



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

2002

michel
sánchez allende
DIPUTADA DISTRITO 4

"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

MEXICALI, B.C., 17 DE SEPTIEMBRE DE 2024
NÚMERO DE OFICIO: LMSA/0249/2024/XXV
EXPEDIENTE: CORRESP. LEGISLATIVA
ASUNTO: PRESENTACIÓN DE INICIATIVA DE
REFORMA

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXV
Legislatura del Congreso del Estado de Baja California
P r e s e n t e . -



Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente, en ejercicio de los artículos 27, fracción I y 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como en los numerales 110 fracción II, 112, 115 fracción I y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, vengo a presentar **Iniciativa con proyecto de decreto que crea la LEY DARYELA o Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California, que reforma el artículo 6, fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, así como el 33, fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, con el objetivo de establecer la capacitación obligatoria para la prevención y erradicación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, para todas las personas servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales para el Estado de Baja California; para su inicio en el proceso legislativo en términos del artículo 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo en mención, ante esta Oficialía de Partes.**

Agradeciendo de antemano su atención al presente, le reitero mi atenta consideración y respeto.

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California





"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXV
Legislatura del Estado del Congreso de Baja California

P R E S E N T E.-

La suscrita Diputada **LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**, en lo personal y en representación del Grupo Parlamentario de Morena de esta XXV Legislatura, en uso de las facultades que confieren lo dispuesto por los artículos 27, fracción I y 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como, en los numerales 110, fracción II, 115, fracción I, 117 y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, presento ante esta Honorable Asamblea **iniciativa con proyecto de decreto que crea la LEY DARYELA o Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California, que reforma el artículo 6, fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, así como el 33, fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, con el objetivo de establecer la capacitación obligatoria para la prevención y erradicación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, para todas las personas servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales para el Estado de Baja California; al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Planteamiento del problema

El 19 de febrero de 2023 los medios dieron a conocer los primeros datos sobre el caso Daryela, de quién no se señala su nombre completo por respeto a sus familiares, joven abogada de 25 años de edad, quién después de presentar



denuncias por delitos de violencia familiar, amenazas y demás conductas constitutivas de violencia de género realizadas por su pareja sentimental, un hombre de 70 años de edad, mismo que le arrebató la vida con más de 30 cuchilladas con un cuchillo de cazador en el domicilio de este último.

Dentro de las denuncias que Daryela había presentado con anterioridad, había solicitado órdenes de protección, pero por una carente capacitación en perspectiva de género del personal de la Fiscalía General del Estado, las Corporaciones policiacas involucradas y las y los Jueces del Poder Judicial, estas no fueron decretadas y aplicadas debidamente, suscitando que acaecieran los terribles hechos descritos con anterioridad.

Es en memoria de Daryela y de los cientos de mujeres más que han sido cruelmente asesinadas como víctimas de feminicidio por sus agresores, que se presenta esta ley que busca capacitar de forma obligatoria a todas las personas servidoras públicas del Estado de los tres poderes, de los municipios y organismo autónomos, con el fin de que jamás se vuelva a repetir casos similares.

El machismo y la violencia contra las mujeres es un problema que se presenta día a día en México y Baja California, desde los pequeños micromachismos que se presentan en el hogar, la vida en pareja, el transporte público o incluso en las instituciones públicas y gubernamentales, hasta la modalidad más extrema que es la violencia feminicida.

De acuerdo con Solís Medan (2020):

La violencia de género es producto de circunstancias histórico-sociales que se legitimaron tanto en el plano legal como cultural; sin embargo, esta conducta vulnerada sistemáticamente por acciones u omisiones son un problema grave y complejo que conlleva a la discriminación, lesión de los derechos humanos y desigualdad.

Tanto mujeres como hombres pueden convertirse en víctimas y/o agresores de actos de violencia; sin embargo, es la mujer quien constantemente la padece; las estadísticas señalan



que las mujeres tienen más probabilidades de ser víctima de ataques físicos u homicidios perpetrados por conocidos. (pág. 17)

Cabe destacar que, se ha identificado desde los años 70's, que la violencia se genera en forma de ciclos, Solís Medán (2020) siguiendo a Leonore Walter, quién fue la primera en advertir este ciclo de violencia, iniciando con la fase de lesión, que consiste en una tensión gradual y en escala, aumentando poco a poco; fase de agresión, se presenta cuando las estrategias de control o negociación no funcionan más, manifestándose en una descarga incontrolable de las tensiones; por último, la fase de conciliación, caracterizado por una actitud o comportamiento cariñoso, amable y muestras o señales de arrepentimiento por parte de la persona agresora hacia la víctima.

Esta violencia sistémica es particularmente grave cuando, las instituciones públicas, sobre todo las instancias de prevención de delitos, así como las de procuración e impartición de justicia, cuentan con personal a su cargo que no se encuentra debidamente capacitado para atender las peticiones de las víctimas de violencia de género con perspectiva de género. Este fenómeno lo que genera es que las víctimas de violencia por sus agresores particulares se revictimizan y se convierte en víctimas del Estado al no prevenir, atender y sancionar los diferentes tipos de violencia contra la mujer.

Las estadísticas no mienten, la violencia contra la mujer es grave y aún hay mucho que hacer contra ella. A nivel nacional, el Sistema de Indicadores de Género: Violencia contra las mujeres del Instituto de las Mujeres (2022) señaló que en los casos de violencia física o sexual por parte de su pareja, 7.4% sólo solicitó apoyo a alguna institución, 8.3% sólo presentó una queja o denunció ante alguna autoridad y 4.8% solicitó apoyo a alguna institución ni presentó una queja o denunció ante alguna autoridad, por lo que la confianza en las instituciones es poca por parte de las mujeres.



Aunado a lo anterior, el pasado 30 de agosto de 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía dio a conocer los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares 2021 (2021), cuyo objetivo es generar información estadística con representatividad nacional y para cada una de las 32 entidades federativas y estimar así la prevalencia y gravedad de la violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más por tipo, psicológica, física, sexual, económica o patrimonial; y, ámbito de ocurrencia, escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja.

