursos del Fondo en el futuro. La investigación social es un proceso complejo y detenido, que no sólo requiere tiempo para las entrevistas mismas sino para su procesamiento técnico, la reflexión y el análisis.

⁹ Por lo mismo, en el apartado de “Diagnóstico” se contemplará la dinámica del mutuo reforzamiento de la cultura inequitativa de género y el creciente ambiente de violencia criminal y militarización del estado de Baja California. Asimismo, en el apartado de “Conclusiones” se reflexionará en torno a la posibilidad de formular estrategias que alcen la Equidad de Género como prioridad aún en medio de un contexto violento y militarizado.

Estas son etapas necesarias de una buena investigación y garantizan un empleo más redituable de los recursos. Por lo mismo, sugiero al Fondo de Transversalidad que en el futuro se sustituyan los criterios burocráticos por académicos, considerando los tiempos apropiados para el desarrollo de una investigación seria y a profundidad. Asimismo me parece importante para un mejor aprovechamiento de los recursos, el desarrollo de vías de comunicación más constantes entre pares del Fondo y la academia.

Finalmente, se empleó una metodología cuantitativa para elaborar las estadísticas y diseñar las gráficas que muestran la relación según género de los funcionarios de primer y segundo nivel en el gobierno estatal y los gobiernos municipales. Las fuentes de información fueron las propias páginas-web de cada secretaria, dependencia y municipio, logrando que la veracidad de las estadísticas corresponda a la precisión y actualización de las páginas-web¹⁰. No obstante, dado que ninguno de los funcionarios(as) tuvieron conocimiento de la existencia de estadísticas similares, consideramos que estas son las primeras estadísticas de su índole en el estado de Baja California.

IV. Diagnóstico

Para el presente diagnóstico se entrevistaron a 23 funcionarias y funcionarios públicos de primer nivel, durante un período de dos meses. Dicha cifra incluye a los Presidentes Municipales de Tecate y Rosarito y al Administrador Municipal de Tijuana en sustitución del Presidente Municipal; 6 Secretarios (6 del estado de Baja California –los Secretarios de Finanzas, Educación, Bienestar Social, Trabajo, la Oficial Mayor, la Directora de Servicios de Salud en sustitución del Secretario de Salud del estado de Baja California y el Secretario de Bienestar Social del municipio de Tijuana, también contando con la participación de la Secretaria de Bienestar Social y el Director de COPLADEM acompañó al Presidente Municipal de Rosarito), 7 Regidoras y Regidores de los municipios de Tijuana, Ensenada y Mexicali; una Diputada; y cuatro Directoras de los Inmujeres (la Directora del Inmujeres-estatal y del Inmujeres de los municipios de Tecate,

¹⁰ Habíamos solicitado por escrito a las y los servidores públicos una relación según género de las y los funcionarios de primer y segundo nivel bajo su responsabilidad, pero no tuvimos éxito en obtener dicha información directamente de los(as) entrevistados(as). Por lo mismo, se optó por recurrir a la información en las páginas cibernéticas oficiales.

Tijuana y Ensenada). Debido al tiempo reducido con que contó el proyecto y las agendas sumamente ocupadas de las y los funcionarios fue imposible abarcar un universo mayor.

Las conversaciones con las y los funcionarios proporcionan una amplia fuente de información en torno a cómo ellos(as) ven el reto de realizar la Equidad de Género en el estado de Baja California, ofreciendo a su vez un rango de opiniones en torno a cómo proceder de manera más efectiva para lograr dicho fin. El análisis de la información de estas entrevistas se divide en tres incisos:

1. *Conocimientos* que tuvieran la/el funcionario de la complejidad histórica y social de la problemática de inequidad de género, de los conceptos o términos que permitan entender la discriminación sexual y rectificarla en su ejercicio de elaborar las políticas públicas y de los acuerdos y convenios internacionales y leyes nacionales y estatales dirigidas a garantizar los derechos de las mujeres y lograr la equidad entre los géneros;
2. *Actitudes* expresadas abierta o sutilmente por las y los servidores públicos en torno a la transformación de la inequidad de género, los cuales podemos clasificar en: a) actitudes receptivas y b) actitudes resistentes.
3. *Estrategias* que consideran necesarias para aplicar de manera más contundente y eficiente políticas enfocadas en promover la equidad de género en sus áreas de competencia

Conocimientos

Equidad de Género

Existe un reconocimiento generalizado entre la clase política bajacaliforniana de lo políticamente correcto sobre la Equidad de Género. No obstante, el término ha ingresado al discurso político como una especie de foráneo acompañante de la complejidad global, como una referencia simbólica –aún no de toda confianza– de la misma modernidad. Plasmándose en el Plan Nacional y el Plan Estatal de Desarrollo, Equidad de Género es un concepto que empieza a tener cierta presencia constante, empero aunque se considera su significado –como afirmó un Secretario– “de sentido común”, muy pocos(as) de los entrevistados(as) comprenden su sentido cabal, afirmando varios de los entrevistados que es más bien “un tema de moda”.

Sin embargo, varios(as) funcionarios(as) expresaron mayor entendimiento y sensibilidad hacia la noción de Equidad de Género. En este sentido, género aparentemente incidió en el desarrollo de una conciencia más clara del significado del concepto, siendo las mujeres que por lo general registraron mayores grados de sensibilización y entendimiento de la problemática. Otro factor influyente para tal apertura al tema –que compete en importancia con la variable género– es el puesto ocupado actualmente o en el pasado y las responsabilidades asociadas a dicho puesto. Así se constató en la entrevista al Secretario de Desarrollo Social de Tijuana, quien fue Secretario de Desarrollo Social del estado de Baja California en la pasada administración cuando se constituyó el Instituto Estatal de la Mujer. A raíz de su supervisión de la labor del Instituto se sensibilizó a la problemática de la violencia de género y se familiarizó con algunos conceptos y convenios internacionales relacionados a dicha materia. Por otro lado, muchas de las mujeres entrevistadas presidían o integraron las Comisiones de Equidad de Género o fueron Directoras de los Institutos de la Mujer y por lo mismo, habían participado en talleres o seminarios de capacitación que les brindaron una noción más amplia de la terminología y la problemática de género¹¹. Por otra parte, aunado a su experiencia personal y política como mujer, la práctica profesional previa de la Oficial Mayor del Estado sin duda informa una visión más integral y aplicada del tema, respaldándose con cursos y talleres en la materia y siendo integrante de la Comisión de Femicidio de la LV Legislatura del Congreso de la Nación, cuando fue Diputada Federal.

Generalmente las y los funcionarios de primer nivel de Baja California ignoran la complejidad de la temática, desconociendo la evolución histórica de la inequidad, sus expresiones concretas actuales, sus mecanismos de reproducción dentro de todas las instituciones sociales y finalmente, las implicaciones de los factores socioculturales y económicos que en las últimas décadas han confluído para paulatinamente transformar los espacios sociales históricamente segmentados según género, junto a la conducta y

¹¹ El grado de dominio de la temática de parte de dichas funcionarias dependía de su experiencia y especialización previa en el tema, existiendo una relación directa entre mayor experiencia en la temática y mayor dominio de la materia.

quehaceres culturalmente aceptables para mujeres y hombres¹². El concepto de Equidad de Género circula por los circuitos discursivos de la política de Baja California, pero aún no ha sido investido de un significado preciso, integral y compartido por todos, que le permitiera fungir como el promotor del tipo de cambio social indicado en los acuerdos internacionales ratificados por México.

Los Compromisos de México: Convenios y Acuerdos Internacionales

Esto parece explicarse considerando que con la excepción de tres o cuatro servidores(as) públicos(as) familiarizados(as) en grados diferenciales con ciertos acuerdos¹³, la gran mayoría de las y los funcionarios desconocían la propia existencia de las convenciones, acuerdos y planes de acción internacionales firmados por México en torno a los derechos de las mujeres y la equidad de género, siendo los compromisos políticos específicos adquiridos por el Estado mexicano en dichos documentos plenamente ignorados por la clase política operativa de Baja California¹⁴. Por otro lado, mientras que un Secretario municipal adjudicó su visión filosófica-política “municipalista” como razón de vilipendiarse de dichos compromisos nacionales, otro Secretario indicó que existían grupos cívicos que “están en total desacuerdo con dichos convenios”, velando con tales

¹² Vale enfatizar que solo dos funcionarios reconocieron los cambios de género presentes en la fuerza laboral de Baja California en la actualidad, sin que ninguno se encargara, explícitamente, de proponer políticas públicas o programas de apoyo o concientización para atender dicha situación. Por un lado, uno de los Presidentes Municipales mencionó la necesidad de resignificar culturalmente lo que aceptamos como masculino y femenino, dado que los varones están sufriendo de una baja autoestima y las mujeres el exceso de trabajo por la oferta laboral más feminizada en la industria maquiladora. Enfatizó que en el contexto económico de ciertos municipios de Baja California existe un creciente desempleo masculino, quedándose ellos en casa desempeñando responsabilidades anteriormente consideradas femeninas, mientras que sus parejas se vuelven las proveedoras de la familia. Por otra parte, un Regidor de Mexicali reconoció la intensa doble jornada de las empleadas gubernamentales, diciendo: “yo les felicité porque cuando salen de su casa ya dejaron todo listo, para poder realizar su jornada laboral y todavía regresar a continuar la jornada que iniciaron en la mañana, atendiendo a los hijos y al marido. Eso es algo de admirarse, yo las admiro.”

¹³ Dado que la Ley para el Acceso a una Vida Libre de Violencia fue aprobado en Baja California en 2008, el convenio internacional más reconocido fue la Convención de Do Pará de Belem, que es la célula madre que ha impulsado a todas las leyes nacionales y locales en torno al tema de la violencia de género.

¹⁴ Vale enfatizar que sólo dos de las cuatro Directoras de Inmujeres afirmaron algún conocimiento de documentos tan imprescindibles para la temática de equidad de género como son la CEDAW, la Convención de Do Pará de Belém (para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres) y el Plan de Acción de Beijing. Ninguna de las Presidentas de las Comisiones de Equidad de género estaba familiarizada con los documentos mencionados, ni tampoco conocían todas las leyes nacionales referidas a la materia.

afirmaciones profundas expresiones de resistencia frente a los avances reconocidos por el Estado mexicano en la materia¹⁵.

Tampoco conocieron el *grosso* de las y los funcionarios bajacalifornianos de primer nivel las leyes mexicanas de promoción de la equidad de género. Es decir que los adelantos jurídicos del último lustro que a nivel nacional atienden la inequidad son inadvertidos por la mayoría de las y los ejecutores de las políticas públicas del estado de Baja California. Únicamente estaban familiarizados(as) con la ley estatal “Por el Acceso a una Vida Libre de Violencia”, que recientemente fue discutida y aprobada por el Congreso del Estado, perfilándose así a un campo de capacitación obligado para las y los servidores públicos en el futuro.

Transiciones en la conceptualización del Género y el Desarrollo

En este sentido también vale recordar que el papel de la mujer en el proceso de desarrollo ha sido realzado desde la década de los 70, sustentando una rica evolución conceptual de la propia noción del desarrollo a partir de las implicaciones de la Perspectiva de Género para dicho proceso. La CEDAW fue el primer documento oficial que subrayó el papel fundamental de la mujer en el desarrollo, tanto mediante su contribución a la reproducción de la familia como a través de su aporte a la producción de bienes y servicios. Para robustecer dicha participación se enfatiza la necesidad de crear mayores oportunidades en el ámbito remunerado que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres, valorizando asimismo el aporte social de su trabajo hogareño y familiar y apuntando a la necesidad de compartir dichas responsabilidades con la pareja.

Desde entonces, se ha constatado una evolución de las estrategias dirigidas a potencializar a las mujeres y lograr la Equidad de Género, transitándose desde las que apoyen a las mujeres a partir de programas esencialmente asistencialistas, iniciadas en las décadas de los 70 y 80 (estrategia llamada *Estrategia de la Mujer en Desarrollo=MED*), hasta la más aceptada actualmente que sitúa a las mujeres como sujetos plenos con derechos y oportunidades (estrategia llamada *Género en el Desarrollo=GED*) (Meentzen y Gomariz, 2003:52).

¹⁵ Se profundizará en las formas y expresiones de resistencia en el apartado de Actitudes del presente documento.

