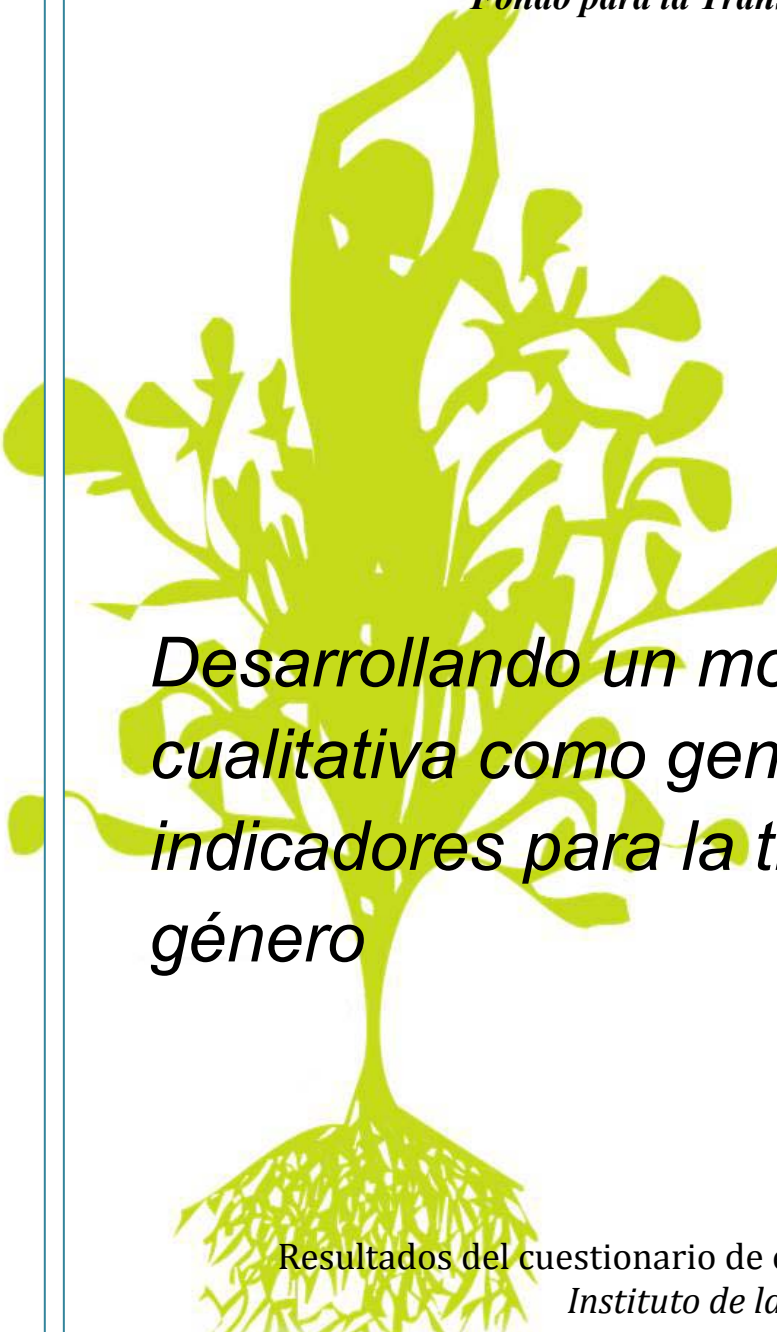


“Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género”



Desarrollando un modelo de evaluación cualitativa como generador de indicadores para la transversalidad de género

Resultados del cuestionario de evaluación sobre perspectiva de género
Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California
Diciembre, 2008



Antecedentes

Durante 2008 el INMUJER en Baja California, a través de los recursos del ***“Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género”***, organizó diversos cursos de capacitación dirigidos a servidores públicos de los tres poderes de gobierno (ejecutivo, legislativo y judicial) con la finalidad de profesionalizarlos en la temática de género.

Los cursos, talleres y diplomados se llevaron a cabo durante los meses de agosto a diciembre de 2008, en las ciudades de Tijuana y Mexicali y a ellos, fueron convocados funcionarios y servidores públicos de los cinco municipios del estado.

Con la finalidad de documentar la primera experiencia de dicho proceso de profesionalización y desarrollo de capacidades en género de la administración pública de Baja California, se realizó un análisis a través de un instrumento aplicado previa y posteriormente a los cursos con la intención de identificar el dominio y conocimiento del tema de perspectiva de género en el discurso de los participantes. El análisis, servirá de base para tomar decisiones sobre las futuras acciones que en materia de capacitación se realizarán en el ámbito de la administración pública del estado.

Metodología

El análisis está basado en un instrumento diseñado en dos formatos: cuestionario escrito y entrevista videograbada. Su aplicación fue realizada al inicio y término de cada taller o diplomado.

El instrumento

El cuestionario diseñado por personal del INMUJER en Baja California abarcó aspectos que permitieran evaluar el conocimiento del tema de perspectiva de género y su implementación en el ámbito de competencia de los participantes. Las preguntas incluidas fueron las siguientes:

Cuestionario	
1.	¿Qué entiende por equidad de género?
2.	Describa brevemente uno o más acuerdos Internacionales firmados por México sobre la Equidad de Género.
3.	Indicar la proporción de hombres y mujeres que están bajo su dirección y los puestos que ocupan.
4.	¿Existen políticas en su dependencia que se dirigen a lograr la equidad de género en el área de su competencia?
5.	¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto
6.	En orden jerárquico, mencione tres estrategias o políticas que contribuyan a promover la equidad de género en el área de su competencia.
7.	¿Qué porcentaje del presupuesto asignaría para implementar dichas estrategias o políticas?

Se estableció evaluar cinco cuestionarios escritos y dos testimonios video-grabados de los siguientes cursos:

1. Taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”;
2. Diplomado “Construcción de políticas públicas con enfoque de género”;
3. Diplomado “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno”.

Los participantes

En estos dos diplomados y el taller seleccionados para el análisis, participaron un total de 167 personas, distribuidas de la siguiente manera:

Nombre del taller o diplomado	Asistentes
Taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”	74
Diplomado “Construcción de políticas públicas con enfoque de género”	56
Diplomado “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno”	37

Análisis de la capacitación sobre perspectiva de género

Los cuestionarios escritos

La muestra

La muestra seleccionada fue de cinco cuestionarios de cada uno de los cursos antes mencionados, haciendo un total de 15. De ellos, el 87% (13) son mujeres y 13% (2) son hombres.