En términos generales, a nivel nacional 70.1% de las mujeres han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación a lo largo de la vida; mientras que, 42.8% han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación en los últimos 12 meses

En el caso de Baja California, que de conformidad con el censo población 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022) , se cuenta con 3,769,020 millones de habitantes, de los cuales 1,868,431 son mujeres y 1,900,589 son hombres, los resultados no son menos alarmantes que a nivel nacional, ya que en el ámbito general el 69.2% de las mujeres de 15 años o más entrevistadas, experimentaron algún tipo de violencia: Psicológica, Física, Sexual, Económica o Patrimonial a lo largo de la vida y 37.2% en los últimos 12 meses.

Por lo que hace al ámbito comunitario, este es el ámbito en el que las mujeres entrevistadas experimentaron con mayor frecuencia algún tipo de violencia a lo largo de la vida, con 44.7%, mientras que un 18.6% manifestó haber sufrido en este ámbito de violencia en los últimos 12 meses, en este caso, un 72.2% se señaló que la principal persona agresora fue un desconocido, y el lugar más recurrente con un 69.2%, fue en una calle o parque.



En cuanto al ámbito escolar, el 28.6% de la muestra, ha experimentado situaciones de violencia en la escuela a lo largo de la vida. Mientras que 13% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses. Siendo en un 47.5% un compañero de la escuela la principal persona agresora, y en un 65.2% la propia escuela, el principal lugar de ocurrencia de violencia.

Si tomamos los datos por tipo de violencia, el 16.6% de las mujeres han vivido situaciones de violencia sexual a lo largo de la vida escolar. Mientras que 9% ha experimentado violencia de tipo sexual en los últimos 12 meses.

Por lo que hace al ámbito laboral, 34.4% ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida. Mientras que 21.6% vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses, siendo el principal agresor en un 39.6% de los casos un compañero o compañera del trabajo, ocurriendo en un 85% esta violencia en las propias instalaciones del trabajo.

En cuanto al ámbito familiar, un 8.6% declaró haber vivido situaciones de violencia por parte de su familia en los últimos 12 meses, en un 23.3% de los casos se señaló que la principal persona agresora fue su hermano o hermana; mientras que un 58.4% de los casos ocurrieron en su casa.

Ahora bien, en relación con las relaciones sentimentales, un 27.9% de las mujeres manifestó haber sido violentadas por su pareja a lo largo de la relación, y el 13.3% han vivido situaciones de violencia en los últimos 12 meses.

Por otro lado, un 39.1% declaró haber experimentado algún tipo de violencia en la infancia, 28.8% vivió violencia física, 21.4% violencia psicológica y 16.4% violencia sexual. Siendo especialmente alarmante que 20% de las mujeres que experimentaron algún tipo de violencia sexual en la infancia el tío o tía, fue la principal persona agresora sexual.



No menos importante es la violencia contra las personas adultas mayores, al respecto, 217,155 mujeres tienen 60 años y más, de las cuales un 11.3% ha vivido incidentes de violencia en los últimos 12 meses.

Otro grupo que merece especial atención es el de las mujeres con discapacidad, en el que 41.9% señalaron tener alguna discapacidad para realizar actividades cotidianas, de ellas el 38.8% experimentó algún incidente de violencia en los últimos 12 meses, mientras que 69.2% experimentó algún incidente de violencia a lo largo de su vida.

Por lo que hace a los efectos del confinamiento provocados por la pandemia de COVID-19, 14.6% de las mujeres separadas, divorciadas o viudas consideraron que los problemas en la relación de pareja aumentaron durante el periodo de confinamiento.

2. La violencia institucional

En nuestro país, la violencia de género, no obstante, las acciones legislativas y gubernamentales que se han emprendido, sigue teniendo un problema grave de violencia contra las mujeres. El parteaguas del combate de la violencia de género contra las mujeres en México fue la expedición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Periódico Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, lo que llevó a que el 25 de junio de 2008, se expidiera la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.

Estas leyes tienen por objeto establecer las bases para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, garantizando el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen



democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para esto, se reconocen diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, respecto de las primeras, se reconocen la violencia psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, obstétrica, digital, mediática, vicaria, acida y simbólica; mientras que, en modalidades, se contemplan la violencia familiar, laboral, docentes, política, institucional, comunitaria, feminicida. De estas destaca la violencia institucional, que en ambas leyes se define como:

[...] los actos u omisiones de los servidores públicos, de cualquier orden de gobierno, que discriminen, dilaten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

En este contexto, las mujeres viven la discriminación y la violencia de forma más acentuada que los hombres, motivo por el cual, las políticas públicas en su diseño e implementación deben de contemplar la perspectiva de género, asimismo, las personas servidoras públicas deben encontrarse debidamente capacitadas para su identificación e implementación, de esta forma convirtiendo al Estado en un factor de adelanto para las mujeres y garantizando su acceso a una vida libre de violencia, rompiendo de esta forma con la violencia de género institucional que tanto daño ha hecho a las mujeres a lo largo de la imposición del sistema patriarcal.

Una muestra de lo grave de la situación es que actualmente, de las 32 entidades federativas, 22 se encuentran con una Alerta de Violencia de Género contra las mujeres decretada, de acuerdo con información del Instituto Nacional de las Mujeres (2021). La alerta de violencia de género es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su trámite para emitirla o concederla lo describe el Reglamento de dicha Ley, y consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia



feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad.

No obstante, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, cuenta con varias disposiciones normativas que mandatan que las personas titulares del Poder Ejecutivo, Judicial y de la Fiscalía General del Estado, deben capacitar a su personal en perspectiva de género con el fin de erradicar la violencia de género, así como la discriminación y el garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, también lo es que, por un lado se excluye de esta obligación al resto de organismos autónomos, así como que, las capacitaciones impartidas siguen una línea transversal e interseccional, por lo que se convierten dichas capacitaciones en esfuerzos aislados.

Es por eso que, en Baja California, la capacitación de las personas servidoras públicas, de todos los niveles, se ha realizado de forma opcional, sin consecuencia para quienes no se capacitan, o limitada a dependencias o áreas específicas, pero no dirigida a todo el personal, y mucho menos con carácter obligatorio.

3. Antecedentes

3.1. Ley Micaela en Argentina

Leyes como estas no son nuevas, en Argentina ya se encuentra legislada desde el año 2019 Ley Micaela, el Gobierno Argentino (s.f.) refiere que dicha ley fue promulgada el 10 de enero de 2019 y en ella se establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en dicho país.