La primera macro estrategia (MED) centra su atención en atender las necesidades cotidianas de las mujeres. Es lo que Molyneux (1985) ha llamado “las necesidades prácticas” de las mujeres, refiriéndose a los intereses forjados en la intersección de clase y género, que pesan sobre la vida de las mujeres de tal manera que obstaculizan sus oportunidades de una efectiva participación económica y social. Frecuentemente este enfoque se traduce en la aplicación de proyectos de apoyo a las mujeres con mayores carencias materiales, justificados éstos por el carácter de mayor vulnerabilidad de dicho sector. Aún cuando aquella estrategia puede mitigar situaciones límite para dichas mujeres y traducirse en una cierta mejora de sus condiciones de vida, suele no contar con mecanismos específicos para desteejer las inequidades de género que transversalizan su condición material y contribuyen de otra forma a su exclusión de las oportunidades y beneficios de desarrollo. Asimismo, con la preferencia exclusiva de dicho enfoque –como veremos más adelante, tiende a operarse en el estado de Baja California– existe el peligro de simbólicamente seguir representando a las mujeres como un grupo vulnerable, frágil, no plenamente habilitado, carente de recursos adecuados y necesitado de protección. Por lo mismo, el exclusivo empleo del enfoque MED fue paulatinamente cayendo en el desuso, dado que –aún con tener el propósito opuesto– se observó que con frecuencia se reproducían los mismos patrones inequitativos que se pretendieron atender.

En la década de los 90, una segunda estrategia (GED) empieza a ser hegemónica, abogándose a reducir la brecha de género mediante políticas públicas que promuevan la equidad de participación y disfrute de los beneficios del desarrollo. Así se subraya la atención a los “intereses estratégicos” de las mujeres (Molyneux, 1985), es decir, los intereses enfocados en crear las condiciones que progresivamente eliminen el estado subordinado de género y la relación desigual entre hombres y mujeres. Desde esta perspectiva las mujeres son consideradas sujetos íntegros del desarrollo, con pleno derecho a las oportunidades, ventajas y privilegios del mismo.

Empero para organizar un campo de participación parejo en medio de prácticas y creencias culturales basadas en la desigualdad, en determinados casos se consideran que herramientas como las *políticas afirmativas* –durante periodos temporales definidos–

contribuyen a contrarrestar las pautas excluyentes¹⁶, propiciando un proceso de creciente autoestima y ciudadanización que se ha nombrado de *empoderamiento*¹⁷. Por otro lado, cuando esta estrategia se dirige a los varones suele hacerlo desde la mirada de la *sensibilización* hacia la condición de la mujer, con miras a la transformación de la relación desigual entre los géneros.

El campo de acción preferencial de esta estrategia es el de las políticas públicas, desde donde se propone crear condiciones sociales más equitativas entre los géneros a través de la intervención oficial en las áreas al cargo del Estado. Por esto, después de la 4ª Conferencia de la Mujer en Beijing (1995), se institucionaliza la noción de *transversalidad de la perspectiva de género* y se promueve la idea de la equidad de oportunidades para personas no necesariamente iguales. Asimismo, desde el enfoque de las necesidades estratégicas de las mujeres –centradas en el logro de la equidad– se empieza a desarrollar una mirada multidimensional de la problemática de las mujeres, considerando la influencia que tengan en su vivencia de género otros incisos de pertenencia, como los de clase, etnicidad, edad, religión, etc. (Meentzen y Gomaría, 2003:54).

Perspectiva de género y transversalidad

Frente a estos avances a nivel internacional, el grado de familiaridad de las y los funcionarios de primer nivel de Baja California con el paradigma de la Equidad de Género, su terminología y metodología es aún limitado. Sólo unas pocas funcionarias con especialización previa en la temática están familiarizadas con la perspectiva de género como herramienta metodológica para elaborar y evaluar las políticas públicas. Con la excepción de la Oficial Mayor, que ha reorganizado el horario de trabajo de las trabajadoras de su dependencia para que tengan mayor tiempo con sus hijos y ha

¹⁶ Las *políticas afirmativas* –como las cuotas según género– son medidas correctivas que pretendan revertir la falta de representación política, económica y social de sectores o grupos específicos que históricamente han sido marginados de una equitativa participación en dichos rubros.

¹⁷ Para algunos(as), el término *empoderamiento* ha sido “contencioso y controversial” (Trotter y Smith, 2004:5), en parte por inexactamente sugerir la noción de una disputa por el poder entre hombres y mujeres. Según las Naciones Unidas se refiere al “sentido de autovaloración de las mujeres; su derecho a tener y decidir opciones; su derecho a tener el control sobre sus vidas, tanto al interior como al exterior del hogar; y su capacidad de influir en la dirección del cambio social para crear un orden social y económico nacional e internacional más justo” (citado en Trotter y Smith, 2004:12; traducción propia).

adicionado el término “padre” junto con “madre” para otorgar el derecho salarial para el cuidado de los hijos cuando estos se enferman, ningún otro(a) funcionario(a) ha empleado dicha perspectiva para comprender a las necesidades e impactos de las políticas públicas según género.

Mientras que algunos servidores(as) la consideraron una especie de “mal necesario” la implementación de un sistema temporal de cuotas para poder garantizar representaciones equitativas de hombres y mujeres en el ámbito político, tanto para puestos de elección como para puestos de asignación, un Regidor municipal hizo mucho hincapié en que las mujeres “ganaron” sus lugares “como cualquier otro” y que no les fueron “regalados” los puestos, desconociendo así las históricas condiciones de inequidad que obstaculizan el acceso a la arena política para el género femenino.

Los servidores públicos no estaban familiarizados con las implicaciones del concepto de la *Perspectiva de Género*. Las mujeres entrevistadas registraron mayor familiaridad con la idea de equidad de género y simpatía hacia la temática¹⁸, pero la mayoría de ellas tampoco conocían el significado metodológico de la perspectiva de género, incluyendo a algunas directoras de los Inmujeres. Empero todos(as) reconocieron el término *transversalidad*, que igual al de la *Equidad de Género* ha sido integrado al discurso político contemporáneo, plasmándose en los documentos estratégicos de los gobiernos, pero entendiéndose como *transversalidad de la equidad de género*. En el mejor de los casos, se comprende como el derecho de las mujeres a tener iguales oportunidades para participar en lo económico, social y político, pero sin considerar las modificaciones de toda índole que dicha participación exige.

Sin embargo, si comprendemos a la Equidad de Género como un principio ético de la modernidad y si entendemos a la Perspectiva de Género como su metodología operativa, entonces para promover a la Equidad de Género desde el Estado se requiere transversalizar la Perspectiva de Género en todo el tejido gubernamental. Cómo hacer esto es el meollo y el reto de la capacitación que necesitan las y los funcionarios de Baja California para poder hacer de la Equidad de Género una meta realizable. Sus contenidos y metodología, las características y mandatos de su promotor institucional (Inmujeres) y

¹⁸ Con pocas excepciones, la mayoría de las funcionarias entrevistadas indicaron que ellas habían experimentado discriminación al interior de su familia de origen y sus partidos políticos por ser mujeres y por esto afirmaron tener una inversión personal en promover la equidad de género.

las actitudes y determinaciones políticas previas necesarias son materia de los siguientes apartados del presente diagnóstico.

I. Actitudes

Para clasificar las actitudes de las y los funcionarios frente a la temática de Equidad de Género, se emplean dos categorías fundamentales: 1) resistencia y 2) receptividad. A la vez, la resistencia se divide en: a) resistencia activa y b) resistencia cultural, segmentación que pretende indicar distintas expresiones de resistencia. Por un lado, se señalan las expresiones conscientes y más abiertamente agresivas en torno al tema, mientras que por el otro, se indica las que son producto del *habitus*, o sea el estado interiorizado, corporalizado e inconsciente de los mandatos culturales de género. No obstante, con dicha distinción no se quiere sugerir una dicotomía totalmente excluyente entre las dos manifestaciones, pues en realidad el *habitus* opera en ambas formas de resistencia. Más bien, la diferencia representa el grado y la forma de exposición de incomodidad frente a la temática.

Resistencia activa

Pocos funcionarios se ubican en la clasificación de *resistencia activa*, pero de los 23 funcionarios(as) entrevistados se puede situar a dos o tres –todos varones– en dicha categoría. Sus entrevistas registran actitudes de molestia con las preguntas y de enfado con la temática. En momentos fueron despreciativos, impacientes, contestatarios y en un caso, hasta agresivos. Dichas actitudes no se mantuvieron constantes durante toda la entrevista, pero marcaron momentos álgidos que indicaron la existencia de un grado de rechazo definido hacia la temática. La insistencia frecuente de que había temas más urgentes en Baja California, fungió en estos casos como un sesgo de intolerancia que edificó una muralla simbólica frente a la posibilidad de aún considerar los componentes del tema¹⁹, pero a la vez exhibió un profundo desconocimiento de la materia.

¹⁹ Como se mencionó arriba en este diagnóstico, la urgencia del contexto de violencia en el estado es efectivamente un reto para la priorización de la temática de Equidad de Género. Empero la manera en que algunos funcionarios subrayaron la importancia de otros asuntos, implícitamente insinuó que la temática de equidad no cuenta con el mismo peso.

Por ejemplo, a pesar de indicar en el Plan Nacional de Desarrollo que “a los Municipios les corresponda implementar la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres” y de contar con un Instituto Municipal de la Mujer, un alto funcionario municipal asentó que el tema de la Equidad de Género no incumbía al gobierno municipal, por tener mandatos exclusivamente enfocados a la problemática de la infraestructura y la seguridad. Asimismo, con la certeza *regionalista* de representar a una cultura más cosmopolita, un alto funcionario estatal opinó que la inequidad de género ha sido superado por las y los bajacalifornianos, más no así por los inmigrantes de los estados del sur del país, quienes –según su visión– mantenían el tema a la orden del día en el estado. Así, de la misma forma en que se ha hecho en otras partes y tiempos, aquí se recurre a lo exógeno como única explicación de las propias contradicciones sociales todavía muy presentes en el estado.

También habría que considerar si se deba incluir en la categoría de *resistencia activa* a los funcionarios que nunca contestaron la solicitud de entrevista o a los que –sin indagar a mayor profundidad sobre las metas del diagnóstico– asignaron suplentes para atenderlo, indicando así un posicionamiento menor en la jerarquización temática de su agenda política. En relación a dicha actitud, un Secretario del estado de Baja California enfatizó la importancia de facilitar mayor información y proveer mejor formación a los(as) funcionarios(as), para legitimar el tema como objeto preferencial de políticas públicas y contrarrestar lo que él describió como “una intensa resistencia de muchos de mis compañeros” a la temática. En el mismo sentido se pronunció un Secretario municipal, que señaló que el mayor entendimiento de la problemática de parte de los funcionarios varones podría hacer frente a la patente resistencia a hacer prioritario el tema en la agenda gubernamental.

Finalmente, a pesar de la amabilidad de trato y la marcada disposición a la entrevista, quizás habría que incluir en este inciso lo expresado por un Secretario que advertía que la Equidad de Género podría pensarse “por ciertos grupos” no únicamente como una meta de justicia sino como parte de un paradigma mayor que perturba las costumbres conservadoras de la población de Baja California. De esta manera el funcionario sugirió que el tema es emblemático de una especie de disputa ideológica por dar significado a los hechos de la vida, remitiéndose a lo que en la sociología

contemporánea se llama *los significados culturales* o lo que Bourdieu (1993) nombra *el nomos cultural*. Es decir, cómo se llama a los hechos sociales y qué significado se les da los distintos intereses sociales. En este sentido, dicho funcionario manifestó su inquietud por lo que considera valores no regionales asociados a la Perspectiva de Género, ingresando así –aún cuando de manera gentil y amable– a la categoría de *resistencia activa*.

Resistencia cultural del habitus

Por otro lado, las actitudes de resistencia cultural basadas en el *habitus* estaban presentes en casi todas las entrevistas. Lo difícil que aparenta ser para los funcionarios asumir plenamente a la Equidad de Género como una meta –propia y política– atestigua lo eficiente y exitoso de los procesos de socialización e interiorización –en lo profundo del inconsciente y en los gestos corporales– de los mandatos culturales que traducen las diferencias sexuales en inequidad y discriminación.

La tendencia errónea generalizada en Baja California de comprender la equidad partir de los papeles tradicionales de género y de basar los programas sociales en dichos papeles, sin suficiente esfuerzo dirigido a preparar las condiciones y la conciencia que ampararía a la transformación de los mismos, actualmente en pleno proceso en la vida real, constata la aparente *naturalidad* con que se manifiesta la resistencia cultural del *habitus*. Como afirma otra socióloga en una evaluación sobre la Perspectiva de Género en los presupuestos, “...la hegemonía de la cultura tradicional (que considera normal la subordinación de la mujer y la supremacía de los varones), es uno de los obstáculos más difíciles de superar, pues la gente común lo ha internalizado como un hecho natural, y por lo tanto, no modificable” (Tarres, 2006b:38).