Los participantes entrevistados, de acuerdo a los cursos impartidos, provienen de las siguientes instituciones:

Taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”:

- Procuraduría de los Derechos Humanos (1)
- ISESALUD (1)
- Secretaría de Fomento Agropecuario (1)
- Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJE) (2)

Diplomado “Construcción de políticas públicas con enfoque de género”:

- PGJE (1)
- Regidores Municipal (1)
- IMSS (1)
- IMMujER Tijuana (1)
- DIF Mexicali (1)

Diplomado “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno”:

- Registro Público de la Propiedad y de Comercio (1)
- PGJE (2)
- Instituto de la Mujer Para el Estado de Baja California (1)
- ISESALUD (1)

Puestos que ocupan:

- Asesor de la Dirección
- Psicóloga y encargada de la Coordinación de Atención a Víctimas
- Jefa de Departamento
- Agente del Ministerio Público
- Trabajadora Social
- Visitadora de Seguridad Pública
- Coordinación de Análisis y Seguimiento (Jurídico)
- Coordinador de Planeación
- Secretario de Acuerdos
- Canalizador
- Secretaria del Ministerio Público de la PGJE, Agencia Especializada para Adolescentes
- Regidora Comisión de Equidad y Género
- Jefe de Laboratorio. Coordinadora Comité de Calidad.
- Coord. Fortalecimiento Institucional y Análisis Jurídico
- Maestra Escuela para Padres

Sistematización de la información

La información de los 15 cuestionarios se capturó y analizó en dos matrices de Excel correspondientes a la etapa previa y posterior a la capacitación (ver Anexo 1. Base de datos). Dado que el número de cuestionarios es reducido, el análisis se realizó en conjunto, ya que a pesar de ser tres cursos diferentes, la evaluación está basada en la comparación de respuestas en torno a un mismo tema: la perspectiva de género.

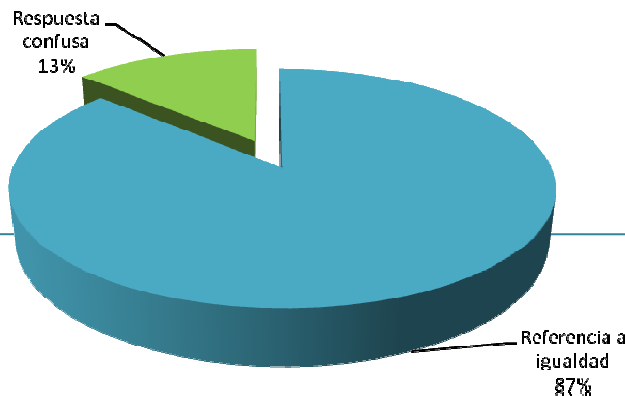
Con la finalidad de resumir el análisis y facilitar su consulta, se elaboró un cuadro que contiene información detallada sobre la respuesta a cada pregunta del cuestionario (ver Anexo 2. Cuadro Resumen).

Resultados

¿Qué entiende usted por equidad de género?

Cuestionario Pre Capacitación

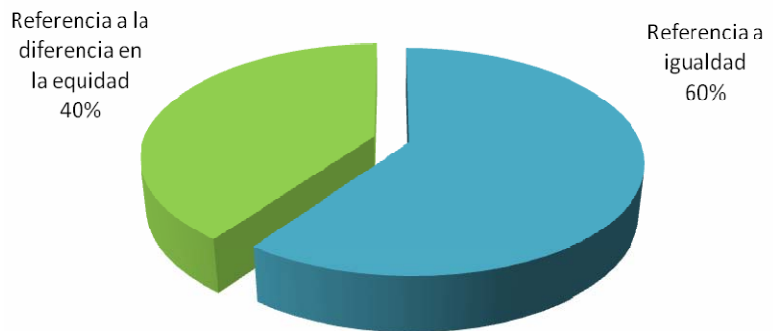
La mayoría de las respuestas hacen referencia a la **igualdad** en torno a los derechos de hombres y mujeres. En general, son comentarios escuetos y no hay referencia de contenido respecto a la equidad de género.



Questionario Post Capacitación

Prevalece, en el 60% de los casos, la referencia inmediata a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres pero se amplía el marco de referencia operativa del concepto equidad de género, haciendo alusión al acceso de oportunidades para ambos sexos respecto a la educación, salud, trabajo, política, etc.

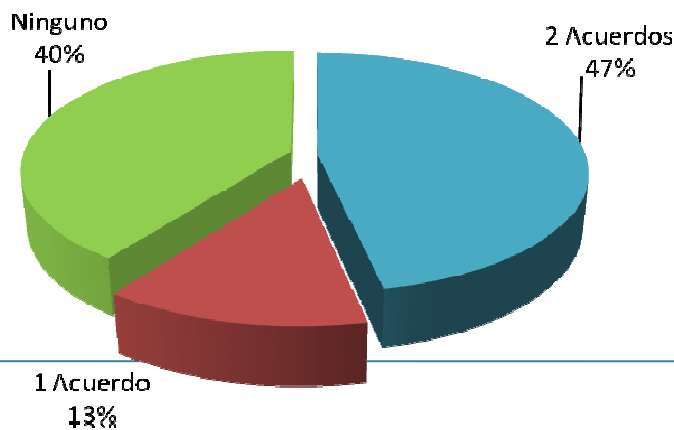
En un 40% de las respuestas se incluye el reconocimiento de la diferencia para el logro de la equidad y se relaciona a la justicia social y económica como elementos básicos de ésta.



Describe brevemente uno o más Acuerdos Internacionales firmados por México sobre la Equidad de Género.

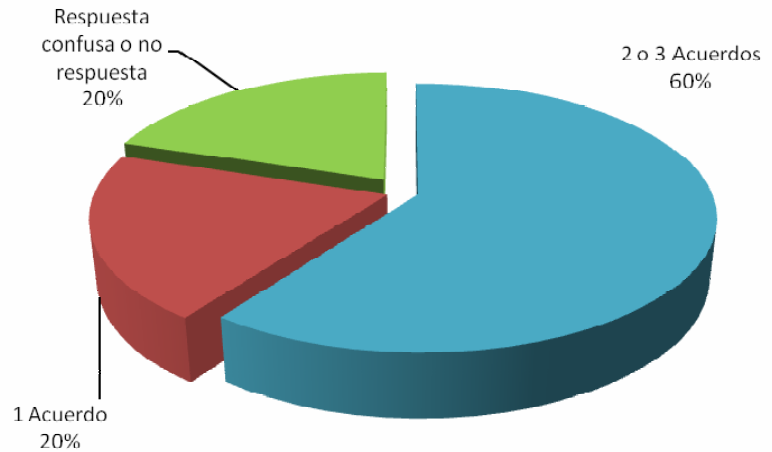
Questionario Pre Capacitación

Aproximadamente el 50% de las respuestas mencionan a Belém do Pará y a la CEDAW; un poco más del 10% de las respuestas hacen referencia Beijing, sin embargo, confunden esta Conferencia Mundial con un acuerdo o tratado. El 40% de las respuestas restantes no hacen mención a ningún tratado, convención o conferencia relacionada a la equidad de género.



Cuestionario Post Capacitación

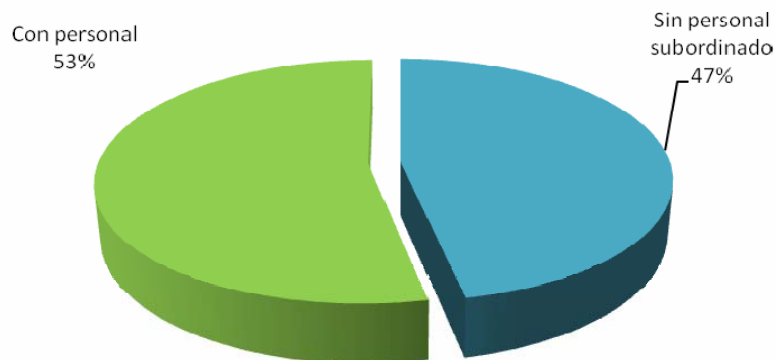
En la mayoría de las respuestas se incluye el nombre completo de tres convenciones y conferencias: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, Brasil, 1995), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981) y la Plataforma de Acción de Beijing (1995).