De acuerdo al portal oficial, la Ley toma su nombre en conmemoración de Micaela García, joven de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner. Dicha ley busca conseguir la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación, así como transmitir herramientas y deconstruir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley y, en definitiva, cada una de las políticas públicas. Se trata de una oportunidad para jerarquizar la formación y ponerla al servicio del diseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal.

El Gobierno Argentino (s.f.) refiere que entre 2020 y 2021 se consiguieron los siguientes resultados:

1. Llevamos adelante 75 instancias de sensibilización destinadas a autoridades.
2. Se capacitaron 4.793 autoridades pertenecientes a 130 organismos de las 22 jurisdicciones de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.
3. Atravesaron el proceso de formación 891 autoridades del Poder Ejecutivo Nacional.
4. Implementamos 4 cohortes del dispositivo de fortalecimiento institucional.
5. Se capacitaron 56.811 agentes estatales de los tres poderes en el marco de los programas certificados y en proceso de certificar.
6. Asesoramos a 145 equipos de organismos del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial en el diseño y puesta en marcha de sus propios programas.
7. Certificamos 44 programas de capacitación en Ley Micaela, que se ejecutan en 91 organismos de los tres poderes del Estado.
8. 34 áreas del Estado se encuentran en proceso de certificación.

Dentro de los contenidos mínimos que contempla la Ley Micaela se encuentran, de acuerdo con información del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina (s.f.), el siguiente capitulo:

Capítulo 1: ¿Quién era Micaela García?

Capítulo 2: Perspectiva de género y diversidad

Eje 1 - Género: el concepto en boca de todas, todes y todos



Eje 2 – ¿Qué es eso que llamamos “Patriarcado”?

Capítulo 3: Violencias por motivos de género

Capítulo 4: Transversalización de la Perspectiva de Género y Diversidad

3.2. Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California Sur

En el caso de México, el primer y único Estado hasta el momento en implementar una ley que establezca la capacitación obligatoria en materia de género es Baja California Sur, que el 31 de julio de 2021 publicó la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California Sur, la cual sirve de inspiración a la presente iniciativa, por lo que se reproducen su exposición de motivo en lo que nos interesa, autoría de la Diputada Sandra Guadalupe Moreno Vázquez (2021), quien refiere que:

El objeto de la presente iniciativa consiste en que todas las personas servidoras públicas de los tres poderes del Estado, de los Ayuntamientos y de los órganos constitucionales autónomos de Baja California Sur estén obligadas a capacitarse en materia de género, de la prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres. De esta manera, se crearán capacidades para garantizar que, desde la detección de la problemática, el diseño de las políticas públicas, su implementación y su evaluación contengan perspectiva de género. Asimismo, se distribuyen competencias entre los distintos órdenes de gobierno para realizar las capacitaciones y se establece el régimen disciplinario en caso de incumplir con la obligación.

En la actualidad nuestra Entidad y nuestro País, atraviesa por una grave crisis de violencia en contra de las mujeres, la cual es producto de la descomposición social ocasionada por el modelo neoliberal implementado en nuestro país desde hace más de cuatro décadas. La cultura machista y patriarcal se refleja en todos los ámbitos de la sociedad mexicana, desde simples chascarrillos, pasando por el acoso sexual y culminando, lamentablemente, con el feminicidio.

En este sentido, es imperativo que todas las personas servidoras públicas, del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los ayuntamientos, así como de los organismos autónomos de Baja California Sur se capaciten en materia de género, sobre la prevención y erradicación de los tipos de violencias hacia las mujeres. Actualmente, muy pocas personas



servidoras públicas no cuentan con formación en materia de perspectiva de género y de combate a las violencias machistas. Una ruta efectiva para lograrlo es la concientización de las personas servidoras públicas en materia de género. Para que, de esta manera, las políticas públicas, acciones o contacto con la ciudadanía, en general, cuenten con perspectiva de género.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Plantea un modelo transformador de la sociedad que busque la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados miembros que la suscribieron.

La Agenda 2030 se compone de 17 Objetivos y 169 metas. A través de ella, se busca promover una prosperidad económica compartida, el desarrollo social, la protección ambiental para todos los países y combatir la pobreza.

En el prólogo de la Agenda 2030 se establece que la misma “es una agenda civilizatoria, que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación. Por lo tanto, se invita a los representantes de los Gobiernos, la sociedad civil, el ámbito académico y el sector privado a apropiarse de esta ambiciosa agenda, a debatirla y a utilizarla como una herramienta para la creación de sociedades inclusivas y justas, al servicio de las personas de hoy y de futuras generaciones”. En este sentido, el Objetivo 5 trata el tema de la Igualdad de Género y busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, las niñas y las adolescentes.

La Agenda 2030 reconoce que, a pesar de los avances legislativos y la implementación de políticas públicas que se han implementado en la materia de igualdad de género, “las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo”.

La igualdad de género es un derecho humano, reconocido tanto en tratados internacionales como en nuestra misma Carta Magna, y, en este sentido, todas las autoridades en el ámbito de sus competencias deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en nuestro territorio.

Entre las metas que los Estados se proponen alcanzar con el Objetivo 5, se encuentran las siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.



- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En este sentido, para alcanzar las metas en materia de igualdad de género que plantea el Objetivo 5 de la Agenda 2030, es necesario crear una estrategia estatal e integral de capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen como servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales a los Poderes del Estado, los Ayuntamientos y entidades autónomas, con el fin incrementar las capacidades necesarias para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Entre los principios rectores para el cumplimiento de este plan estratégico deben de estar los siguientes: el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la igualdad jurídica y sustantiva entre la mujer y el hombre; la no discriminación; la libertad de las mujeres; la perspectiva de género; y la transversalidad en materia de género.

Es importante que todas y todos los servidores públicos, así como los prestadores de servicios profesionales al servicio del Estado cuenten con los conocimientos y aptitudes suficientes en materia de género, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres.

Así, desde la persona titular del Ejecutivo Estatal, Los Magistrados integrantes del Poder Judicial, las Legisladoras, los Legisladores, las y los Titulares de los Ayuntamientos de la Entidad, hasta el funcionarios de menor jerarquía, deberá de capacitarse con la finalidad mejorar las condiciones de vida de todas las mujeres sudcalifornianas.