A la vez, la noción de que las mujeres tienen que “ganar su lugar” en la arena política –como expresaron varios funcionarios– y la presunción de que entren al juego político en las mismas condiciones que los varones, sin considerar la histórica desventaja de la discriminación y el impacto de las responsabilidades tradicionales femeninas del ámbito privado en su disposición y organización de la vida profesional, también ejemplifica la resistencia cultural del *habitus*. El reducido y desproporcional porcentaje de mujeres en los puestos de primer y segundo nivel hace que su voz, sus necesidades,

intereses y visión de la vida no estén adecuadamente representados en la interpretación de la realidad social y la formulación de las políticas públicas, limitando así al propio ejercicio de la democracia y mermando la ciudadanía de las mujeres²⁰. Sin embargo, esta situación no se percibe como problemática por parte de la mayoría de los funcionarios varones, que no se interrogan en torno a la asimetría representacional. Más bien tienden a pensar que las mujeres en puestos de alto nivel son “la excepción a la regla”, considerando que finalmente la auténtica responsabilidad de las mujeres es con la familia.

Contrastando dicha percepción, destacan las múltiples estrategias a las que recurren las funcionarias para cumplir con sus dobles o triples jornadas en la oficina y la casa –y en su caso, la militancia partidista– y asimismo legitimarse en los ojos de los funcionarios varones como profesionales valiosas. Muchas de ellas mencionaron explícitamente que durante su carrera se han enfrentado a continuas expresiones –directas o discretas– de discriminación y duda en torno a sus capacidades de parte de sus colegas varones. Por lo mismo, algunas funcionarias señalaron que sienten la presión de ser más competentes aún que sus similares masculinos, porque se perciben constantemente a prueba a razón de su género. Sin duda, la presión de sentirse en evaluación continua desemboca en el deseo de contar con la interlocución e intercambio con sus pares funcionarias y esto a la vez, ha resultado en distintos esfuerzos –formales e informales– de reunirse con otras mujeres en puestos de decisión, para conversar de sus experiencias y elaborar estrategias de género.

Es interesante notar que la mayoría de las funcionarias expresaron el interés en ver más representación femenina en los puestos de elección y selección, enfatizando en algunos casos que la noción de una *masa crítica* de funcionarias es central para avanzar hacia la Equidad de Género. La *masa crítica* es un concepto que se refiere a una cantidad suficiente de individuos para que un fenómeno adquiera una dinámica propia, permitiéndose fortalecerse y avanzar hacia sus objetivos. En este sentido habría que entender los núcleos orgánicos de mujeres en los partidos políticos y las reuniones periódicas que se organizan entre las mujeres servidoras públicas.

Por otro lado, la idea expresada por ciertos funcionarios varones de que Inmujeres es el exclusivo agente institucional para la promoción de las políticas de Equidad de

²⁰ Ver Anexo de Estadísticas y Gráficos en el presente diagnóstico.

Género, descansa en la premisa errónea de que ésta sea de interés exclusivo de las mujeres. Dicha actitud también ejemplifica la resistencia cultural, constituyendo un imaginario masculino que centraliza de manera excluyente en las mujeres la responsabilidad adquirida por México de transformar las relaciones sociales entre los géneros, lo que restringe un ejercicio real y efectivo de la transversalidad.

Receptividad

Del total de las y los entrevistados (23), sólo cuatro funcionarios(as) de nivel de Secretario o en sustitución de un Secretario podrían considerarse plenamente receptivos(as) a la propuesta de Equidad de Género, representando cada uno(a) distintos grados de conciencia en torno a los retos políticos y administrativos que conlleva. De estos cuatro, dos son varones y dos mujeres, lo que resulta un hecho alentador en cuanto a la equidad genérica de las actitudes más abiertas, definidas y defensoras de dicha meta, ejemplificando la posibilidad real de incorporar a mujeres y hombres como agentes promotores de dicha visión.

También se menciona en el apartado de Receptividad a uno de los Presidentes Municipales, que a su vez se incluyó en la categoría de *Resistencia cultural*, manifestando así actitudes ambivalentes que pertenecen a ambos incisos. De tal manera, se puede observar que la cultura tradicional de inequidad de género se alimenta de la falta de conocimiento del tema y frecuentemente resulta en una actitud ambivalente frente a la propuesta de equidad. Sin embargo, en contraste a la expresión de *resistencia activa*, la ambivalencia es un hecho más alentador, porque sugiere la existencia de una ventana de receptividad donde la sensibilización y capacitación en la materia pueda re-informar la propia percepción a favor de la Equidad de Género como valor de la vida contemporánea.

En este sentido es también instructivo el caso del Presidente Municipal de Tecate, quien garantizó la Equidad de Género en su gabinete con la participación de 50% de mujeres y 50% de hombres, siendo en este sentido el Municipio más equitativo del estado²¹. A la vez, apoyó sin titubeo la constitución de la Comisión de Equidad de Género, afirmando que “se logra mayor equidad de género a partir de la concientización

²¹ En torno a la relación de género de Regidores(as), es posible que Tecate sea el municipio más equitativo del país.

de los funcionarios”. Sin embargo, a pesar de dicha sensibilidad del Ejecutivo no se observó propuestas concretas de capacitación propias del municipio a través del Inmujeres municipal, ni se resaltó la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género en las dependencias municipales. Esto lleva a pensar que la buena voluntad no basta para concretizar los cambios, sino que la efectividad en institucionalizar la Perspectiva de Género en las políticas públicas es inherente a la capacitación de las y los funcionarios en la materia y la decidida orientación del Ejecutivo. A razón de dichos ejemplos de ambivalencia, se incluyen aquí a los Presidentes Municipales.

En seguida se procederá a ejemplificar las actitudes de los(as) servidores(as) públicos(as) ubicados(as) en la categoría de *Receptividad*, mediante sus propuestas estratégicas para promover la Equidad de Género en las políticas públicas de manera más efectiva y eficiente.

A nivel de Secretario o sus representantes se consideraron la calidad, oportunidad y selectiva orientación de la capacitación, según nivel del funcionario(a), como la clave del dominio de la Perspectiva de Género en el ejercicio gubernamental. Sugirieron el diseño de contenidos y metodologías particulares según el rango del funcionario(a): algunos(as) consideraron que también debería de ser según especialización temática²². Empero, de acuerdo con dichos(as) funcionarios(as), además de la calidad y segmentación de la capacitación en materia de Equidad de Género, su pleno éxito está condicionado por dos factores confluyentes.

El primero se relaciona con el sitio de la Equidad de Género en la agenda gubernamental del Ejecutivo del estado de Baja California, siendo imperativa –según opinaron– su identificación como un eje del Plan de Desarrollo y no simplemente como una premisa de desarrollo reconocida en el plan. Como eje, la Perspectiva de Género estará efectivamente transversalizada en todos los incisos mayores del quehacer político de la administración en turno, contando a su vez con la precisa orientación del Ejecutivo para impulsar su asimilación y apropiada aplicación en todas las dependencias del estado. Considerando las particularidades históricas de la cultura política mexicana, la manifiesta

²² Una persona explicitó que se debe de enfocar en “las cabezas” porque son ellos(as) que “toman las decisiones”. Para este nivel se recomendó que la capacitación tome la forma de una serie de charlas o conferencias de una hora y que sean convocadas por el Ejecutivo. Otra entrevistada sugirió que la capacitación para las y los directores sean de una sola jornada de 4-6 horas en un período determinado y que esto se complemente con una modalidad semi-presencial de una clase virtual por Internet.

orientación de parte del Ejecutivo de integrar la Perspectiva de Género al imaginario político de las distintas dependencias, su priorización en su agenda política y su explícita invitación a las funcionarias y los funcionarios para asistir a las instancias de capacitación, fungiría como un aliciente poderoso frente a las resistencias actualmente existentes.

A su vez, se opinó que la reubicación de la temática como eje del Plan de Desarrollo significaría contar con un presupuesto mucho mayor que el 3.2% del presupuesto estatal actualmente adjudicado al rubro. En este sentido, el Plan de Acción de Beijing indica que, “el éxito de la Plataforma de Acción también requerirá de una movilización adecuada de recursos en los planos nacional e internacional...”. La asignación de un presupuesto satisfactorio dedicado a promover políticas equitativas en toda las fibras del quehacer político del estado y la capacitación de las funcionarias y los funcionarios en la diseño de los *presupuestos con Perspectiva de Género* son elementos esenciales para avanzar hacia una sociedad equitativa²³.

El segundo factor se relaciona con el papel del Instituto Estatal de las Mujeres (Inmujeres) –y en su caso, de los Inmujeres municipales–, siendo dichas instituciones las encargadas de promover y coordinar la capacitación de las y los funcionarios en materia de equidad, Perspectiva de Género y transversalidad, como se menciona en las atribuciones de la Ley de Inmujeres del estado de Baja California:

...[le corresponde al instituto funcionar] como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado, así como de las municipales, y de los sectores social y privado, en materia de equidad e igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres (Ley del Instituto de la Mujer del Estado de Baja California, 2001).

Las y los entrevistados receptivos al tema expresaron interés en contar con las herramientas teóricas y metodológicas que les permitirán integrar la perspectiva de género a su quehacer profesional. Por esto, enfatizaron la necesidad de una mejor planificación de la oferta de capacitación, donde los talleres, seminarios y conferencias brindadas por el (los) Instituto(s) fueran economizadas al máximo en correspondencia al reducido tiempo con que cuentan. También subrayaron la importancia de situar cada

²³ La experiencia del estado de Oaxaca en relación a la integración de la perspectiva de género al presupuesto estatal y la capacitación de funcionarios(as) en materia de *presupuestos con perspectiva de género* ofrece un ejemplo exitoso de esta faceta imprescindible para el logro de mayores grados de equidad de género. Ver Maria Luisa Tarrés (2006b).

experiencia o ejercicio de capacitación dentro de una lógica didáctica mayor de creciente especialización en la materia, que tomara en cuenta lo específico de sus áreas de responsabilidad en relación a la equidad de género, a la vez que se descansara en las metodologías de aplicación. Asimismo consideraron importante integrar lo particular del contexto y la cultura regionales a los talleres, seminarios y conferencias en torno a la temática²⁴. Finalmente, un Secretario enfatizó que existe un proceso de constante capacitación en torno a otros temas de actualización, constatando el enriquecimiento continuo de la visión de las políticas públicas e indicando la existencia de un acervo didáctico que podría ser de alguna utilidad para planificar la capacitación en materia de Equidad de Género.

El dilema de cómo elaborar un plan compacto, integral y estratégico de capacitación, que profundice el paradigma de género y considere las particularidades regionales junto a las necesidades temporales y profesionales de las y los capacitados, se vuelve todavía un mayor reto cuando se contempla el hecho de que las propias encargadas de los institutos también están en procesos distintos de capacitación en la materia. La mayoría de las directoras llegan al puesto después de haber ejercido otras responsabilidades en el sector público, generalmente vinculadas a la familia, un sector específico de mujeres u otras facetas de la política social, pero sin una formación acabada en las múltiples dimensiones de la problemática de género ni una comprensión plena de las implicaciones transformadoras de los derechos de las mujeres y la propuesta de equidad. No arriban con una visión estratégica de cómo operar la institucionalización de la Perspectiva de Género, mediante la capacitación holística, la asesoría permanente y el desarrollo de las redes transversales, sino que poco a poco se van apropiándose de las herramientas conceptuales y metodológicas durante su ejercicio en el puesto.

El hecho de que su propia capacitación se desarrolla en la mayoría de los casos paralelamente a extenuantes demandas burocráticas de constante participación en eventos, intensa elaboración de proyectos y programas y la necesidad de aprovechar los fondos

²⁴ En este sentido, quizás valdría explorar el significado para la cultura de equidad de la creciente violencia criminal y aún la militarización del estado, para poder diseñar estrategias en los talleres y seminarios que fungieran como blindaje para desactivar el mutuo reforzamiento entre subordinación de género, violencia y autoritarismo.

federales e internacionales accesibles, dificulta un aprendizaje pleno de la materia, resultando más bien en un acercamiento inicial, fragmentado y circunscrito de la temática.

En este sentido, una directora de un Instituto municipal opinó, “justo cuando tendré más conocimiento del tema, se habrá terminado mi período de directora,” evidenciando así la tensión existente entre la necesaria y previa cualificación en materia de género de las responsables de los institutos, la naturaleza política y partidista del nombramiento y la actual insuficiencia de cuadros capacitados de confianza política en Baja California²⁵.