Indicar la proporción de hombres y mujeres que están bajo su dirección y los puestos que ocupan.

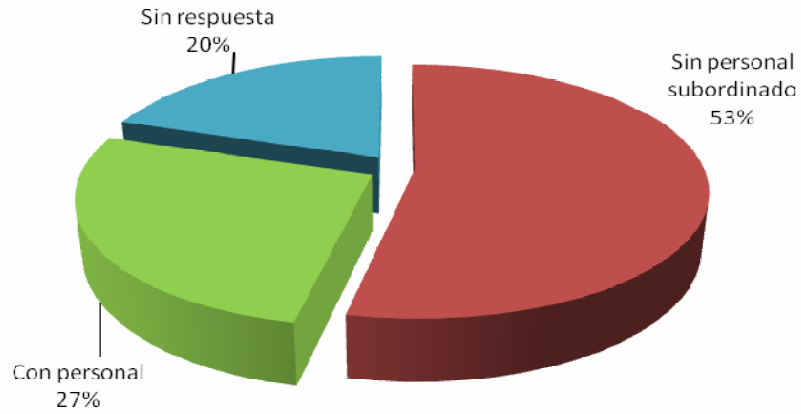
Cuestionario Pre Capacitación

El 47% de las y los encuestados no tienen personal a su cargo; otro 53% tiene bajo su dirección de un 50% a un 75% personal femenino (auxiliar administrativo, asesoras legales, trabajadora social, intendencia, psicóloga, ministerios públicos, secretarías de acuerdos, secretaria técnica, asistentes y secretaria, químicas, laboratoristas, auxiliar de laboratorio y médica) y de un 25% a un 50% personal masculino (secretarías de acuerdos, canalizadores, ministerios públicos, químicos, asesor, asistente, auxiliar de laboratorio y médico).



Questionario Post Capacitación

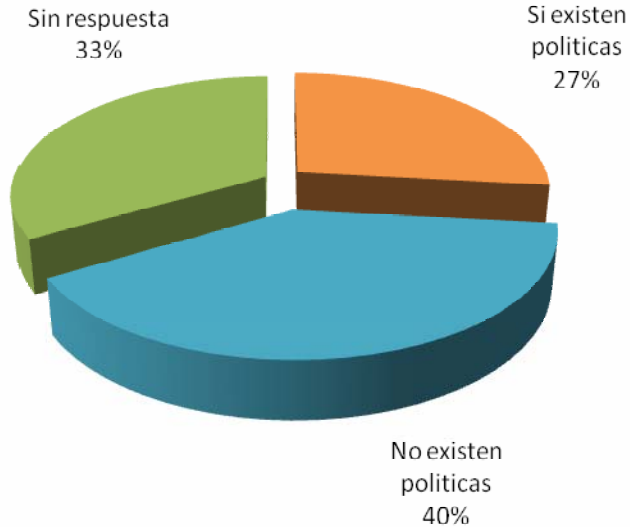
El 53% de las y los encuestados no tienen personal subordinado. El 27% menciona tener personal femenino (secretaria de acuerdos, agente de la policía ministerial, canalizador, secretaria técnica, asistente, secretarias y administrativas) bajo su cargo de un 25% a un 80%, y personal masculino (secretario de acuerdos, canalizadores, archivista, agente de la policía ministerial, asesor y jefes de servicios médicos) de un 20% a un 75%. El 20% de las y los encuestados no respondió.



¿Existen políticas en su dependencia que se dirigen a lograr la equidad de género en el área de su competencia?

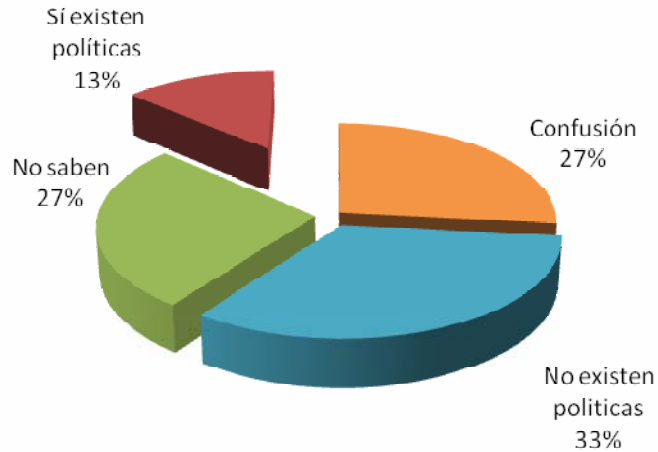
Questionario Pre Capacitación

Aproximadamente un 27% de las y los encuestados menciona de manera genérica que existen políticas relacionadas al acceso equitativo de servicios que brinda la dependencia en la que laboran, así como también, igualdad de trato y capacidad de desempeño. Otro 33% de los encuestados no respondió y el 40% restante menciona que no existe ninguna política sobre el tema.



Cuestionario Post Capacitación

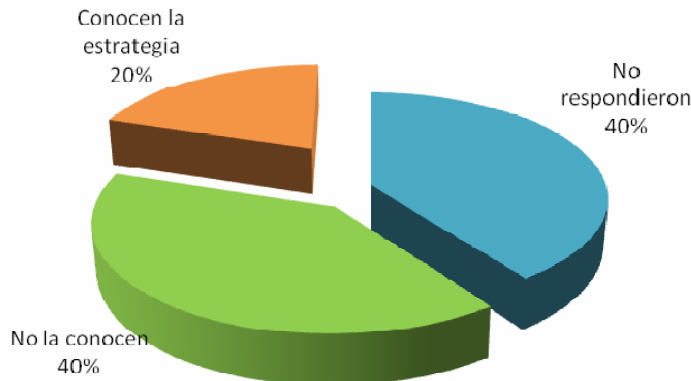
Más del 30% de las y los encuestados menciona que no existe ninguna política con enfoque de género en la dependencia para cual laboran. Otro 27% de ellos y ellas, confunden políticas implementadas en las dependencias con los servicios que éstas prestan a los y las usuarias relativas a la equidad de género (talleres, terapias, servicios de salud, etc.). Un 13% de las respuestas hacen referencia a igualdad de oportunidades para hombres y mujeres así como también, acceso a puestos de mandos medios para mujeres. El 27% restante ignora si existen políticas al respecto.



¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto

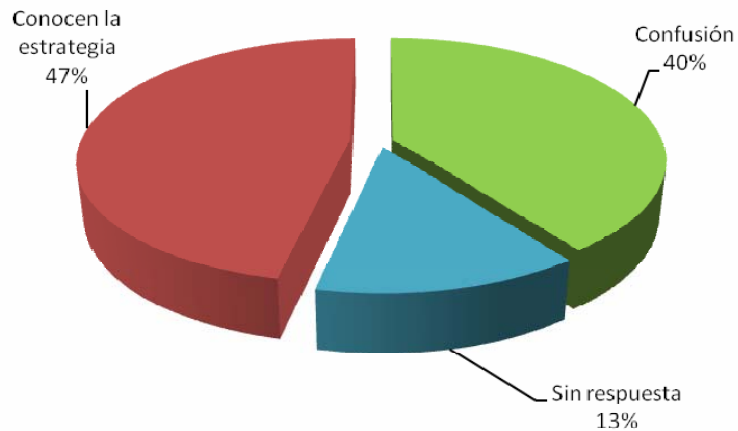
Cuestionario Pre Capacitación

El 40% de las y los encuestados no respondieron esta pregunta, otro 40% mencionan que no conocen la estrategia de transversalización y sólo el 20% hacen referencia a la transversalización como parte integrante de la política pública para el logro de equidad de género.



Questionario Post Capacitación

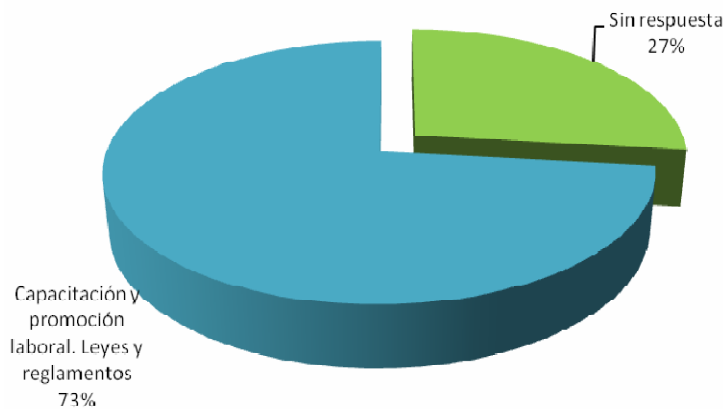
El 47% de las y los encuestados relacionan la transversalidad con ejes integradores de las políticas públicas encaminadas a la promoción de la equidad de género. Particularmente, mencionan procesos de planeación, asignación de recursos, ejecución y evaluación de acciones en los distintos ámbitos sociales: político, cultural, educativo, familia. El 40% de las y los encuestados confunden la transversalidad con el concepto de equidad de género y con acciones concretas de promoción de ésta. El restante 13% fue de no respuesta.



En orden jerárquico, mencione tres estrategias o políticas que contribuyan a promover la equidad de género en el área de su competencia.

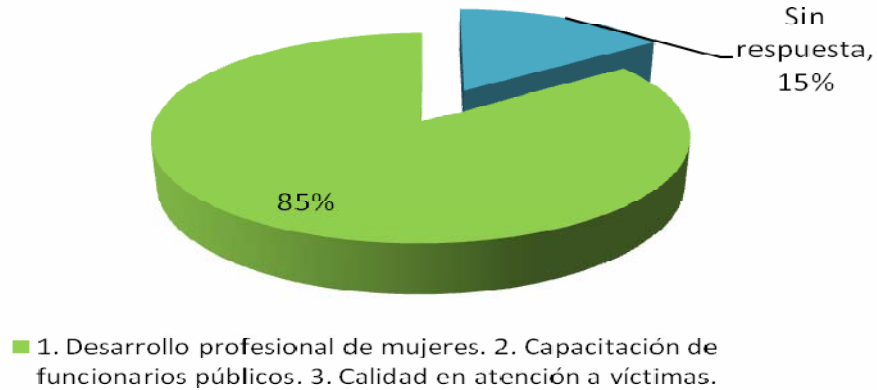
Questionario Pre Capacitación

En poco más del 70% de los casos se reiteran dos temas: 1. Igualdad en la capacitación y promoción laboral para ambos sexos. 2. Elaboración de leyes con perspectiva de género y reformas a reglamentos. En ellos hay congruencia entre el puesto de la o el encuestado y las estrategias o políticas mencionadas por ellas y ellos. El 27% restante fue de no respuesta.



Cuestionario Post Capacitación

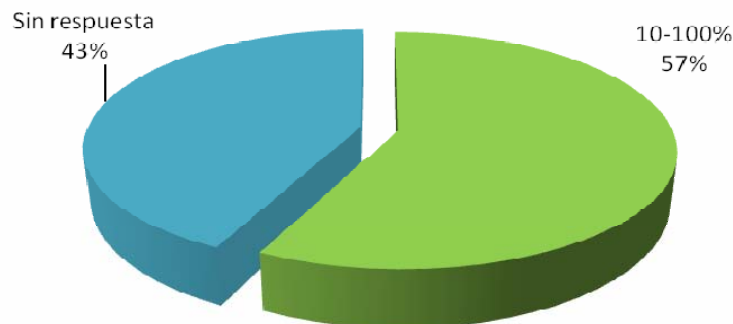
En la mayoría de las respuestas (85%) se hace mayor énfasis en tres aspectos: 1. Mayores oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, acompañadas de más educación y capacitación, así como también, equidad salarial y promoción por resultados. 2. Promoción de la construcción de ciudadanía y capacitación a funcionarios públicos y, 3. Calidad en la atención a las víctimas de violencia por parte de empleados y funcionarios varones. Al igual que en la evaluación previa hay congruencia entre el puesto de la o el encuestado y las estrategias o políticas mencionadas por ellas y ellos. El 15% restante fue de no respuesta.



¿Qué porcentaje del presupuesto asignaría para implementar dichas estrategias o políticas?

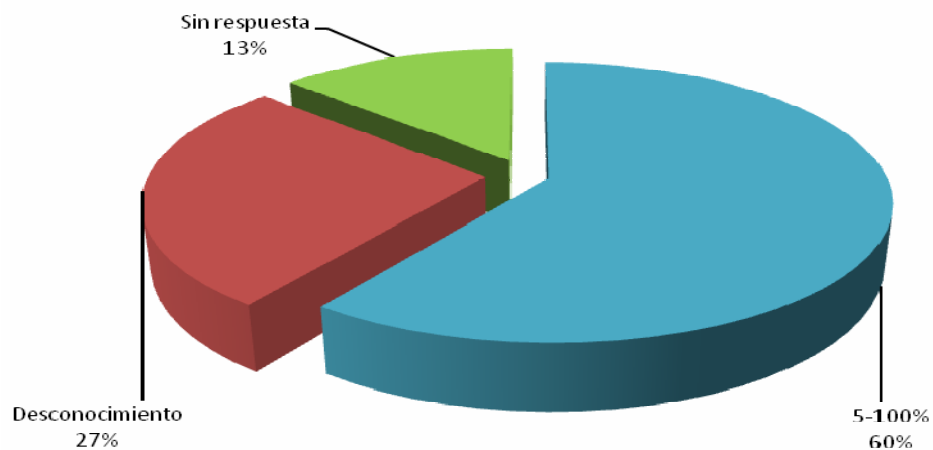
Cuestionario Pre Capacitación

Poco menos del 60% de los y las encuestadas sugieren porcentajes que van del 10 al 100% del presupuesto. Algunas respuestas hacen referencia a un porcentaje en función de las necesidades de la institución para la cual laboran. El 43% restante fue de no respuesta.