Las violencias contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendidas, arraigadas y toleradas en el mundo. Las mujeres y las



niñas sufren diversos tipos de violencia en todos los ámbitos de su vida y bajo múltiples manifestaciones.

[...]

Existen algunos esfuerzos aislados en materia de capacitación en materia de género. A continuación, se presenta una síntesis de ello: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Capítulo II, que aborda el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece, en su artículo 38, que el Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

[...]

A fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia institucional, los tres poderes del gobierno del Estado y los Ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, realizarán las adecuaciones que correspondan en materia administrativa y proporcionarán la capacitación que requieran sus servidores públicos, a fin de que en ejercicio de sus funciones estos sean capaces de asegurar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo promoverán las acciones conducentes para sancionar las conductas violentas ejercidas por servidores públicos y reparar el daño infligido a las afectadas, de conformidad con lo dispuesto por las normas jurídicas aplicables.”

En la práctica nos damos cuenta que la atención a las mujeres víctimas de violencia siguen siendo revictimizadas por quienes se supone que deben ser protegidas, pues las pasan de una oficina a otra para que les sea recibida su denuncia. Aun nos encontramos con acciones discriminatorias en las oficinas públicas y privadas en donde se obstaculiza que las mujeres ocupen cargos de decisión y vemos como quienes están a cargo de la administración y de la procuración de justicia se resisten a encuadrar los hechos que se denuncian de acuerdo con los delitos que ya están tipificados en razón de género.

Es necesario que la capacitación en materia de género, de prevención de las violencias hacia las mujeres se imparta de manera de forma en que sea evaluada y que se reciba de manera obligatoria por la totalidad de las personas que desempeñan una función pública.

Consideraciones que se hace propias y se consideran aplicables en términos generales también a la realidad que viven las mujeres del Estado de Baja California.

Dicha iniciativa fue impugnada ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de las Acciones de Inconstitucionalidad 127/2021 y acumulada 131/2021, por el Poder Ejecutivo Federal y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.



Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 19 de septiembre de 2023 emitió sentencia que resolvió la Acción de Inconstitucionalidad 127/2021 y acumulada 131/2021, en la que declaró la validez de dicha Ley, salvo por dos artículos que sufrieron la invalidez parcial de porciones normativas, declarando en su resolutivo segundo:

SEGUNDO. Se declara la invalidez de los artículos 15, párrafo segundo, en su porción normativa “grave”, y 16, en su porción normativa “*En caso de recibir dos apercibimientos, sin causa justificada, se procederá a la suspensión temporal sin goce de sueldo, hasta en tanto sea capacitado en los términos que marca la presente Ley*”, de la Ley de Capacitación en Materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia Hacia las Mujeres para el Estado de Baja California Sur, expedida mediante el DECRETO 2780, publicado en el Boletín Oficial de dicha entidad federativa el treinta y uno de julio de dos mil veintiuno, la cual surtirá sus efectos a partir de la notificación de estos puntos resolutivos al Congreso del referido Estado, por los motivos expuestos en los apartados VI y VII de esta decisión. (pág. 39)

En la misma sentencia establece la base para fijar la competencia de las legislaturas de los Estados para legislar en materia de obligaciones a personas servidoras públicas, siempre y cuando estas no sean consideradas graves, en virtud de que esta última atribución corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión. Para aclarar lo anterior se transcriben porciones de los párrafos 41, 43 y 44:

41. Bajo esa lógica, es claro que ninguna ley estatal puede otorgar el carácter de grave a una falta que no encuadre en las antes mencionadas, pues, de hacerlo, no sólo estaría infringiendo lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sino que contravendría lo establecido en el artículo 73, fracción XXIX-V, de la Constitución Federal, el cual señala que el Congreso de la Unión es quien tiene la facultad de expedir la ley general (Ley General de Responsabilidades Administrativa) que distribuya las competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que éstos incurran, así como los procedimientos para su aplicación.

[...]

43. Partiendo de lo anterior, es claro que las entidades federativas pueden imponer ciertas obligaciones a sus funcionarios, como es precisamente el tener una capacitación



en materia de género, de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, pues todas las autoridades [...]

44. [...] si bien el incumplimiento de la obligación impuesta a los servidores públicos de ese Estado, en el sentido de recibir capacitación para prevenir y erradicar todos tipo de violencia hacia las mujeres, puede constituir una falta administrativa en tanto que esa capacitación se vincula con el adecuado cumplimiento de las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, lo cierto es que no puede llegar a tener el carácter de falta grave. (págs. 30-33)

De lo anterior se concluye que, la Legislatura de Baja California es competente para expedir la Ley que se propone, así como establecerla como una falta administrativa no grave.

3.3. Ley Daryela en la XXIV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California

Ya durante la XXIV Legislatura, 2021-2024, presenté el 7 enero 2024 esta misma iniciativa de creación de la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California, la cual fue socializada con presencia de víctimas, así como de autoridades del Poder Ejecutivo, de la Fiscalía General del Estado y del Poder Judicial del Estado, el cual fue celebrado el 6 de junio de 2023 y denominado “*Foro Hablemos de la Ley Daryela y la Ley Alina-Comisión de Igualdad de Género*”, llegando al consenso entre las y los participantes de la necesidad de la capacitación obligatoria en perspectiva de género para todas las personas servidoras públicas de los tres poderes del Estado, así como de los municipios.

También es importante recordar el caso de Alina Mariel Narziso Tehuaxtle, quién fue víctima de intento de feminicidio (feminicidio en tentativa) y por defenderse fue condenada a 45 años de prisión por el delito de homicidio calificado con ventaja el pasado 12 de octubre de 2022, sentencia que luego fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Baja California, pero que revela las



consecuencias de contar con personal jurisdiccional sin capacitaciones en perspectiva de género.

4. Recomendaciones internacionales

ONU Mujeres (2012) emitió el Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer, en el que formula una serie de recomendaciones a los Estados miembros, sugiriendo un modelo de legislación en materia de violencia contra la mujer, dentro de sus recomendaciones se encuentra la *“Formación y capacitación de los empleados públicos”*, que tiene como fin establecer:

- la formación y capacitación regulares e institucionalizadas de los empleados públicos sobre la cuestión de la violencia contra la mujer teniendo en cuenta las cuestiones de género;
- la formación y capacitación específicas de los empleados públicos pertinentes cuando se promulgue nueva legislación, con el fin de garantizar que sean conscientes de su existencia y competentes en el uso de sus nuevas obligaciones; y
- que dicha formación y capacitación se desarrolle y lleve a cabo en estrecha consulta con organizaciones no gubernamentales y proveedores de servicios a demandantes/supervivientes de violencia contra la mujer.