Entonces frente a esta disyuntiva surge la pregunta, ¿qué hacer para que exista un mayor dominio de la temática desde el inicio de las administraciones gobernantes? Varios de los y las entrevistadas sugirieron la conformación de un Consejo Consultivo, figura que de hecho existe en los decretos constituyentes de los Institutos en el Estado²⁶. Sin embargo, aún cuando la necesidad de asesoría calificada es sin duda apremiante para fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género en la agenda de los institutos y del estado, vale señalar que la convocatoria al Consejo Consultivo se dirige a personas no necesariamente especializadas en la Perspectiva de Género. Más bien, se convoca a mujeres con alguna experiencia en el trabajo con mujeres, dejando así un amplio rango de posibilidades y abriéndose a la politización y *partidización* del propio consejo.

Por lo mismo, habría que considerar una mayor precisión de las características que cualifiquen a las personas a pertenecer al Consejo Consultivo, enfocando en su dominio de la temática de género, para garantizar que dicho cuerpo consultivo no sea otro grupo que requiera de capacitación en el tema. Otra viabilidad –quizá más práctica y complementaria– es la creación de una nueva instancia asesora –un soporte de asesoría–, cuya(s) integrante(s) contarán con una larga trayectoria de especialización en el enfoque de género y su objetivo primordial fuera proporcionar la interpretación de género a los

²⁵ No es de extrañarse entonces que varias directoras de Inmujeres y regidoras de las comisiones de Equidad de Género hablaron de su “politización” para referirse a la disputa partidista por el control de estos espacios institucionales, que en el discurso internacional de las políticas públicas de género se han llamado “la maquinaria de mujeres”.

²⁶ Vale señalar que actualmente solo dos de los cuatro Inmujeres considerados en este diagnóstico cumple con su mandato estatutario de contar con un Consejo Consultivo.

proyectos y programas propuestos y apoyar en el diseño de un plan estratégico de capacitación y transversalidad²⁷.

Por otra parte, mientras que las Regidoras pidieron que Inmujeres oriente una parte significativa de la capacitación en la temática de género hacia los sectores populares, los Presidentes Municipales sugirieron que la capacitación en el tema de género fuese “más amable” y “más atractiva”, refiriéndose así tanto a la capacitación de sectores de la sociedad civil, como a un esfuerzo por incluir a los hombres en los procesos de capacitación en torno a la materia. Específicamente recomendaron que la capacitación tomara la forma de una obra de teatro o que se proporcione información a través de la foto-novela, buscando medios que sean entendibles y fácilmente consumibles de parte de las mayorías. A la vez, propusieron un programa de talleres que tuvieran un componente interactivo, que fuesen didácticos a partir de la vida cotidiana de la gente y que fueran ofertados a hombres y mujeres por separado en una primera instancia, pero juntos en un momento posterior²⁸.

Entre las funcionarias y funcionarios no había suficiente claridad sobre la diferencia entre el Inmujeres y el DIF. Anotaron que el DIF atiende a la familia e Inmujeres a las mujeres, pero cuando hablaron del trabajo específico de cada institución no señalaron diferencias patentes entre la misión y las acciones de las dos en cuanto a la identificación del sujeto atendido (en ambos casos identificaron a la mujer como eje central de la familia), el enfoque con que se percibe la problemática (en ambos centrado en la familia), las temáticas abordadas (por ejemplo, la violencia familiar se atiende en ambas) y las metodologías de atención empleadas²⁹. Frecuentemente los institutos tienden a reproducir el estilo asistencialista del DIF en su atención a las mujeres y

²⁷ Dicho soporte de asesoría podría constituirse por una o más personas.

²⁸ Efectivamente, la experiencia de décadas del trabajo con mujeres a partir de la Perspectiva de Género ha encontrado que muchas mujeres inicialmente requieran de un espacio autónomo para reflexionar sobre su calidad de vida, definir sus intereses e identificar las condiciones de mejoría. Empero, como el Plan de Acción de Beijing sugiere, el ejercicio de autonomía no debe volverse una práctica permanente de segregación, porque para avanzar como sociedad hacia la Equidad de Género es imperativo que dicha transformación sea asumida por hombres y mujeres.

²⁹ Por ejemplo, en el caso de uno de los Inmujeres municipales se comprendió su misión como proveedor de los mismos servicios que el DIF –como son la atención psicológica y jurídica a las mujeres– indicando que solidariamente se atiende en Inmujeres a la sobre demanda por dichos servicios en el DIF.

habitualmente emplean un enfoque centrado en la familia, sin el amparo de la Perspectiva de Género ni el énfasis en los derechos de las mujeres³⁰.

En este sentido, la progresiva capacitación en materia de género de parte de las directivas y el equipo de los institutos y el constante apoyo de una asesoría especializada en la temática contribuirán a perfilar una identidad institucional más definida y propia, basada en los avances internacionales y compromisos nacionales en torno a los derechos de las mujeres y la promoción explícita de la Perspectiva de Género.

Finalmente, varias de las directoras de Inmujeres mencionaron la sustitución de la Perspectiva de Género por el enfoque de Desarrollo Humano en los programas oficiales de los institutos. Aunque el Plan de Acción de Beijing y los Compromisos del Milenio mencionan el enfoque de Desarrollo Humano, anotando que se basa en la igualdad entre hombres y mujeres, al no acentuar explícitamente los derechos de las mujeres y la deconstrucción de la inequidad de género en dichos programas se corre el riesgo de diluirse en medio de un humanismo muy valioso pero general.

A su vez, hay que reconocer que dichos programas sí enfatizan el valor de la autoestima para todos(as) los(as) miembros de la familia y el valor de la solidaridad entre sus integrantes, encaminándose así hacia una cierta reorganización más equitativa de la relación de género. No obstante, al situar los programas de Inmujeres exclusivamente en el ámbito familiar –ámbito en el que históricamente se ha recluido y subordinado a las mujeres– se corre el peligro de reproducir una versión “más amable” de la relación discriminatoria de género y no lograr plenamente una mayor democracia familiar y la modificación –aunque relativa– de los papeles tradicionales que ha resultado en la subalternidad y exclusión de las mujeres en la sociedad.

Para explorar el impacto de dichos programas de Desarrollo Humano en el empoderamiento de las mujeres, meta de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y

³⁰ Esto no es el caso de los talleres y seminarios enviados desde el DF por Inmujeres-nacional u otras instituciones para su promoción en el estado, que efectivamente descansan en el enfoque de género. Empero dado que no forman parte de un marco estratégico de capacitación mayor, a los ojos de muchas de las y los entrevistados parecen ser improvisados, fragmentados y demasiado frecuentes y prolongados para el limitado tiempo con que cuentan. Por lo mismo, habría que seleccionar y planificar cuidadosamente los contenidos y la frecuencia de la capacitación, para provocar un efecto colateral inesperado y vacunar a las y los servidores públicos en su contra.

Hombres (2006)³¹, y captar su influencia en lograr mayores grados de Equidad de Género, es importante contar con una evaluación exhaustiva de dichos programas a partir del Enfoque de Género. Dicha evaluación será de una gran utilidad para orientar y enriquecer el diseño de estrategias futuras para capacitar a mujeres y hombres en la necesidad y las vías del logro de una sociedad equitativa.

V. Conclusiones

Conocimientos:

- Equidad de Género es un término que desde hace una década empezó a circular en los discursos y documentos políticos oficiales de la nación. El hecho de que está plenamente incorporado a los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo –como premisa orientadora de los mismos– hace que sea un concepto familiar a las y los funcionarios bajacalifornianos de primer nivel. No obstante, para muchos funcionarios se sigue percibiendo el término como una especie de imposición foránea de la complejidad global, como referencia simbólica a una modernidad que aún no es de toda confianza. Más bien la mayoría de los funcionarios – particularmente los varones– tienden a considerarla como “un tema de moda bajado” de las esferas políticas nacionales e internacionales.
- Con pocos(as) excepciones se desconoce la complejidad de la temática. No se tiene presente las implicaciones perjudiciales para la plena realización humana de las mujeres de las expresiones históricas de inequidad de género, ni se reconoce plenamente sus manifestaciones actuales, ni tampoco se identifica sus mecanismos de reproducción en todas las instituciones sociales. Asimismo, no existe una comprensión cabal del significado de los factores socioculturales y económicos que en las últimas décadas han confluído paulatinamente en transformar los espacios sociales históricamente segmentados según género, junto a la conducta y quehaceres culturalmente aceptables para mujeres y hombres. El

³¹ Dicha ley tiene como objetivo “regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y promover los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustitutiva en los ámbitos públicos y privados, promoviendo el empoderamiento de las mujeres”.

concepto de Equidad de Género circula por los circuitos discursivos de la política de Baja California, presente en los planes, proyectos y discursos políticos, pero aún no ha sido investido con un sentido preciso, integral y compartido por todos(as), que le permitiera fungir como el promotor del tipo de cambio social indicado en los acuerdos internacionales ratificado por México.

- Existe un registro diferencial según género de apertura y simpatía hacia la temática, siendo las mujeres funcionarias las que expresaron mayores grados de sensibilidad, interés y entendimiento a la propuesta de Equidad de Género. Por lo mismo, se puede afirmar que la experiencia de género es un factor significativo en el desarrollo de una conciencia más clara del significado e implicaciones de la problemática³².
- Otro factor muy influyente en la generación de *actitudes receptivas* al tema –que compete en importancia con el variable de género– es la experiencia profesional actual y pasada, y las responsabilidades asociadas a dicho puesto, siendo las responsabilidades vinculadas a la materia una oportunidad de familiarizarse con algunos de los acuerdos internacionales, leyes nacionales y estatales y ciertos conceptos articuladores de la Perspectiva de Género. Esto constata que la capacitación aún relativa en materia de Equidad de Género abre la puerta a una mayor simpatía hacia la temática, disolviendo las resistencias a incorporarlo a la agenda de las políticas públicas.
- La mayoría de los(as) servidores(as) públicos(as) tampoco están familiarizados(as) con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por México, que a partir del principio federalista compromete a los estados y municipios también a cumplir con ellos. Dicho desconocimiento de la existencia de los convenciones, acuerdos y planes de acción internacionales firmados por México en torno a los derechos de las mujeres y la Equidad de Género, se traduce en ignorar los

³² Las experiencias personales de la mayoría de las funcionarias entrevistadas con la discriminación de género al interior de su familia de origen y en sus partidos políticos informaron su interés en promover una sociedad más equitativa.

compromisos concretos adquiridos por el Estado mexicano por parte de las y los funcionarios de Baja California y la consiguiente falta de incorporación de la Perspectiva de Género en el diseño, aplicación y evaluación de políticas públicas transversalizadas. A groso modo tampoco conocieron las y los funcionarios bajacalifornianos entrevistados las leyes y acuerdos mexicanos de promoción de la Equidad de Género.

- Considerando los enormes avances de las últimas décadas en el patrimonio conceptual, jurídico y metodológico que atiende, compensa y revierte la inequidad de género, el grado de familiaridad de las funcionarias y funcionarios de primer nivel de Baja California con dicho acervo es aún insuficiente. Muy pocas funcionarias –aún las que se dedican a la temática– están familiarizadas con la Perspectiva de Género como herramienta metodológica de elaboración y evaluación de las políticas públicas. Con la excepción de la Oficial Mayor, que de manera relativa ha reorganizado el horario de trabajo de las trabajadoras de su dependencia para que tengan mayor tiempo con sus hijos y ha adicionado el término “padre” junto con “madre” para otorgar el derecho salarial para el cuidado de los hijos cuando estos se enferman; ningún otro(a) funcionario(a) ha empleado dicha perspectiva para comprender a las necesidades e impactos de las políticas públicas según género.
- En correspondencia a los compromisos internacionales que institucionalizaron la Equidad de Género como un valor fundacional de la modernidad contemporánea del país, la premisa más reconocida del Plan de Acción de Beijing –la transversalidad– es también un término usado con frecuencia por las funcionarias y funcionarios de Baja California, sin que la mayoría comprendan cabalmente qué quiere decir en relación a la temática. La falta de conocimiento de la Perspectiva de Género hace que se entienda a dicho concepto como *transversalidad de la equidad de género*, lo que resulta ser una propuesta amorfa y sin metodología para su aplicación. Mientras que la Equidad de Género es un principio ético de la modernidad contemporánea, una premisa guía del quehacer

político, la Perspectiva de Género es su metodología operativa. Para promover a la Equidad de Género desde el Estado se requiere transversalizar la Perspectiva de Género en todo el ejercicio gubernamental. Esto es el reto de la capacitación que requieran las y los funcionarios de Baja California para poder hacer de la Equidad de Género una meta realizable³³.