Cuestionario Post Capacitación

El 60% de los y las encuestadas sugieren porcentajes que van del 5% al 100% del presupuesto asignado. El 27% muestra desconocimiento sobre la asignación de presupuestos y el restante 13% fue de no respuesta.



Análisis de entrevistas video-grabadas

El abordaje analítico de las entrevistas video-grabadas es cualitativamente distinto al análisis de los cuestionarios escritos ya que, mientras en las primeras, las respuestas a las preguntas del instrumento de medición de conocimientos se circunscriben al lenguaje oral, en los segundos se limita a la palabra escrita, elemento que generalmente economiza el discurso. Es por esta razón, que su análisis se presenta por separado.

El aporte de las entrevistas video-grabadas radica en contar con una serie de testimonios de las y los servidores públicos de diferentes instancias de gobierno quienes a partir de una intervención educativa manifiestan sus conceptualizaciones, percepciones e inquietudes respecto a la equidad de género enmarcada en sus áreas de competencia laboral. Sin embargo, es importante señalar que se encontraron algunos elementos que dificultaron el análisis de las entrevistas como insumos de evaluación de conocimientos sobre los eventos de capacitación reseñados al inicio del presente informe, en términos de lo planteado originalmente en la propuesta.

En primer término, se había propuesto analizar dos entrevistas por curso, una de hombre y otra de mujer; y, antes y después de la capacitación; sin embargo, en algunos casos no hubo material suficiente para lograrlo, como se detalla más adelante. Por otro lado, se encontró que algunas de las entrevistas catalogadas en el video como previas, en realidad no lo fueron, ya que los entrevistados hacen alusión al contenido de la capacitación y por lo tanto sus respuestas están sesgadas por la información recientemente adquirida. Finalmente, las y los entrevistados hacen referencia a otros temas descontextualizando el instrumento de medición.

En general, cabe destacar que no se presentaron diferencias sustanciales en la calidad de respuestas entre hombres y mujeres, esto es interesante ya que coinciden con ciertas percepciones en torno a la aplicación de la equidad de género en sus ámbitos laborales.

Las entrevistas

El análisis de los testimonios de los y las participantes en los dos diplomados: “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno” y “Construcción de políticas públicas con enfoque de género”, y el taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”, se realizó alrededor de dos preguntas relacionadas al tema central de todas las capacitaciones: equidad de género y estrategia de transversalización. Estos dos conceptos permiten un acercamiento al nivel de conocimientos adquiridos a través de la intervención educativa dirigida a los servidores públicos de las diversas instituciones.

Los resultados de cada curso se presentan a continuación y en el Anexo 3. Entrevistas videograbadas, se presenta la transcripción resumida de dichas entrevistas.

Resultados

Diplomado: “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno”

En este caso, se analizaron los testimonios de cuatro mujeres y un hombre, provenientes de las siguientes instituciones: Congreso del Estado de Baja California, Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California (2), Centro de Salud, Mujeres por un Mundo Mejor.

La conceptualización de *Equidad de Género* la abordaron los participantes principalmente desde el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, haciendo referencia a condiciones estructurales básicas como el acceso a la justicia en igualdad de condiciones para ambos géneros, y reconociendo a la equidad como equilibrio en la diferencia para el acceso de oportunidades de mujeres y hombres.

La *Estrategia de Transversalidad* la definieron de diversas maneras, desde la opinión de uno de los participantes ésta consiste en “elaborar políticas con base en la perspectiva de género”. Existe un consenso respecto a que la transversalidad se debe operacionalizar en todas las áreas específicas de las políticas públicas y hacen referencia específica a ámbitos relacionados a la salud, educación, trabajo, impartición de justicia, etc.

Es evidente que la intervención educativa les aportó herramientas conceptuales y operativas sobre la equidad de género, algunos de los participantes hacen énfasis en ello.

Diplomado: “Construcción de políticas públicas con enfoque de género”

En este caso, se analizaron los testimonios de tres mujeres provenientes de las siguientes instituciones: Instituto Mexicano del Seguro Social, Regidores del Ayuntamiento de Tijuana y Barra de Abogados María Sandoval Desarco.

En la entrevista previa las participantes definen la Equidad de Género como el acceso igualitario de oportunidades tanto para hombres como para las mujeres. Posterior a la capacitación, las participantes hicieron énfasis en la noción de género para marcar que las diferencias entre hombres y mujeres no se deben vincular al acceso de oportunidades y ejercicio de los derechos humanos, relacionando la equidad con la justicia social.

La conceptualización que hacen las participantes sobre la Estrategia de Transversalidad, previa a la intervención educativa es pobre, sólo se hace referencia a incorporar en las instancias públicas la perspectiva de género, así como también plasmarla en la legislación vigente. Posterior a la capacitación, las participantes incorporan elementos más específicos en la definición de Transversalidad, tales como cambios a partir de esta estrategia en las políticas públicas con repercusiones sociales, culturales, legislativas, etc.

Taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”

En este caso, se analizaron los testimonios de una mujer y tres hombres, provenientes de las siguientes instituciones: Instituto Mexicano del Seguro Social, Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California, Sistema Educativo Estatal y Procuraduría de los Derechos Humanos.

Previo al Taller los participantes definieron la *Equidad de Género* como el acceso equitativo de oportunidades para hombres y mujeres, de igual manera, la definen como el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos de las mujeres y hombres. Posterior a la intervención educativa, los participantes siguen definiendo a la equidad de género como igualdad de condiciones para ambos géneros, sin embargo, se agrega el reconocimiento de la diferencia y la condición de desigualdad entre los géneros, la siguiente cita de uno de los participantes resume esta idea “...el principio de equidad equilibra las diferencias y acorta las desigualdades que históricamente existen entre hombres y mujeres”.

Respecto a la Estrategia de Transversalidad, en la entrevista previa, los participantes contaban con escasa información e hicieron referencia a la necesidad de sensibilizar a quienes dirigen las instancias y ejecutan los programas en los que ellos y ellas laboran. Posterior al Taller, los participantes conceptualizaron de manera más elaborada la *Estrategia de Transversalidad*, haciendo hincapié en la operacionalización de la perspectiva de género a través de las políticas públicas.

El nivel de información de los participantes de ésta capacitación es bastante desigual, ya que mientras algunos aún después de la intervención educativa no logran articular una respuesta válida, otros aportan elementos complejos respecto al tema.

Conclusión general

A partir de toda la información analizada, en términos generales se observó que en la medición previa de conocimientos las y los participantes denotan cierta confusión generalizada respecto al concepto de equidad ya que invariablemente lo asocian a igualdad, es decir, no existe para la mayoría un manejo conceptual ni operativo de “equidad de género”. En la medición posterior a la capacitación, se incorporan elementos operativos del concepto en cuestión y se integra la noción de la diferencia como factor de la equidad de género.