Resulta crucial velar por que las personas a quienes se exija la aplicación de legislación relativa a la violencia contra las mujeres incluida la policía, fiscales y jueces, tengan una comprensión profunda de dicha legislación y sean capaces de aplicarla de forma apropiada y teniendo en cuenta las cuestiones de género. Cuando no se forma de manera exhaustiva a los empleados públicos que participan en la aplicación de la ley en relación a su contenido, existe el riesgo de que no se aplique de forma efectiva o uniforme. Se han realizado múltiples y variados esfuerzos para formar a los empleados públicos e incluir la capacitación de la violencia contra la mujer en los planes oficiales de formación de estas profesiones. Se ha demostrado que dichos esfuerzos formativos y de capacitación son más efectivos, y se aplican con el mayor rigor, cuando son exigidos por ley y desarrollados en estrecha colaboración con organizaciones no gubernamentales. (págs. 16-17)

En cumplimiento a estas recomendaciones, la legislación preverá la capacitación continua de forma anual, para salvaguardar la actualización de los contenidos para



que vaya al mismo ritmo que los cambios legislativos, así como los estudios y propuestas vigentes y de vanguardia como política pública, así como con base a los propios resultados generados por la propia capacitación.

5. Caso Digna Ochoa y familiares vs. México

Otro caso emblemático y que constituye una obligación para el Estado Mexicano es el caso de Digna Ochoa, quien el 19 de octubre de 2001, a las 18:00 horas, fue encontrada sin vida por su compañero laboral Gerardo González Pedraza en el despacho en la Ciudad de México, fue una conocida defensora de derechos humanos, participó en la defensa de varios casos de gran relevancia en México, tales como la masacre de “*Aguas Blancas*” o las violaciones de derechos humanos sufridas por los señores Cabrera García y Montiel Flores o los señores García Cruz y Sánchez Silvestre.

Después de varias omisiones por parte de la Fiscalía, se determinó el no ejercicio de la acción penal, a pesar de que en peritajes se determinó que la occisa presentaba tres lesiones: dos causadas por proyectil de arma de fuego y una en el cráneo y otra en el muslo izquierdo con orificio de entrada y salida; así como un hematoma en el muslo derecho. Además, en su despacho se encontraron recortes de periódico con la leyenda “*PRO’S, hijos de puta si siguen a otro*”.

Este asunto llegó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021), quién el 25 de noviembre de 2021, emitió sentencia en la que condenó al Estado Mexicano, estableciendo dentro de las garantías de no repetición la de capacitar a las autoridades policiacas, ministeriales y jurisdiccionales, tal y como se expresa a continuación:

E. Garantías de no repetición

171. La Comisión recomendó que el Estado dispusiera de mecanismos de no repetición que incluyan el “fortalecimiento de la capacidad investigativa de actos de violencia contra defensoras y defensores de derechos humanos, a la luz de las directrices mencionadas en



el presente Informe de Fondo, lo que deberá incluir el diseño y puesta en práctica de protocolos, así como las medidas de fortalecimiento institucional y debida capacitación a todas las autoridades que entran en contacto con este tipo de casos, desde policiales, hasta ministeriales y judiciales”. (pág. 52)

Este es un caso más que obliga al Estado mexicano, y por ende, a sus entidades a establecer programas de capacitación en género para prevenir las violencias y brindar un servicio público sensibilizado y con perspectiva de género.

6. Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Baja California (AVGM/02/2020)

En junio de 2021 se declaró la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por violencia feminicida en todos los municipios del Estado de Baja California, lo que generó que se emitiera el Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM/02/2020 de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de Baja California (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021), en el que se establecieron las recomendaciones que las autoridades de los tres poderes del Estado y los municipios tenían que cumplir.

Respecto a las recomendaciones en materia de capacitación, la *VII.a. Primera conclusión. Programa de formación de capacidades para los tres poderes (sensibilización, capacitación y profesionalización)*, señala que:

La creciente violencia hacia las mujeres en Baja California hace necesaria una profesionalización con perspectiva de género y una debida atención a víctimas como punto de partida para la creación de una cultura basada en los derechos humanos al interior del aparato gubernamental, de todas las instituciones, incluso aquellas que no trabajan directamente con víctimas y especialmente de las y los primeros respondientes, las unidades especializadas de atención a mujeres víctimas y el personal que atiende las llamadas de emergencia. Es preponderante incluir a quienes llevan a cabo los procesos de investigación y judicialización, especialmente Ministerio Público, Unidades de peritaje, Jueces de control y Defensoría Pública, para garantizar que se implemente protocolo para juzgar con



perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), así como otras herramientas metodológicas apropiadas que abonen a la comprensión de dicha perspectiva y de los derechos humanos.

En consecuencia, se propone lo siguiente:

I. Diseñar e implementar un Programa integral y permanente de sensibilización, capacitación y profesionalización, para erradicar la violencia de género en Baja California, en coordinación de los tres órdenes y poderes de gobierno. El programa debe incluir al menos los siguientes contenidos: derechos humanos, enfoque diferenciado, perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, el derecho de las mujeres y las niñas al acceso a una vida libre de violencia, protocolos de atención en casos de violencia de género, lenguaje incluyente y no sexista, ética del cuidado, planeación y programación con perspectiva de género, protocolos de acompañamiento a víctimas de violencia de género, de manejo de crisis y de investigación. El modelo pedagógico debe considerar las distintas necesidades del personal de gobierno e implementar herramientas interactivas y lúdicas que hagan más eficaz el aprendizaje.