Actitudes

- Se puede caracterizar las actitudes de las funcionarias y funcionarios en torno a la promoción de Equidad de Género en tres categorías, resistencia activa, resistencia cultural y receptividad. Empero en el presente diagnóstico dichas categorías no se podría considerar antagónicas, ni siquiera exclusivas, siendo las fronteras entre ellas en nuestro caso porosas y flexibles. En este sentido, muchos(as) funcionarios(as) entrevistados registraron actitudes pertenecientes a dos o aún tres de las categorías, siendo dicha ambivalencia tan frecuente que la propia resistencia.
- No obstante, expresiones de la *resistencia cultural* basado en el *habitus*³⁴ también estaban presentes en la mayoría de los(as) servidores(as) públicos(as), registrando una mayor influencia de lo tradicional en su manera de percibir a los roles, espacios y expectativas de género y resistiendo de múltiples formas a los cambios implícitos en la promoción de la equidad.
- Las dificultades, obstáculos y discriminación experimentadas por todas las mujeres para acceder a la participación equitativa en el ámbito político de la sociedad bajacaliforniana, corresponde al hegemónico imaginario cultural todavía intensamente presente en las opiniones de la mayoría de los funcionarios varones en torno al sitio primordial de las mujeres en la familia. Aún se percibe a las mujeres en puestos de liderazgo como “las excepciones a la regla”, encontrándose ellas en la posición de tener que comprobar su capacidad continuamente.

³³ Para detalles específicos en torno a la capacitación leer las conclusiones abajo en el apartado de Estrategias.

³⁴ Recordamos que el *habitus* es la interiorización en lo profundo de las estructuras del inconsciente y los gestos y porte de los mandatos culturales de las identidades de género (Bourdieu: 1996).

- Existen diferentes opiniones de parte de los funcionarios en torno a cómo promover mayor equidad de género en las altas esferas del gobierno. Mientras que algunos consideran necesario *políticas de acción positiva* –como las cuotas– para contrarrestar los efectos de la histórica discriminación y exclusión de las mujeres, otros insistieron que las mujeres tenían que “ganar su sitio”, desconociendo las diferencias de condiciones y oportunidades que definan la participación de hombres y mujeres.
- No es de extrañarse entonces que las funcionarias encuentran apoyo mutuo en la formación de grupos informales y formales de pares, en donde comparten experiencias y desarrollan estrategias de género. El concepto de *masa crítica de mujeres* es importante aquí porque sugiere la necesaria existencia de una cantidad suficiente de individuos para garantizar que un fenómeno adquiriera una dinámica propia, asegurando que se fortalezca y avance hacia sus fines.
- La *resistencia cultural* también se manifiesta en la idea expresada por ciertos funcionarios de que Inmujeres es el exclusivo agente institucional para la promoción de las políticas de Equidad de Género. Dicha presunción descansa en la premisa errónea de que ésta sea de interés exclusiva de las mujeres, reflejando a un imaginario masculino que centraliza de manera excluyente en las mujeres la responsabilidad adquirida por México de transformar a las relaciones sociales entre los géneros. Así se limita el ejercicio efectivo de la transversalidad.
- Se hizo patente que la cultura tradicional de inequidad de género se alimenta de la falta de conocimiento del tema, incidiendo tanto en la actitud de *resistencia* como en la de *ambivalencia*. Sin embargo la ambivalencia es un hecho más prometedor, porque abre la posibilidad de que la capacitación estratégica planificada y adaptada al contexto y necesidades locales, pueda informar e influir concluyentemente en la puesta en marcha de los mecanismos facilitadores de una sociedad equitativa.

- Los funcionarios clasificados en la categoría de *resistencia activa* –todos varones– fueron mucho menos numerosos, pero exhibieron reacciones intensas y justificaciones prolíficas para no considerar a la promoción de la Equidad de Género como prioritario en su agenda política. Aun cuando el contexto de la violencia delincriminal extrema y la militarización de Baja California ciertamente incide en la priorización política y –como indicado en la CEDAW– afecta al proceso de avance en materia de equidad de género, en estos casos pareciera como una muralla simbólica para fungió como razón para no atender a la temática.
- Por otro lado, las y los funcionarios de nivel de Secretario –o sus sustitutos– que mostraron *receptividad* a la propuesta fueron ligeramente más numerosos(as) que los ubicados en la categoría de *resistencia activa*. Asimismo registraron una equidad de género bastante alentadora, siendo dos hombres y dos mujeres. Esto es un hecho significativo porque indica que el género no es el factor determinante en el desarrollo de una sensibilización hacia la temática sino más bien la sensibilización a los beneficios de promover a una sociedad equitativa. En este sentido, dichos funcionarias y funcionarios constataron que la familiarización con el tema y la capacitación son los factores claves para lograr la receptividad.

Estrategias

- De tal manera, aunado a la definida voluntad del Ejecutivo, la capacitación de las y los funcionarios de alto nivel –de las tres ramas del gobierno– se vuelve el eje central del avance hacia una sociedad género-equitativa, por ser los individuos que definen, interpretan, aplican y evalúan los programas, proyectos y leyes.
- Hubo consenso entre las y los entrevistados de la necesidad de una mejor planificación de la oferta de capacitación, donde los talleres, seminarios y conferencias brindadas por el (los) instituto(s) fueron economizadas al máximo en correspondencia al reducido tiempo con que cuentan.

- Considerando asimismo que las invitaciones de participar en dichos eventos deban de contar con la instrucción específica del Ejecutivo.
- Se consideró imprescindible que (los) Inmujeres contara(n) con un Plan Estratégico de Transversalidad, que incluyese por una parte una estrategia de mediano plazo de capacitación, casi como el programa curricular de cualquier carrera. Por otra parte, se refería a un programa estratégico de promoción de acciones, discutidas y concertadas con los(as) respectivos(as) Secretarios de las dependencias. Ambas propuestas estratégicas deberían de insertarse en una lógica totalizadora y progresiva.
- De tal manera, las y los capacitándose podrían acceder a las herramientas conceptuales y metodológicas, y así aplicarlas con creciente dominio, para efectivamente realizar ensayos exitosos de transversalidad de la Perspectiva de Género a lo largo del tejido de las políticas públicas.
- Asimismo sugirieron que la capacitación tomara en cuenta las particularidades del contexto cotidiano y cultural de Baja California., indicando así la necesidad de desarrollar proyectos de capacitación con profesionales que conozcan la región o de contar con un período de adaptación para los proyectos de capacitación que no provengan del estado con especialistas locales.
- Es esencial que se tome la forma de una *pirámide de capacitación*, diferenciando la metodología de exposición, los contenidos y tiempos según el rango del funcionario(a). Se recomienda una hora de charla o conferencia para las y los Secretarios y sesiones periódicas de 4-6 horas para las y los Regidores y Directores. También se sugiere incluir la mirada del campo de su competencia en la estrategia de capacitación, ofreciendo a las funcionarias y funcionarios elementos de la Perspectiva de Género específicamente vinculados a su temática.
- Desde una visión estratégica, la exitosa institucionalización de la Perspectiva de Género –y la consiguiente realización progresiva de una sociedad más equitativa–

están ligadas a dos factores interrelacionados: uno descansando en la voluntad política del Ejecutivo y el otro relacionado al papel de (los) Inmujeres en el cumplimiento con los mandatos específicos de los compromisos internacionales y nacionales.

- El primero factor se relaciona con la conceptualización y posicionamiento de la Equidad de Género en la agenda gubernamental del Ejecutivo, necesitando volverse un eje del Plan de Desarrollo y no solo una premisa como actualmente se figura. Definir la Equidad de Género como *eje de desarrollo* –como señala el Acuerdo Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2207)– le confiere mayor capital político, otorgándole la explícita orientación del Ejecutivo en cuanto a su inclusión en el ejercicio de las políticas públicas, garantizando el avance de la transversalidad, implicando la obligatoriedad de la capacitación y envolviendo el incremento del presupuesto asignado a la temática.
- El segundo factor se refiere al papel del(los) Instituto(s) de las Mujeres (Inmujeres) en la promoción de la transversalidad de la Perspectiva de Género y la capacitación de las y los funcionarios.
- Aún cuando indicaron que el DIF atiende a la familia e Inmujeres a las mujeres, la mayoría de las y los funcionarios no tuvieron claridad en torno a las diferencias de enfoque, temáticas y metodología empleadas por ambas instituciones.
- Frecuentemente los institutos reproducen el estilo asistencialista del DIF en su atención a las mujeres y habitualmente emplean un enfoque centrado en la familia, sin la interpretación de la Perspectiva de Género ni el énfasis en los derechos de las mujeres.
- La elaboración del Plan Estratégico de Transversalidad de parte de Inmujeres, basado en los avances internacionales y compromisos nacionales en la materia, contribuiría a la precisión de una identidad institucional más definida y propia.

- Asimismo la constitución de una nueva instancia institucional asesora de Inmujeres –el *soporte de asesoría*–, con especialistas de larga trayectoria en la temática, diferenciado del Consejo Consultor y con el objetivo de informar los programas, proyectos, capacitaciones y acciones de Inmujeres con la interpretación de género, complementaría la naturaleza política-administrativa de los nombramientos de las directoras de (los) Inmujeres.
- Finalmente, siguiendo en parte la orientación de algunos de los convenios internacionales, la mayoría de los programas de los Institutos de las Mujeres en el estado de Baja California descansan en el enfoque de Desarrollo Humano, sin incorporar explícitamente la Perspectiva de Género. Empero el enfoque de dichos programas en el valor de la autoestima de todos(as) los(as) miembros de la familia y el valor de la solidaridad entre sus integrantes, sugiere un cambio implícito en la relación de género y la reorganización del poder entre ambos. No obstante, existe un peligro de situar los programas de Inmujeres exclusivamente en el ámbito familiar, por su histórico significado para la subordinación y desvalorización de las mujeres.
- Es importante explorar el impacto de dichos programas de Desarrollo Humano en el empoderamiento de las mujeres, meta de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)³⁵, y captar su influencia en lograr mayores grados de Equidad de Género.
- Por lo mismo, es necesario contar con una evaluación de dichos programas a partir del Enfoque de Género. Dicha evaluación será de una gran utilidad para orientar y enriquecer el diseño de estrategias futuras para capacitar a mujeres y hombres en la necesidad y las vías del logro de una sociedad equitativa.

³⁵ Dicha ley tiene como objetivo “regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y promover los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustitutiva en los ámbitos públicos y privados, promoviendo el empoderamiento de las mujeres”.

VI. Recomendaciones

- En su capacidad de asesora gubernamental en la materia, Inmujeres debe recomendar al Ejecutivo la reclasificación de la Equidad de Género en Plan Estatal de Desarrollo como un eje de desarrollo, para contar con la decidida voluntad política del Ejecutivo a orientar la incorporación de la Perspectiva de Género en todas las instancias de elaboración de políticas públicas e instruir a las y los funcionarios a capacitarse en la temática.
- Con de objetivo institucionalizar la transversalidad de la Perspectiva de Género, se recomienda la elaboración de parte de (los) Inmujeres de un Plan Estratégico de Transversalidad. Dicha plan incluirá una propuesta estratégica y detallada de capacitación según rango del funcionario(a) y asimismo una propuesta estratégica de asesoría permanente a las distintas dependencias para la concreción de políticas públicas basadas en la Perspectiva de Género.
- Se recomienda la creación de la figura institucional de asesoría para orientar a (los) Inmujeres en la temática de género, integrada por una o más reconocidas especialistas de larga trayectoria en el enfoque de género, distinguiéndose del Consejo Consultivo y cuyo objetivo sea la continua orientación en la materia para informar el diseño de los programas, proyectos y capacitaciones.
- Se recomienda al Fondo de Transversalidad mayor coordinación directa entre la investigación y el Fondo. Asimismo es imprescindible para un mejor aprovechamiento del tiempo, agilizar el flujo de fondos para no obstaculizar la calendarización del proyecto; sustituir los criterios burocráticos por los académicos.