En términos generales se aprecia que las y los asistentes a la capacitación incorporan en su discurso nuevos elementos conceptuales relativos a la equidad de género, las respuestas a las preguntas del instrumento de medición de conocimientos son más completas y acertadas. De igual manera, el margen de no respuesta disminuye sensiblemente.

Anexo 3. Entrevistas videograbadas

Diplomado: “Transversalización de la perspectiva de género en acciones de gobierno”

Participante: Elías Meraz

Puesto: Asesor Externo de la Secretaria Técnica de la Comisión de Salud, Bienestar Social y Desarrollo Humano

Institución: Congreso del Estado de Baja California.

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Pre Capacitación

“... establecer la igualdad que existe entre el hombre y la mujer... que no existe diferencia entre el hombre y la mujer desde el punto de vista del género”.

Cuestionario Post Capacitación

“...buscar a través de una serie de herramientas e instrumentos la igualdad entre los hombres y las mujeres, la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso a la justicia, la igualdad en todos los sentidos”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Pre Capacitación

“...plantear en todo el sector público, nosotros que formamos parte del gobierno que se planteen políticas con perspectiva de género, esto es, si nosotros vamos a legislar, vamos a crear incluso puestos, vamos a crear programas que sean incluyentes de la mujer, y cuando se habla de transversalidad y perspectiva de género no sólo estamos hablando de mujer, sino de una serie de condiciones de igualdad, igualdad de oportunidades, igualdad de circunstancias, igualdad en todos los sentidos, no estamos hablando de competencia hombre mujer, sino es establecer una serie de parámetros que nos permitan incluir a todos aquellos que se tengan que incluir, son mujeres, son grupos vulnerables o no vulnerables, estamos hablando que esta transversalidad lo que pretende es establecer políticas con perspectiva de género, esto es hablar que somos iguales y merecemos las mismas oportunidades, porque además no sólo las mujeres están en desventaja, también hay grupos por ejemplo, los ancianos o menores o mujeres que son mujeres solteras, hay muchos, muchos grupos o subgrupos dentro de la sociedad que requieren ser incorporados en estas políticas públicas, no es solamente una visión de competencia hombre mujer a ver quién gana, sino que estamos hablando de políticas públicas incluyentes de todos los grupos.

Yo tenía desconocimiento de muchas de las cosas que se están planteando y que hoy ya me están quedando más claras, sin embargo, soy una persona entre un grupo muy grande dentro de la sociedad y dentro del mismo sistema gobierno, entonces bueno necesitamos todos conocer esto para que podamos traducir a la realidad todas estas políticas, que en principio están ahí, el mismo plan estatal de desarrollo lo menciona, entonces bueno, poco a poco ir incorporando estas políticas y que se vea en el terreno de la realidad”.

Cuestionario Post Capacitación

“...implica darle una vuelta a la página en el sentido de cómo elaborar políticas con base en la perspectiva de género, con base en esta nueva visión de ver las cosas, un ejemplo, el plan estatal de desarrollo establece en el área educativa que nosotros vamos, o sea, el estado en sí va ha hacer una serie de planes, proyectos, programas tendientes a mejorar la situación educativa de los bajacalifornianos, ámbitos universitarios, bachilleratos, primarias, todo, pero no dice cómo, no dice a quienes vamos a incluir, habla de todos en general, no te menciona que hay documentos internacionales que tienes que tomarlos como regla y como base para crear políticas públicas en el ámbito educativo, por esto la transversalidad es una herramienta de manera concreta que nos va a permitir que las nuevas políticas públicas se hagan mejor, impacten de manera positiva a toda la comunidad”.

Participante: Norma Morales M.
Puesto: Encargada de Atención a Víctimas del Delito
Institución: Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Post Capacitación

“Lograr la igualdad entre hombres y mujeres con todo lo que conlleva, igualdad, no discriminación, igualdad laboral, igualdad en cuanto al estudio, pues en todo lo concerniente a equiparar esa desigualdad que hasta ahorita nos lleva, eso nos tiene aquí de cierta forma”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Post Capacitación

“Es en cierta forma un ideal a seguir y que estamos dando esos pequeños pasos y este diplomado es una acción afirmativa para poderlo alcanzar. Por ejemplo en nuestra institución, si la situación de género, incluso todavía las mismas cabezas que están jerárquicamente más arriba, pues escuchan la palabra género y de todos modos la enfocan con algo de las mujeres, entonces para este tipo de talleres o diplomados ¡ah manden mujeres!, no hay todavía ese enfoque, entonces yo creo que a las personas que estamos aquí si nos corresponde multiplicar y difundir que género no es mujer, que la perspectiva de género es aplicable no solamente al ámbito laboral sino en lo personal y esa es la forma en cómo vamos poder lograr un cambio, y pues aquí básicamente comenzar por casa y posteriormente en el trabajo, ahora sí que llevar a todos los ámbitos”.

Participante: Joana Delgadillo Madrigal
Puesto: Trabajo Social
Institución: Centro de Salud

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Post Capacitación

“...La equidad de género es una igualdad entre hombres y mujeres donde se trata de eliminar un poquito la cultura o más que nada el patriarcado que se ha involucrado o que se nos ha dicho durante todo este proceso y el lograr que el hombre y la mujer vayan de la mano para poder trabajar”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Post Capacitación

“... es como verlo todo claro, una transversalidad, una igualdad, algo que podamos ir tratando de quitar etiquetas de hombres o de mujeres y siendo igualmente equitativos, igualdad en dialogo, igualdad en trabajo, igualdad en una responsabilidad no? todo con esa transversalidad de poder hacer las cosas”.

Participante: Claudia Verónica Estrada
Puesto: Secretaria de Acuerdos
Institución: Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Post Capacitación

“Es la igualdad de derechos que tanto tiene la mujer como el hombre, es la perspectiva que una mujer debe de ver desde el punto de vista en la igualdad de derechos que tenemos, no nada más en la igualdad que tenemos de ejercerlo, sino de igual forma de poderlo aplicar en todas las cosas que uno puede hacer”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Post Capacitación

“Desgraciadamente no la conozco, ahora cuando yo fui invitada a este diplomado yo me lleve muchas sorpresas porque en el área donde yo estoy, trabaje mucho tiempo en el área de delitos sexuales, para mi ver los derechos de las mujeres vulneradas en el aspecto de la violencia intrafamiliar era grandísimo, entonces estar en este diplomado para mí me sirvió demasiado, fue una experiencia tremenda, conocí más sobre el campo de los derechos de las mujeres, aunque ya existe la ley de las mujeres, había muchas cosas que yo desconocía”.