II. Elaboración de cinco subprogramas permanentes de capacitación derivados del Programa Integral, que atienden distintas necesidades de las y los servidores públicos:

a. Profesionalización en perspectiva de género en planeación y programación de la administración pública estatal y municipales, a través de los programas de capacitación de Oficialía Mayor, con la coordinación técnica de los Instituto de las Mujeres, estatal y municipal, el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil y la academia.

b. Programa de especialización obligatoria en la atención a víctimas para quienes trabajan de manera directa: Primeras respondientes, policías estatales y municipales, jueces y juezas, ministerios públicos, defensoría pública, periciales, secretarías de acuerdo, personal de refugios y albergues para mujeres, entre otros.

c. Capacitación integral en materia de justicia con perspectiva de género para la implementación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN. Dirigido al poder judicial, defensoría pública, y a la comunidad jurídica de asesoría legal, específicamente temas como: Medidas cautelares, argumentación jurídica con perspectiva de género, en el ofrecimiento y valoración de la prueba con perspectiva de género, así como en reparación integral del daño, para incorporar en los medios de defensa de las víctimas.

d. Inclusión de actividades periódicas de contención emocional en los programas de especialización del personal de instancias de atención a víctimas, con consideración especial no limitativa: Fiscalía General del Estado, Poder judicial, Secretaría de Salud, DIF Estatal, Comisión de atención a víctimas, Comisión de búsqueda y trata de personas, e INMUJERBC, así como las Secretarías de Seguridad Pública y homólogos municipales.

e. Diseño e implementación de programas de capacitación continua a personas servidoras públicas de alto nivel del poder legislativo, judicial, de la administración pública estatal y los



municipios sobre perspectiva de género y manejo de discurso con enfoque de derechos humanos. (págs. 126-127)

Se destaca que, el Gobierno del Estado, encabezado por nuestra Gobernadora Marina del Pilar Ávila Olmeda a través del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Baja California (2022), incorporó al Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (2022-2027), líneas de política pública de capacitación en materia de perspectiva de género con atención a víctimas en materia de acceso de las mujeres a la justicia, en educación y prevención de violencias en el acoso escolar, y, en general, buscar la institucionalización de la Perspectiva de Género encaminada a lograr la igualdad a través de la capacitación y sensibilización de las personas servidoras públicas para brindar atención con enfoque de inclusión y perspectiva de género.

Asimismo, se encuentran esfuerzos por promover la capacitación de las personas servidoras públicas en el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Baja California 2024-2027 (2022), el cual, alineado con el Plan Estatal de Desarrollo, establece los programas de capacitación que tienen por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Sin embargo, como todos los esfuerzos legislativos y administrativos hasta el momento, dicha capacitación no es general ni legalmente obligatoria, sino que se focaliza específicamente en el personal que atiende directamente a mujeres víctimas de violencia o diseña programas dirigidos a atenderles, sin que sea un eje rector de la política de forma transversal.

7. Marco normativo

7.1. Marco constitucional y convencional

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la más amplia protección de los derechos humanos reconocidos en la propia



constitución y los tratados internacionales suscritos por la Presidencia de la República y ratificados por el Senado; asimismo, prohíbe todo tipo de discriminación motivada por el género.

Adicionalmente, el artículo 4º de la Constitución, señala que la mujer y el hombre son iguales, empero, esta igualdad debe de garantizarse por medio de disposiciones normativas que busquen lograr no solo una igualdad formal, sino una auténtica igualdad sustantiva, que equilibre las desigualdades históricas y sistemáticas que han imperado en nuestro sistema jurídico.

En el ámbito de los instrumentos internacionales, la Convención Interamericana poro Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, también conocida como la Convención de Belem do Pará, de 1994, afirma que lo violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y que limita de forma desproporcional el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de las mujeres.

Dicha convención, define lo violencia como cualquier acción o conducto 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. Dentro de las obligaciones de los Estados miembros se encuentran el contar con políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, absteniéndose de reproducirla en sus instituciones e invitando a sus funcionarios y personal a desempeñarse de acuerdo con esta indicación, así como fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

En concordancia, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) suscrita por México el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981, establece en su artículo 3ro que *los Estados*



Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, se destaca La Recomendación No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del año 1990, entiende a la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación, lo que viene a vincularse con el artículo 1º de la Constitución federal, obligando a las autoridades a prevenirla y tomar acciones de política pública para ello.

De acuerdo a lo establecido en la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la transversalización de la perspectiva de género al interior de las instituciones del Estado es clave para el avance de la igualdad de género.

7.2. Marco normativo nacional

De conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la violencia institucional como:

ARTÍCULO 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Es decir, se trata de la violencia de género que es cometida por las personas servidoras públicas en los diferentes ámbitos de competencia, sin distinguir la jerarquía, orden del gobierno, poder u órgano autónomo en el que presten servicios.



En dicha ley, también se prevé en su artículo 19 que los tres órdenes de gobierno, es decir, federal, local y municipal, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público (los tres poderes y los organismos autónomos) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Adicionalmente, el artículo 20 dispone que, prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.

La misma Ley General establece una serie de obligaciones respecto a la capacitación del personal del Poder Ejecutivo, Judicial, la Fiscalía, las entidades federativas y los municipios, por lo que se considera que la ley que se propone crear viene a fortalecer y es armónica con la Ley General en cita.

7.3. Marco normativo local

Por lo que hace a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, el artículo 8, fracción XX, reconoce como derecho de las habitantes del Estado a que el estado dicte las medidas necesarias para evitar que se ejerza violencia de género, entre ellas la digital. Cuando las autoridades ministeriales o judiciales no tomen las medidas necesarias para garantizar la integridad de la mujer, serán sancionadas conforme a la ley de la materia.

Sin embargo, como quedo expuesto en el planteamiento del problema, en Baja California las instituciones han quedado mucho a deber en el combate a la violencia de género, sobre todo en los rubros de procuración e impartición de justicia.

Por otro lado, el artículo 98 dispone que el Estado las mujeres tienen los mismos derechos civiles y políticos que los hombres; podrán ser electas y tendrán derecho al voto en cualquier elección, siempre que reúnan los requisitos que señale la Ley.



Ahora bien, con lo que respecta a la capacitación, las siguientes leyes establecen disposiciones respecto a la capacitación de las y los servidores públicos en perspectiva de género:

- Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California (Artículos 6 fracción XXI y 9 BIS);
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California (Artículo 28, 33, 35, 38, 42, 43, 46 y 47), y
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California (Artículos 13 BIS y 13 TER)

En estas leyes se encuentran disposiciones en las que instruyen al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y los municipios, el establecer programas de capacitación en perspectiva de género, de acuerdo al ámbito de sus competencias; sin embargo, todos estos son esfuerzos aislados sin una debida coordinación y sin una política o línea transversal e interseccional, además de no tener el carácter obligatorio para todo el personal; asimismo, no contempla a las y los servidores públicos que prestan sus servicios en los organismos constitucionalmente autónomos.