VII. Bibliografía

- Acuerdo Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres (2008), México.
- Bordieu Pierre (1996). “La dominación masculina”, *La ventana*, México, núm. 3, julio, pp. 7-95
- Beck, Ulrich (2002). *La sociedad del riesgo global*. Siglo XXI de España Editores
- Giddens, Anthony (1998), *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Routledge, New York.
- Castells, Manuel (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Alianza, Madrid.
- CEDAW, *Conversión sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, 1982, Naciones Unidas, Nueva York.
- CEPAL (2006). “Guía de Asistencia Técnica para la Producción y el uso de Indicadores de Género”. Unidad Mujer y Desarrollo. Chile.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en Cairo 1994, recuperado en <http://www.un.org/spanish/conferences/accion2.htm>, 12 de agosto 2007
- Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2000, Naciones Unidas, Nueva York.
- Incháustegui Romero, Teresa (1999). “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas”. Apunte en torno a sus alcances y restricciones. *La ventana*, núm. 10, Guadalajara, pp. 84-123
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2007), México.
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Baja California (2008). Gobierno del Estado de Baja California.
- Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California (2001). Gobierno del Estado de Baja California.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), México.
- Ley del instituto Poblano de la Mujer (2006). Gobierno del Estado de Puebla.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), México D. F.
- Maier Elizabeth (2007), “Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México”, en *Revista Papeles de Población*, núm. 53, CIEP/UAEM, México, pp. 175-202.
- Massolo Alejandra, Martínez Miriam, Zapata Patricia (2005). “La Equidad de género en la Agenda de políticas sociales de los gobiernos municipales”. México, CESEM, INDESOL.
- Meetzen, Ángela, Gomáriz Enrique (2003). “La democracia de género en el marco de las estrategias de acción” en Ángela Meentzen y Enrique Gomáriz (comp.) *Democracia de género, una propuesta inclusiva*, El salvador, Ediciones Böll.
- Molyneux, Maxine y Craske, Nikki, 2002, *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, Palgrave Publishers, Hampshire.
- OEA, 1994, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”, CLADEM, Lima.
- Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013. José Guadalupe Osuna Millán. Gobernador del Estado de Baja California. Gobierno del Estado de Baja California.
- Plan Nacional de Desarrollo en <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx>

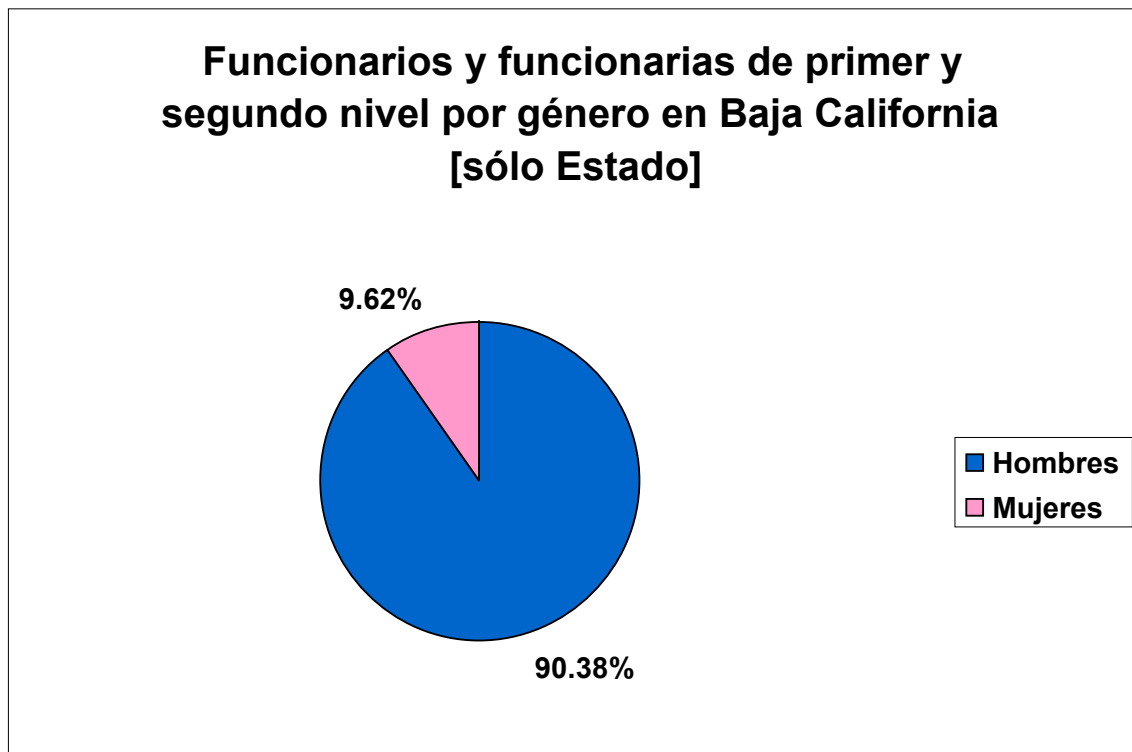
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012, Talleres Gráficos, México D. F.
- Scott Joan (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Universidad Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.
- Tarrés Barraza, María Luisa (2006), “Una experiencia innovadora: la incorporación de la equidad de género en la planificación y ejercicio del presupuesto público en el estado de Oaxaca” en Tarrés Barraza (Coord.) *Equidad de género y presupuesto público. La experiencia innovadora de Oaxaca*, Instituto de la Mujer Oaxaqueña, Oaxaca, pp. 27-115.
- TOURAINÉ, Alan, 1997, *¿Podríamos vivir juntos?*, Fondo de Cultura Económica, México.
- UN, Beijing to Beijing+5: Review and Appraisal of the implementation of the Beijing Platform for Action, 2001, United Nations, New York.

VII. Anexo

Estadísticas sobre la composición por género de la estructura de gobierno de primer y segundo nivel en Baja California y Municipios (Ensenada, Mexicali, Rosarito, Tijuana y Tecate)³⁶

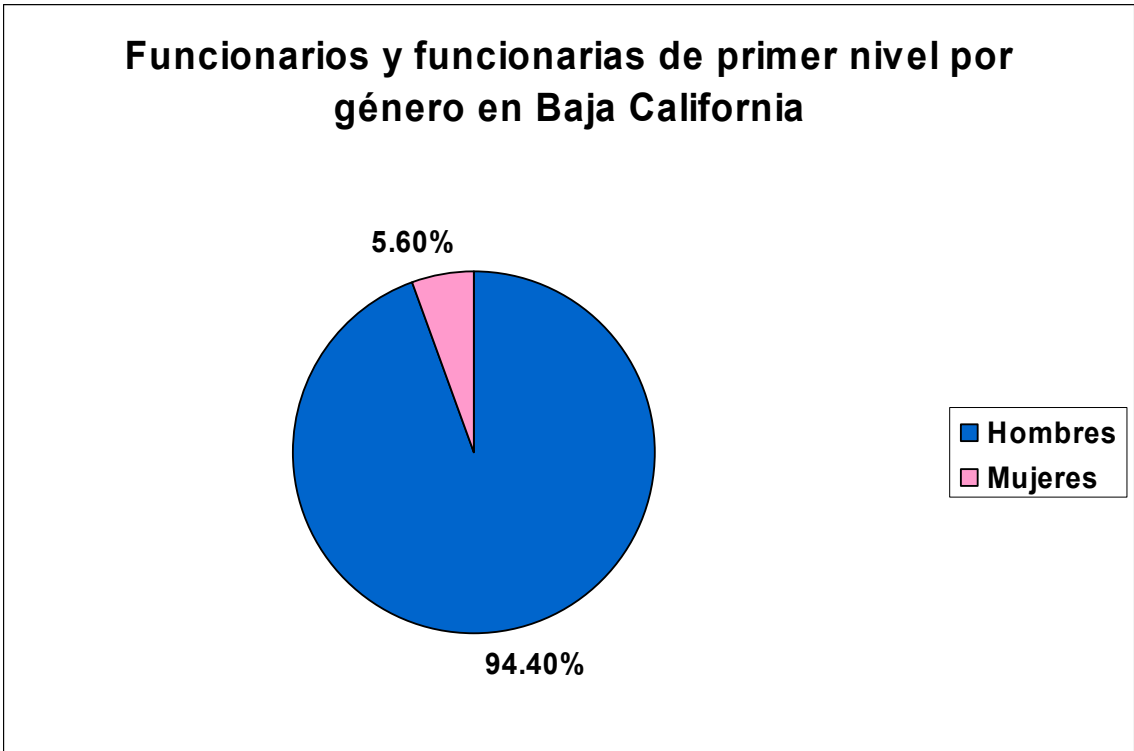
Parte 1. Cuadros y gráficos a nivel estatal de funcionarios y funcionarias: composición por género en Baja California.

Cuadro 1		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Baja California (sólo Estado)		
Hombres	Mujeres	TOTAL
90.38%	9.62%	100%

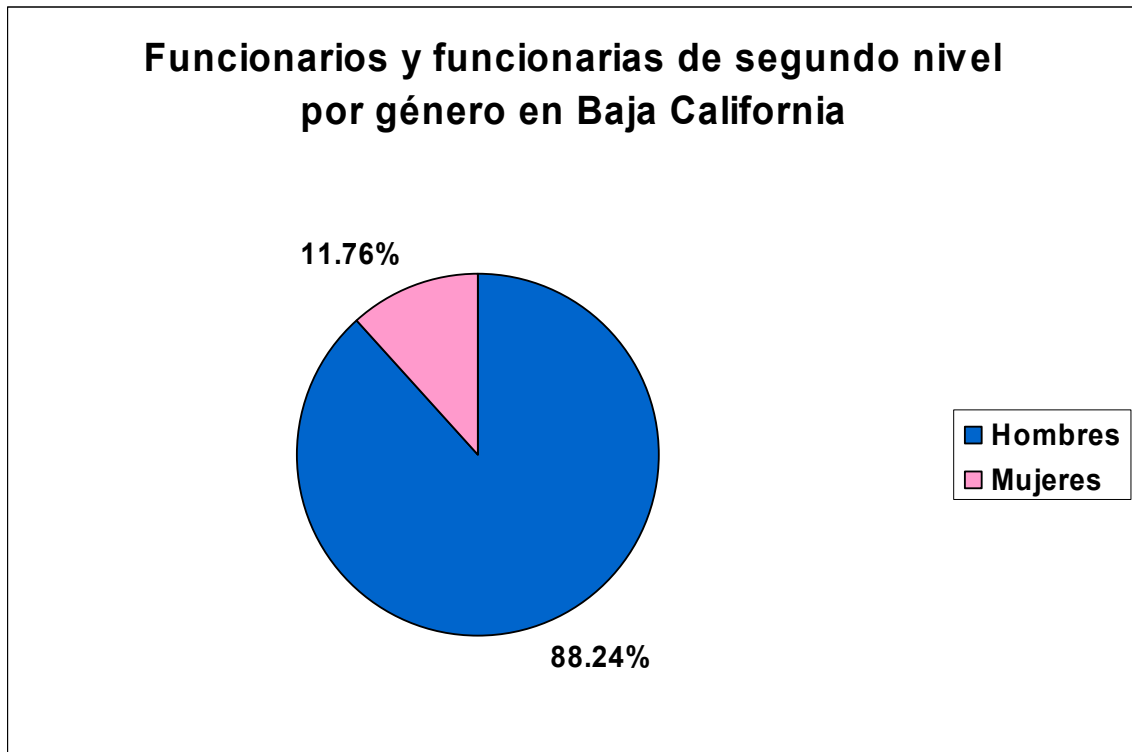


³⁶ Las estadísticas, elaboradas por Juan Manuel Avalos González –colaborador del proyecto–, son producto de una revisión y sistematización de la información sobre la composición por género de la estructura de gobierno de primer y segundo nivel Baja California.