Participante: Ma. Lourdes Sánchez
Puesto: Coordinadora
Institución: Mujeres por un Mundo Mejor

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Post Capacitación

“Después de escuchar el diplomado creo la equidad de género viene siendo como la justicia en la diferencia...porque la justicia está en todos los derechos para todos, pero hombres y mujeres somos diferentes, entonces es por eso que entra la equidad de género, verdad? De acuerdo a mi percepción de lo que debe ser una mujer y de acuerdo a la percepción que debe ser un hombre es cómo nos vamos a relacionar en esta sociedad y al relacionarnos desde estas dos perspectivas diferentes, vamos a ver cómo van a ser nuestras relaciones, desde mi punto de vista de mujer y desde mi punto de vista de hombre, pero por supuesto desde la justicia en la igualdad de derechos, en la igualdad de oportunidades”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Post Capacitación

“...todas las instituciones de gobierno y las organizaciones civiles vamos a entender que es esto de género y vamos a dar atención desde ese punto de vista, o sea, salud va a atender a los hombres y mujeres desde la perspectiva de género, cómo va a hacer esto?, bueno haciendo, incrementando la atención para las infecciones de transmisión sexual, lo de cáncer de mama para las mujeres, atención en el embarazo, adolescentes todo eso, pero los hombres también, qué vamos a hacer en salud con los hombres? Por favor vete a hacer las detecciones, por lo mismo que culturalmente le han dicho al hombre, que es fuerte, que a él no le va a pasar nada, que es líder, nunca va a una institución de salud porque dice “yo no me enfermo” “a mí no me va a pasar porque yo tengo otros trabajos”. Si me voy a educación igual, verdad? Por qué hay un trato diferente entre niños y niñas, nada más cómo juegan se ve la diferencia, las niñas siempre están sentaditas platicando y los hombres están por todo el patio, corriendo la pelota y jugando básquet, en actividad, entonces por qué no invertir los papeles, verdad? O contribuir a que éstos se mezclen. En la justicia también, en las instituciones de justicia qué es lo que nos está pasando?, las mujeres van y se quejan y qué es lo que les dicen en los ministerios públicos o quien las atiende “dale el perdón, dale otra oportunidad” , “mejor cuando traigas un golpe más fuerte o que sea más notorio entonces vienes””.

Diplomado: “Construcción de políticas públicas con enfoque de género gobierno de Baja California”

Participante: Lic. Elizabeth Martínez Padilla. Puesto: Institución: Barra de Abogados María Sandoval Desarco
¿Qué entiende usted por Equidad de Género? <i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Dar las mismas oportunidades tanto al hombre como a la mujer en un plano de igualdad”. <i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Género son las atribuciones o características que se nos imponen por el sexo que tenemos y equidad es buscar una igualdad ante el derecho tanto para los hombres como para las mujeres”.
¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto. <i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Entiendo que transversalidad es incorporar a las instituciones con una visión de género, no pertenezco a ninguna institución pero como abogada te puedo decir que me parece una acción inteligente que se involucren a todas las autoridades que de alguna u otra forma prestan y dan un servicio a la sociedad”. <i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Lo que yo entiendo es que en todos los ámbitos se trate el tema de equidad de género, de la igualdad, cuando permeamos en todos los ámbitos entonces tenemos la posibilidad de que este tema haga un cambio en la legislación, un cambio cultural y un cambio y un cambio social”.

Participante: Ma. De los Angeles Flores Puesto: Médica Especialista en Medicina Familiar Institución: Instituto Mexicano del Seguro Social
¿Qué entiende usted por Equidad de Género? <i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Es la oportunidad que tenemos tanto el hombre como la mujer de desempeñar cualquier cargo por más importante que sea”. <i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Es la igualdad de oportunidades tanto en el hombre como en la mujer”.
¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto. <i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “No conozco esa estrategia”. <i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Pues no”.

Participante: Rosa Aurora Martínez
Puesto: Asesora Externa de Regidores
Institución: Regidores del Ayuntamiento de Tijuana

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Pre Capacitación

“Es precisamente ver el conjunto de habilidades y cualidades que tenemos los hombres y las mujeres, es dar una participación igualitaria tanto a los hombre como a las mujeres. Por lo general casi siempre cuando tocamos ese tema pensamos que son movimientos o activismos feministas, cuando la equidad de género debe darse tanto para unos como para otras, es eso, es tratar de equilibrar esa igualdad, esas habilidades y cualidades que tenemos como seres humanos”.

Cuestionario Post Capacitación

“Es cuando podemos tratar a hombres y a mujeres sin diferenciar de una forma irracionada, confundíamos mucho entre hombres y mujeres, sexo femenino y sexo masculino, hoy nos damos cuenta que a los hombre y a las mujeres nos han hecho una serie de roles, de atribuciones, de papeles que culturalmente y socialmente nos atribuyen como que fueran exclusivos para hombres y exclusivos para mujeres. Lograr la equidad de género es precisamente lograr un equilibrio, un acto de justicia, de igualdad entre hombres y mujeres por el sólo hecho de serlo”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Pre Capacitación

“Yo refería al inicio de este taller que cuando entran ciertas administraciones como que ponemos en modernidad términos, hay adecuación, hay hacer un marco igual, hay muchos nombres que se le dan, yo pienso que el nombre es irrelevante, lo importante son las acciones que se están generando para realmente adecuar todas las legislaciones en torno a una equidad, y eso es lo más importante”.

Cuestionario Post Capacitación

“A estas alturas ya sabemos lo que es la transversalidad y ojalá que la revisión que estamos haciendo como un trabajo de este mismo diplomado, en revisar esos planes estratégicos, el plan federal, el plan estatal y el plan municipal, bueno, si vemos que en ese documento si atraviesan transversalmente todas las instituciones que deba de tocarse, pero a la hora de establecerse el programa que lleva la operación o la estrategia o la política pública, ahí es donde nos falta, quiere decir que cuando pasando del documento a las instituciones y a las personas, ahí la transversalidad como que se topa, como que encontramos las barreras todavía, las personas nos falta todavía, a hombres y mujeres trabajar en que esto que la equidad de género, primero, no es una moda, segunda, no es el desplazamiento de quitar a los hombres para sustituir a las mujeres, sino es que nos veamos en ese plan de igualdad, en ese plan de equidad para poder trabajar en forma conjunta”.

Taller “Técnicas legislativas con perspectiva de género”

<p>Participante: Jesús Yuriar Martínez Puesto: Trabajadora Social Institución: Instituto Mexicano del Seguro Social</p>
<p>¿Qué entiende usted por Equidad de Género?</p> <p><i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Equidad, que se les dé a todos por igual, que se les den sus derechos a todos por igual y género pues a hombres y mujeres”.</p> <p><i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Que hombres y mujeres tengamos lo que nos corresponde por igual”.</p>
<p>¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.</p> <p><i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Pues la estrategia es educar para conseguir el cambio no?, entonces necesitamos llegar a las altas cúpulas, a quienes dirigen las instituciones, concientizarlos de la importancia que es esto y que se hagan valer nuestros derechos, la capacitación de todos los que nos hemos preparado y que hemos dedicado tiempo a la superación, no elegir a la mujer nada más porque es la amiga es la conocida, como se están eligiendo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque son amigas del coordinador o del jefe de servicios médicos delegacionales, sino tenemos que buscar esa cobertura, no?”.</p> <p><i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Híjole, es como llegar y abrir puertas al despertar de la mujer no?, aquellas que estamos viviendo violencia laboral que somos acosadas porque defendemos precisamente, trabajo social es defender a las mujeres sobre la inequidad, sobre la injusticia y sobre el mal servicio médico que se da, esto es como pecado decirlo, entonces esto viene a ser como una puerta, que ojalá que se haga realidad, una realidad en el seguro social. Es la transversalización según lo que recuerdo del curso, es el proceso de formula de ejecución y evaluación de las políticas públicas, se busca un cambio, un cambio benéfico sobre la equidad y la justicia social”.</p>