Es por ello que, se debe crear un Plan de capacitación interseccional y transversal para capacitar a la totalidad de las y los servidores públicos de los tres poderes del Estado, municipios y órganos constitucionalmente autónomos, con carácter obligatorio y con sanciones administrativas.

8. Propuesta:

Por lo anteriormente expuesto se propone:



- Crear la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California; y,
- Modificar la fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, para establecer que sea dicho instituto el encargado de diseñar la estrategia de capacitación de los tres poderes, municipios y organismos constitucionalmente autónomos.
- Modificar la fracción III del artículo 33 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, para que sea el Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres, en lugar de crear un nuevo sistema, el que se encargue de la Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y su programa.

Respecto a la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California, no hay cuerpo normativo vigente o derogado en el Estado con cual comparar, por lo que se señala que consistirá en 18 artículos agrupados en cinco capítulos y cinco artículos transitorios, los capítulos tendrán los siguientes títulos:

- Capítulo I, con título “Disposiciones Generales”, con los artículos que van del 1 al 4;
- Capítulo II, con título “De las obligaciones de quienes desempeñan un servicio público”, con los artículos que van del 5 al 8;
- Capítulo III, con título “Distribución de Competencias y Coordinación”, con artículos que van del 9 al 12;
- Capítulo IV, con título “De las Unidades de Género”, con el artículo 13;
- Capítulo V, con título Responsabilidades y Sanciones, con los artículos que van del 14 al 18; y
- Cinco artículos transitorios.



Respecto al régimen transitorio, se propone que en el primer artículo se establezca que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado; en el segundo, se derogan las disposiciones contrarias al contenido de la ley; en el tercero, conceder un plazo de 90 días expedir el Reglamento de la presente Ley; el cuarto establecer que los recursos financieros que demande la aplicación de la ley sean tomado de las partidas autorizadas para los entes obligados, de que se trate, en el Presupuesto de Egresos correspondiente al año fiscal vigente, obedeciendo al principio de gradualidad, y, quinto, que las personas que actualmente se desempeñan como servidoras públicas o como prestadores de servicios profesionales al servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Ayuntamientos y de los organismos constitucionales autónomos contarán con un año natural, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para capacitarse en los términos de la ley.

Respecto a las reformas que modifica la fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, y la de la fracción III, del artículo 33 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, se puede visualizarse en el siguiente:

Cuadros comparativos:

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO REFORMADO:
ARTÍCULO 6.- El Instituto tendrá las siguientes atribuciones: I.- Elaborar el Programa Estatal y coordinar las acciones en él contenidas; II.- apoyar la formulación de políticas públicas e impulsar las propuestas de la sociedad, para	ARTÍCULO 6.- (...) I a XX (...)



alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo para la mujer en el ámbito político, social, cultural y económico, e incorporar este principio en la planeación del desarrollo. III.- Impulsar la incorporación de los lineamientos del Programa en el programa anual de cada dependencia y entidad de la Administración Pública del Estado, así como en el de los sectores en general vinculados con estos instrumentos, para la ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos; IV.- Establecer y concertar acuerdos y convenios con las autoridades de los tres órdenes de gobierno para promover, con la participación, en su caso, de los sectores social y privado, las políticas, acciones y subprogramas que se establezcan en el Programa; V.- Procurar, impulsar y apoyar ante los poderes públicos del Estado, acciones dirigidas al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como el fortalecimiento de mecanismos administrativos para el mismo fin; VI.- Establecer y operar en coordinación con el Comité de Planeación del Desarrollo del Estado y otras dependencias del ejecutivo, un sistema de seguimiento de los programas federales, estatales y municipales relacionados con la mujer, de conformidad con lo previsto en las leyes y convenios respectivos;	
--	--



VII.- Establecer vínculos de colaboración con el Poder Legislativo y con los ayuntamientos del Estado, para promover acciones legislativas y reglamentarias que garanticen a las mujeres la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo;

VIII.- Establecer vínculos de colaboración con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en los ayuntamientos para promover y apoyar, en su caso, las políticas, programas, y acciones en materia de igualdad de oportunidades y desarrollo para las mujeres;

IX.- Promover la prestación de servicios de seguridad social en apoyo a madres trabajadoras;

X.- Promover ante las autoridades competentes que los contenidos y materiales educativos estén libres de prejuicios discriminatorios contra las mujeres y que fomenten la igualdad de derechos y oportunidades;

XI.- Promover ante las autoridades competentes que se garantice el acceso de la mujer, y se aliente su permanencia o reingreso a las instituciones educativas en todos sus niveles, impulsando además a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres;

XII.- Propiciar y fomentar el acceso de las mujeres de la tercera edad, discapacitados y pertenecientes a minorías étnicas, a todo tipo de programas destinados a la mujer;



XIII.- Promover ante las autoridades Federales, Estatales y Municipales en materia de salud, el acceso de las mujeres a servicios integrales de atención a la salud, considerando las características particulares de su ciclo de vida y condición social:

XIV.- Promover en coordinación con otras dependencias del Ejecutivo, acciones de combate a la pobreza, marginación y exclusión de las mujeres de las actividades económicas, culturales y sociales de la entidad, especialmente en el medio rural e indígena;

XV.- Estimular y fomentar la participación activa de las organizaciones que actúan en la promoción y defensa de los derechos de la mujer, en las tareas de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y acciones públicas orientadas al desarrollo integral de la mujer;

XVI.- Promover ante las autoridades competentes la realización de acciones tendientes a prevenir, sancionar, atender y erradicar la violencia contra la mujer;

XVII.- Promover acciones tendientes a reconocer las aportaciones de la mujer, derivadas de su participación en el desarrollo del Estado;

XVIII.- Impulsar en los medios de comunicación, una cultura de igualdad entre el hombre y la mujer, reconociendo y dignificando su imagen ante la sociedad;