Cuadro 1.2		
Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Baja California (sólo Estado)		
Hombres	Mujeres	TOTAL
94.40%	5.60%	100%



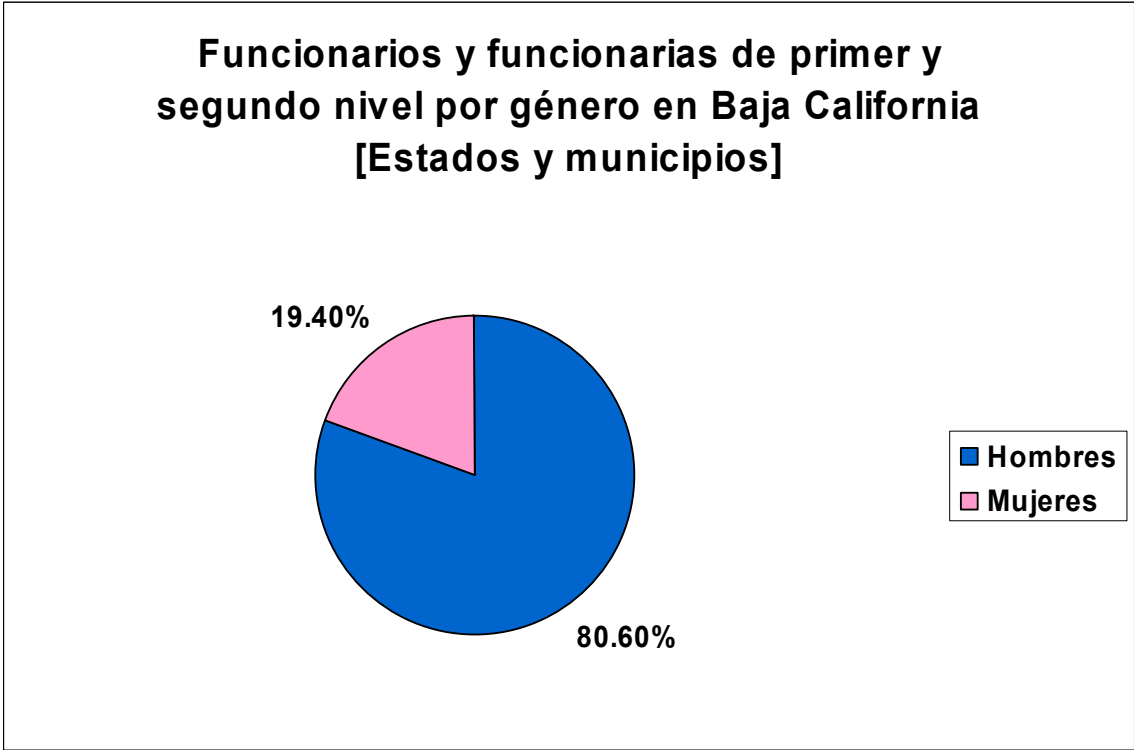
Cuadro 1.3		
Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Baja California (sólo Estado)		
Hombres	Mujeres	TOTAL
88.24%	11.76%	100%



Los espacios de las mujeres funcionarias en la estructura orgánica de primer y segundo nivel en Baja California.

A nivel estatal, de 5 mujeres funcionarias sólo 1 pertenece al primer nivel de gobierno, el resto al segundo. Dicha funcionaria es titular de la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California que se encuentra a nivel de Secretaría de Gobierno, del resto, 3 dirigen organismos paraestatales (Consejo Estatal de Población, CESPTE e INMUJER) y sólo 1 una dependencia a nivel de Dirección (Estatal general).

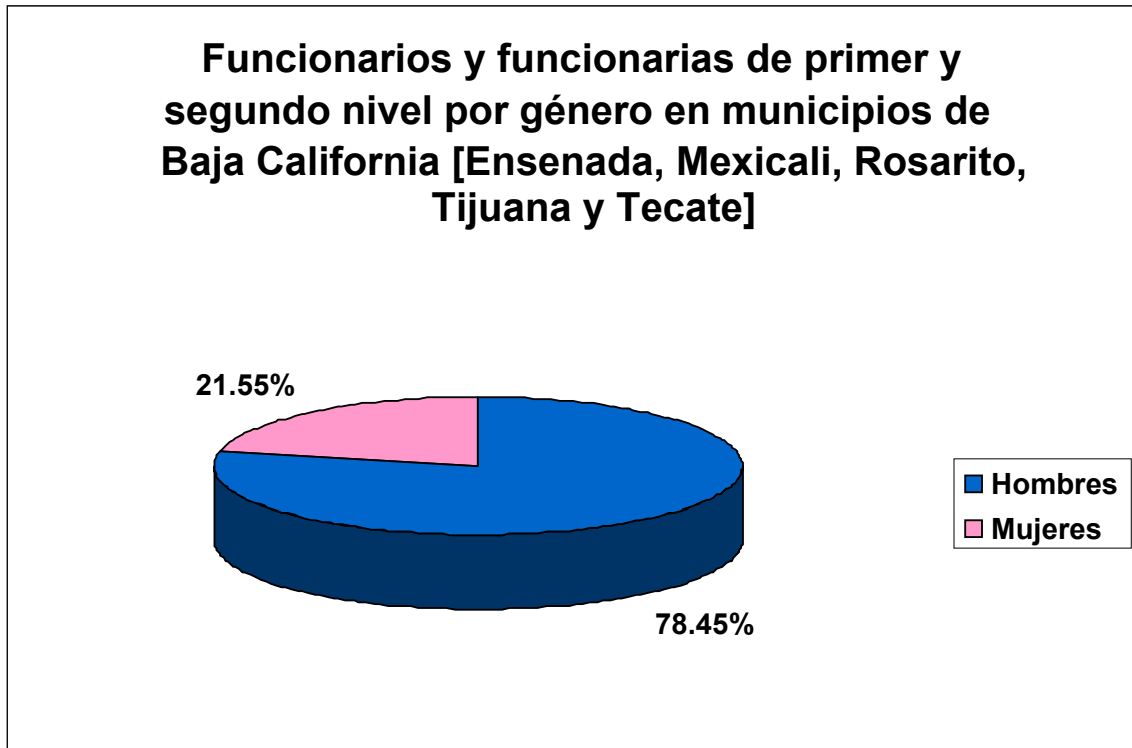
Cuadro 1.4		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Baja California (Estados y Municipios)		
Hombres	Mujeres	TOTAL
80.6%	19.4%	100%



Parte 2. Gráficos a nivel municipal de funcionarios y funcionarias: composición por género en Ensenada, Mexicali, Rosarito, Tijuana y Tecate.

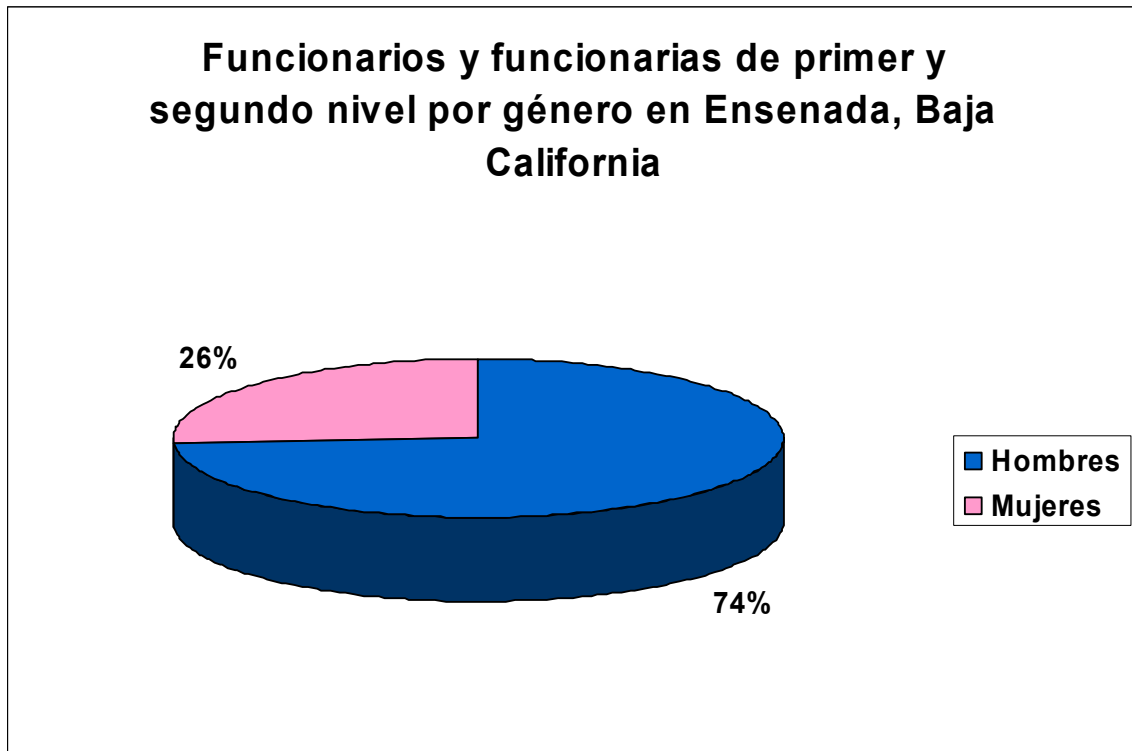
Cuadro 2
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en municipios de Baja California (Mexicali, Tijuana, Ensenada, Tecate y Rosarito)

Hombres	Mujeres	TOTAL
78.45%	21.55%	100%



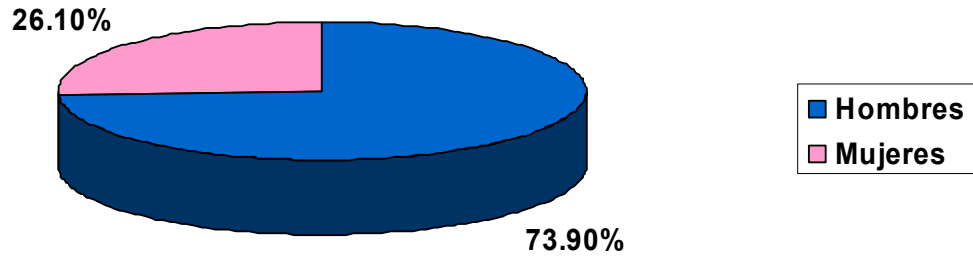
De las 50 mujeres funcionarias a nivel municipal, 25 son de primer nivel y 25 son de segundo nivel de gobierno. En el primer nivel, 21 son regidoras pertenecientes a los diferentes cabildos que se encuentran en el más alto nivel jerárquico, 2 son dirigentes de secretarías (de Desarrollo Social y de Finanzas y Administración en Ensenada) y las otras 2 son dirigentes de Oficialía Mayor en Tecate y de Tesorería Municipal en Tijuana. En el segundo nivel, las 25 funcionarias ocupan cargos de dirección, en su mayoría paramunicipales (14), resaltando dependencias en Desarrollo Social, Comunicación Social, Desarrollo Económico y Turístico, Relaciones Públicas, Registro Civil y Catastro (Municipal general).

Cuadro 3		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Ensenada, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
74%	26%	100%



Cuadro 3.1		
Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Ensenada, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
73.90%	26.10%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Ensenada, Baja California

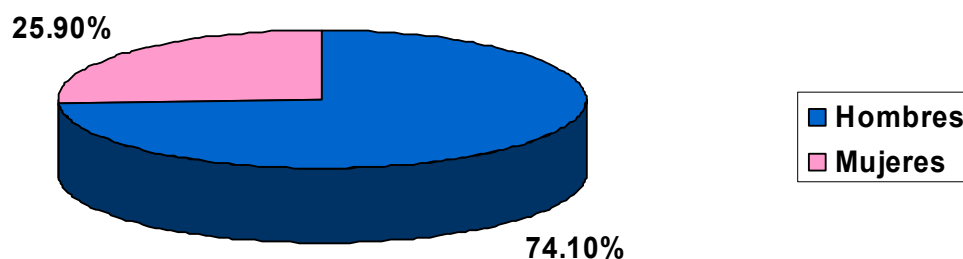


Cuadro 3.2

Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Ensenada, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
74.10%	25.90 %	100%

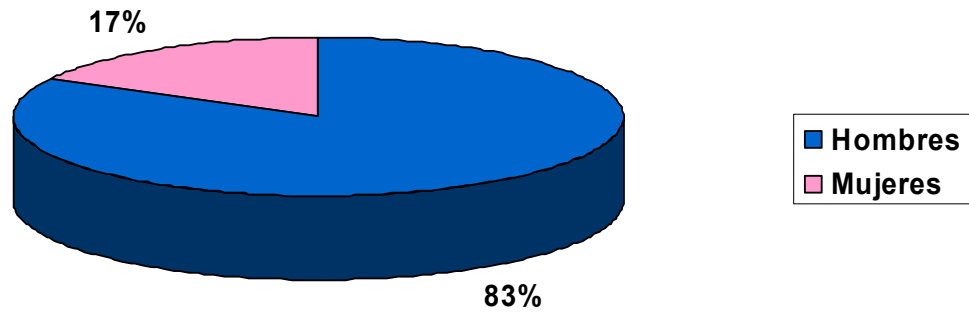
Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Ensenada, Baja California



Caso de Ensenada. 13 son las funcionarias que laboran en la estructura orgánica de gobierno ensenadense, de las cuales 2 dirigen paramunicipales (COPLADEM e Instituto Municipal de la Mujer de Ensenada), 4 son regidoras de cabildo, 2 dirigiendo secretarías de primer nivel de gobierno (Desarrollo Social y Finanzas y Administración) y 5 a cargo de direcciones de segundo nivel (Registro Civil, Relaciones Públicas, Comunicación Social, Catastro y control Urbano).