<p>Participante: Juan Carlos Becerra Puesto: Agente del Ministerio Público Institución: Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California</p>
<p>¿Qué entiende usted por Equidad de Género?</p> <p><i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “Está relacionado con la búsqueda de la igualdad entre los derechos de los hombres y las mujeres, de tal forma que se eche abajo todo lo que es la discriminación, en todos los ámbitos de la vida de la mujer para que haya una igualdad”.</p> <p><i>Cuestionario Post Capacitación</i> “Yo entiendo que es una forma de reconocer la igualdad que tiene la mujer frente al hombre en la búsqueda de conseguir una protección y una mejores posibilidades de que viva en un ambiente sano, alejado de todo tipo de violencia y de conseguir una protección real y más efectiva hacia la misma”.</p>
<p>¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.</p> <p><i>Cuestionario Pre Capacitación</i> “No, la desconozco”.</p> <p><i>Cuestionario Post Capacitación</i> “La estrategia de transversalidad consiste desde mi punto de vista muy personal, de que se busca detectar o reconocer cuáles son los derechos que la mujer tiene por su misma naturaleza de ser humano y de qué manera las entidades públicas van a buscar la forma de reconocérselos para conseguirle una mayor protección frente a actos de violencia doméstica o de cualquier tipo, también está relacionada con el reconocimiento a sus derechos como igual ante el hombre, también está relacionada a la forma cómo se busca darle una protección efectiva a sus derechos y la manera de salvaguardarlas...”.</p>

Participante: Sergio Gutiérrez
Puesto: Auxiliar Administrativo
Institución: Sistema Educativo Estatal

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Pre Capacitación

“El brindar las mismas oportunidades a las personas sin importar el género, sea hombre, sea mujer, que esa no sea una limitante, sea una vertiente para entregar el servicio”.

Cuestionario Post Capacitación

“Proporcionarles mismas oportunidades, mismas alternativas, en fin igualdad a las personas, sólo por serlo y no considerar su género”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Pre Capacitación

“Desconozco el tema como tal”.

Cuestionario Post Capacitación

“No, no la conozco, no la recuerdo”.

Participante: Antonio García Sánchez

Puesto: Subprocurador

Institución: Procuraduría de los Derechos Humanos

¿Qué entiende usted por Equidad de Género?

Cuestionario Pre Capacitación

“Aquellas condiciones a través de las cuales se busca promover una relación de igualdad entre hombres y mujeres, en que una sociedad diversa haya efectivamente el acceso real al ejercicio de los derechos de todas las personas no sólo por las normas establecidas en una ley sino por la relación cotidiana entre los diversos integrantes de la sociedad, especialmente hombres y mujeres”.

Cuestionario Post Capacitación

“Es la condición que requieren tener hombres y mujeres en relación al ejercicio real de sus derechos, lo que propicia realmente una relación de igualdad. El principio de equidad equilibra las diferencias y acorta las desigualdades que históricamente existen entre hombres y mujeres, a mí me parece que la equidad siendo un principio de derechos humanos, siendo un valor de derechos humanos en las relaciones de hombres y mujeres de los distintos sectores de una población, busca precisamente desarticular las causas de esa desigualdad, de ese antagonismo inclusive y propicia mejores relaciones a partir del reconocimiento de sus derechos tanto a hombres como a mujeres”.

¿Conoce usted la estrategia de transversalidad? En caso afirmativo describa brevemente su opinión al respecto.

Cuestionario Pre Capacitación

“Se refiere a que en un fenómeno social se atienda de manera multifactorial con diversos enfoques, y que en este caso cuando hablamos de equidad de género se asuma que no es una política vertical o no es una acción de arriba hacia abajo autoritaria, sino la transversalidad significa literalmente acciones que atraviesan todo un fenómeno en su conjunto, toda una problemática social en sus diversas situaciones y condiciones, en este caso la transversalidad que debe de regir identificarse en políticas sociales en relación a equidad de género es ver a hombres y mujeres en su multidimensión social, política, económica, familiar, cultural, ciudadana y que efectivamente se atienda en este caso los derechos de la mujer como una acción afirmativa, no de discriminación y no de privilegios, sino en su condición real de parte de una sociedad que busca ser igualitaria a partir de reconocer las particularidades específicas y la diversidad de ese sector social. Creo que es un esfuerzo importante, sin embargo, me parece que como todo fenómeno social complejo y amplio no es el suficiente aún, me parece que falta mucho por entender de parte de la sociedad en general y del sector público de manera más específica para que verdaderamente se entienda que hablar de los derechos de la mujer no es hablar de un sector privilegiado o que sea en contraposición de otros sectores sociales, en este caso hombres o alguna otra diversidad sexual, sino que es precisamente la acción pública que requiere fortalecerse y concretarse en la vida cotidiana de las mujeres. Creo que hay un sector social importante de la mujer a quien no le llega la información acerca de sus derechos, hay un importante sector de la mujer que es víctima cotidiana de abuso de autoridad y habría que decirlo de manera muy crítica y autocrítica por las propias mujeres que no reconocen en las demás mujeres sus propios derechos y entonces tienen que ver con una transformación de carácter cultural, con el conocimiento de sus derechos de carácter jurídico pero sobre todo el conocimiento de sus derechos en la vida cotidiana, esto es el derecho al trabajo, los espacios no solamente en ámbito político...de las filas en los espacios públicos, de las miradas de otros sectores hacia las mujeres en su condición de seres humanos con dignidad y depositarias de derechos, creo que precisamente el reto que tienen a nivel federal, estatal y municipal los organismos que tienen la responsabilidad de promover los derechos de la mujer, tiene que ver con el reconocimiento a sí mismas de sus capacidades, de sus virtudes y de la posibilidad de transformarse a sí mismas para que eso impacte en el ámbito social en que participan y que involucra a los demás sectores de la sociedad”.

Cuestionario Post Capacitación

“El concepto de transversalidad yo lo identifico como la disponibilidad y efectivamente la acción programada, intencionada para que efectivamente todas las acciones en relación a los derechos de la mujer, de los hombres, de los niños, de diversos sectores de la población sean respetados, reconocidos y realizados, ejercidos por ellos en todos los espacios. En materia derechos de género, se busca que efectivamente los conceptos y las acciones en materia de derechos humanos sean cumplidos estrictamente para todos por igual, pero en este concepto de transversalidad se vincula el concepto de equidad, se tienen que fortalecer las acciones de transversalidad para que realmente las mujeres en su rol de personas en las distintas áreas sean realmente apoyadas, de otra manera estaríamos hablando de acciones aisladas o de acciones con una función muy vertical, muy autoritaria...y no realmente por una acción programática y sobre todo que garantice el ejercicio específicamente de las mujeres a todos sus derechos en todos los espacios públicos, en todos los espacios económicos, en todos los espacios culturales y lo que es el quehacer de la sociedad”.