Cuadro 4		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Mexicali, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
83%	17%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Mexicali, Baja California

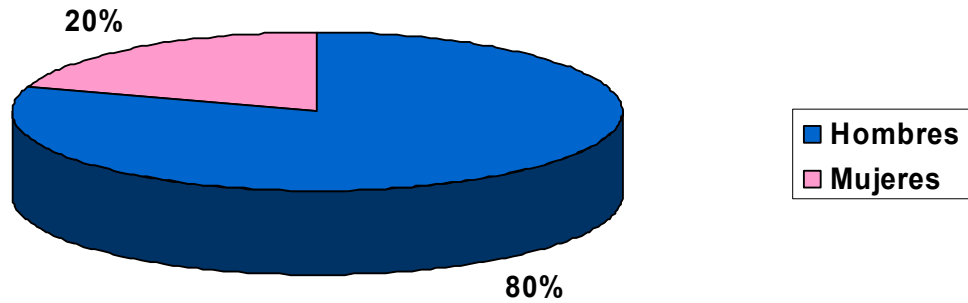


Cuadro 4.1

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Mexicali, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
80%	20%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Mexicali, Baja California

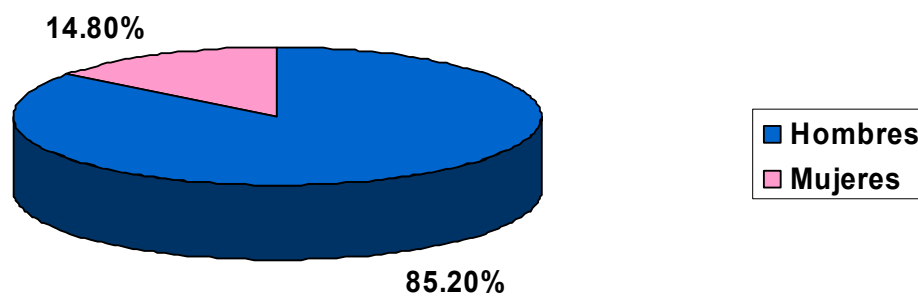


Cuadro 4.2

Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Mexicali, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
85.20%	14.80%	100%

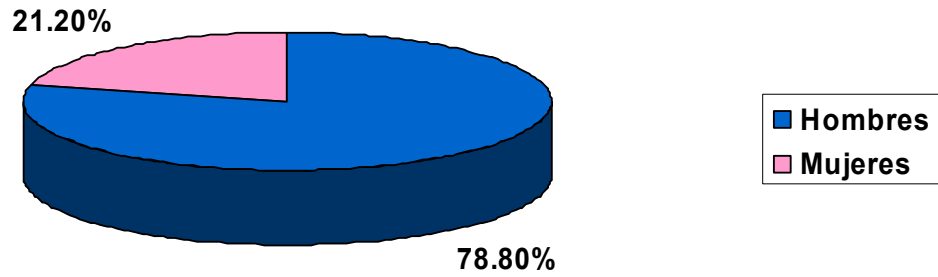
**Funcionarios y funcionarias de segundo nivel
por género en Mexicali, Baja California**



Caso de Mexicali. Sólo son 8 mujeres funcionarias las que ocupan cargos de primer (4) o segundo nivel (4) de gobierno. Las de primer nivel son regidoras, las de segundo nivel dirigen 3 paramunicipales (Patronato DARE, Instituto Municipal de Arte y Cultura y Centro de Atención Integral a Jóvenes) y una dependencia de Comunicación Social.

Cuadro 5		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Rosarito, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
78.80%	21.20%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Rosarito, Baja California

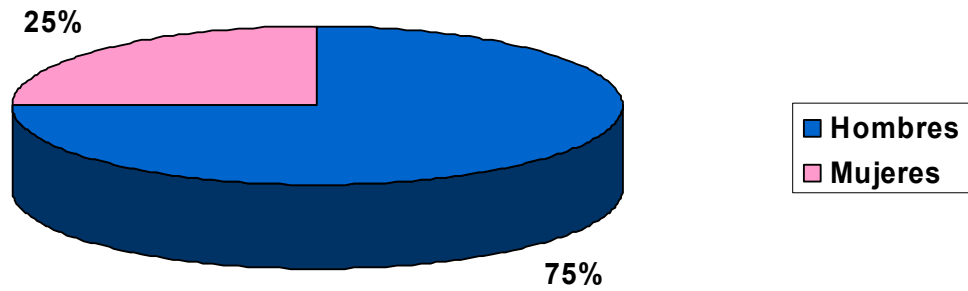


Cuadro 5.1

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Rosarito, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
75%	25%	100%

**Funcionarios y funcionarias de primer nivel en
Rosarito, Baja California**

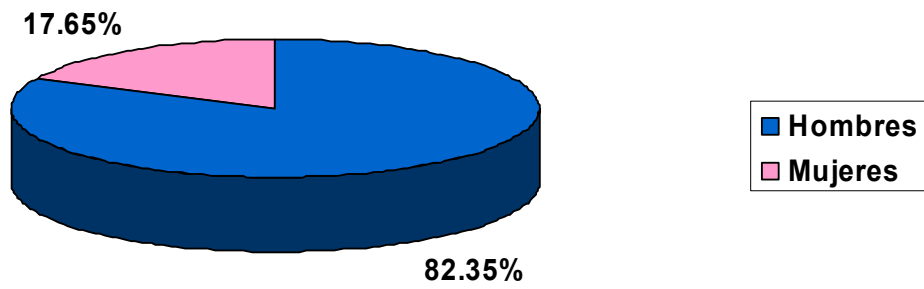


Cuadro 5.2

**Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género
en Rosarito, Baja California**

Hombres	Mujeres	TOTAL
82.35%	17.65%	100%

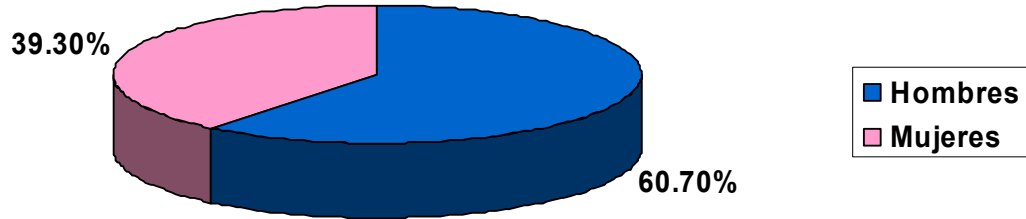
**Funcionarios y funcionarias de segundo nivel
por género en Rosarito, Baja California**



Caso de Rosarito. En la estructura de gobierno de Rosarito se encuentran 7 mujeres funcionarias, dentro del primer nivel 4 son regidoras y una dirige Desarrollo Social, del segundo nivel 2 están a cargo de paramunicipales (COTUCO y DIF).

Cuadro 6		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Tecate, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
60.70%	39.30 %	100%

Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Tecate, Baja California

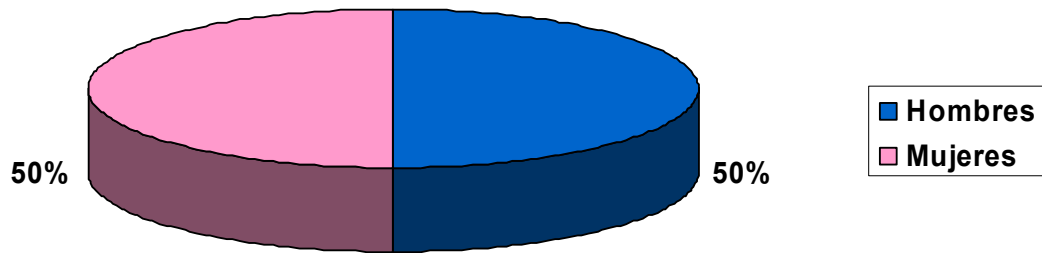


Cuadro 6.1

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Tecate, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
50%	50 %	100%

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Tecate, Baja California

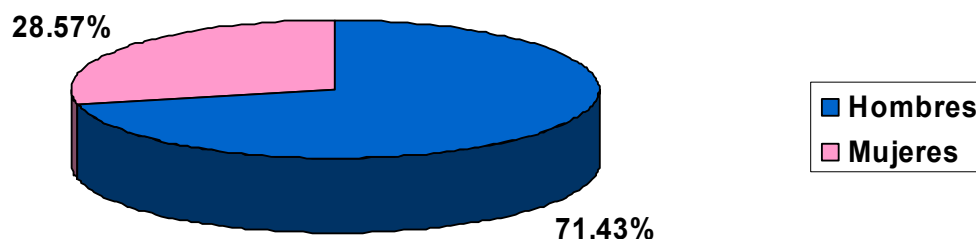


Cuadro 6.2

Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Tecate, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
71.43%	28.57%	100%

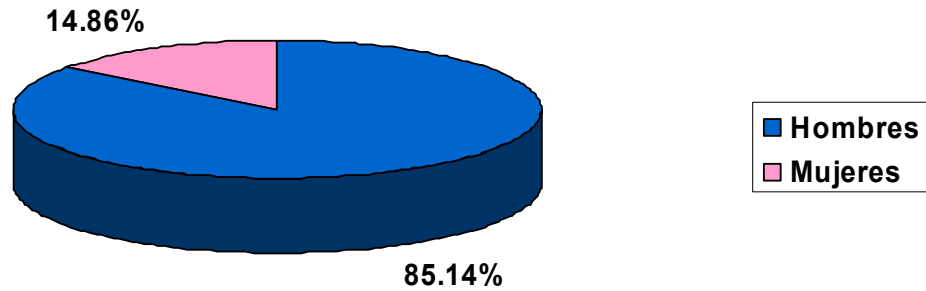
**Funcionarios y funcionarias de segundo nivel
por género en Tecate, Baja California**



Caso de Tecate. Son 11 mujeres funcionarias las que se encuentran dentro de la estructura de gobierno de primer y segundo nivel, 7 (Oficial Mayor y regidoras) y 4 (Desarrollo Social, Desarrollo Económico y Turístico, DIF e IMMujER) respectivamente.

Cuadro 7		
Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Tijuana, Baja California		
Hombres	Mujeres	TOTAL
85.14%	14.86%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer y segundo nivel por género en Tijuana, Baja California

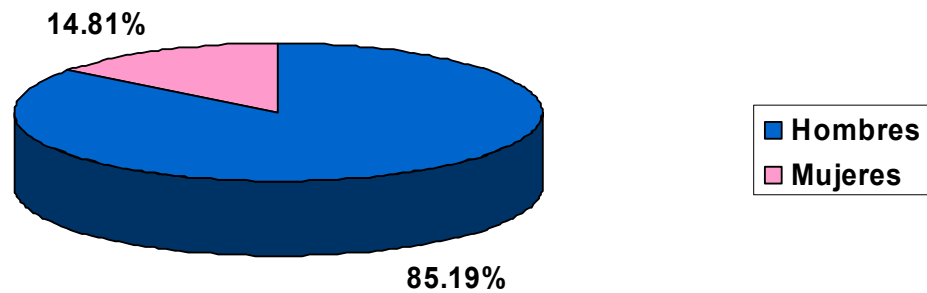


Cuadro 7.1

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Tijuana, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
85.19%	14.81%	100%

Funcionarios y funcionarias de primer nivel por género en Tijuana, Baja California

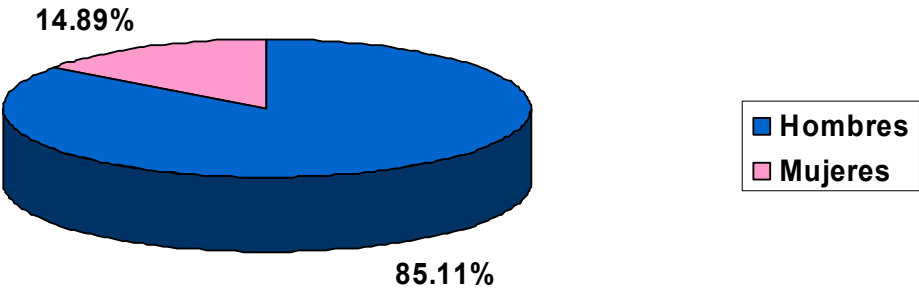


Cuadro 7.2

Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Tijuana, Baja California

Hombres	Mujeres	TOTAL
85.11%	14.89%	100%

Funcionarios y funcionarias de segundo nivel por género en Tijuana, Baja California



Caso de Tijuana. 11 son las funcionarias que pertenecen a la estructura de gobierno de Tijuana, 4 y 7 de primer y segundo nivel respectivamente. 3 ocupan cargo de regiduría (primer nivel), 7 de dirección (paramunicipales, Dirección de Adicciones y Asuntos de Cabildo) y 1 como Tesorera Municipal (primer nivel).