XIX.- Servir de enlace con organizaciones locales, nacionales e internacionales que apoyen proyectos dirigidos a la mujer, para lograr la captación de recursos y su adecuada distribución; XX.- Concertar y suscribir acuerdos de colaboración con organismos gubernamentales, no gubernamentales, públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres; XXI.- Actuar 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; XXII.- Promover la ejecución de acciones para el reconocimiento público de las mujeres, así como para la difusión nacional e internacional de las actividades que las benefician; XXIII.- Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas , económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad; XXIV.- Participar y organizar reuniones y eventos para el intercambio de experiencias e	XXI.- Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, los poderes Legislativo y Judicial, los órganos autónomos, 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; XXII a XXXI (...)
--	--



información en los ámbitos de su competencia sobre los temas de las mujeres;

XXV.- Promover, difundir y publicar obras relacionadas con las materias objeto de esta Ley;

XXVI.- Promover las aportaciones de recursos provenientes de dependencias e instituciones públicas, organizaciones privadas y sociales, interesadas en apoyar el logro de la equidad entre hombres y mujeres;

XXVII.- Impulsar la cooperación nacional e internacional, para el apoyo financiero y técnico en la materia de equidad entre hombres y mujeres, de conformidad con las disposiciones aplicables;

XXVIII.- Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas del Programa, mismos que deberán contener las acciones, metas, indicadores y esquemas de medición necesarios para determinar el cumplimiento de sus objetivos;

XXIX.- Actualizar anualmente el diagnóstico sobre la situación de las mujeres, en relación con los avances y operatividad del programa de conformidad con las siguientes bases:

a) El diagnóstico deberá reflejar por lo menos, el porcentaje de participación de las mujeres en la dinámica social, política y económica de la entidad; el acceso de las mujeres a la educación superior y media superior; así como el índice de



violencia intrafamiliar y de género a nivel estatal, y por municipio; b) Para la elaboración del diagnóstico, el instituto invitará a los organismos de la sociedad civil dedicados a temas de la mujer, para que en los términos del reglamento respectivo, participen de manera activa en la fase de investigación e integración del mismo; c) La actualización del diagnóstico deberá prever la integración de avances bimestrales en cada uno de los rubros en que este se estructure; XXX.- Llevar a cabo todas las acciones que conforme a la normatividad en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de violencia en contra de las mujeres le correspondan; XXXI.- Proponer e implementar acciones enfocadas a reflexionar, generar cambios de actitud y motivar a las mujeres a participar en talleres y cursos de emprendimiento de oficios, tradicionalmente dirigidos a hombres; XXXII.- Proponer, implementar y/o fomentar talleres y cursos de emprendimiento, para las mujeres de oficios tradicionalmente dirigidos a hombres; debiendo darse la máxima publicidad; y, XXXI.- Las demás que señale el reglamento de esta Ley.	
	TRANSITORIO:



	ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.
--	--

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

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 33. Serán atribuciones del Sistema: I. Validar el Programa Estatal; II. Fomentar la coordinación, concertación, colaboración e información entre las instituciones estatales y municipales, públicas y privadas que se ocupen de la atención a cualquier modalidad de violencia contra las mujeres; III. Promover la capacitación y sensibilización de los funcionarios del sistema judicial, de procuración de justicia, del policial, del sistema de salud y en general, de cualquiera que preste servicios relacionados con cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres;	Artículo 33. (...) I a II (...) III. Promover la capacitación y sensibilización de los funcionarios del sistema judicial, de procuración de justicia, del policial, del sistema de salud y en general, de cualquiera que preste servicios relacionados con cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres, así como diseñar, aprobar e implementar la Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y su programa en términos de la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California;



III-A. Aplicar un enfoque de interseccionalidad para atender de forma holística y sistemática las diversas variables que generan violencia en contra de las mujeres; IV. Difundir los contenidos de esta Ley; V. Gestionar ante los medios de comunicación, a fin de que participen en la difusión de programas, campañas públicas encaminadas a sensibilizar y concientizar a la población sobre el problema de la violencia contra las mujeres, y las medidas para su prevención, sanción y erradicación; VI. Sesionar de forma ordinaria cada tres meses al año y, de forma extraordinaria a solicitud de la Presidencia, o por conducto de la mayoría de sus integrantes. VII. Una vez formulado e implementado el programa estatal, los titulares de las dependencias, entidades y demás organismos, que lo integran se reunirán cada tres meses con la finalidad de evaluar el cumplimiento de los objetivos del programa, y determinar conforme al resultado de la evaluación, las propuestas necesarias para el diseño e instrumentación eficientes de las políticas en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia; VIII. Proponer al Ejecutivo estatal su reglamento interno; IX. Impulsar la formulación e implementación de protocolos para la prevención, actuación y	III-A a X (...)
--	------------------------



erradicación de la violencia contra las mujeres, en dependencias, entidades estatales y municipales, órganos autónomos, y demás entes públicos; y, X. Remitir la información que corresponda para mantener actualizado el Registro y la Base Estatal.	
	TRANSITORIO: ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

9. Impacto económico y/o presupuestal

La presente propuesta no tiene impacto económico ni presupuestal en las finanzas del Estado, en virtud de que el régimen transitorio propuesto establece el principio de gradualidad en la implementación de la reforma.

Por todo lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto que crea la **Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California**, reforma la **Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California** y la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California**, al tenor del siguiente:

DECRETO:

ARTÍCULO PRIMERO: La XXV Legislatura del Estado de Baja California aprueba crear y expide la **Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y**



Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1o. La presente ley tiene por objeto establecer la capacitación obligatoria para la prevención y erradicación de todo tipo de violencia hacia las mujeres, en las distintas modalidades, para todas las personas que se desempeñen como servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales en el Estado de Baja California, con el fin de garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Las disposiciones de esta ley son orden público, interés social y de observancia general en todo el Territorio del Estado de Baja California y de aplicación obligatoria para las personas que se desempeñan como servidores públicos que forman parte de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del Estado, así como para los organismos constitucionales autónomos.

Artículo 2o. Los principios rectores para el cumplimiento del objeto de esta Ley son:

- I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- II. La igualdad jurídica y sustantiva entre la mujer y el hombre;
- III. La no discriminación;
- IV. La libertad de las mujeres;
- V. La perspectiva de género;
- VI. La transversalidad en materia de género;
- VII. La interseccionalidad, y
- VIII. La interculturalidad.



Artículo 3o. Para los efectos de esta Ley se entiende por:

- I. Altos mandos: las personas servidoras públicas que sean titulares de una Secretaría, Subsecretaría, Coordinación General, Dirección General o análogos de la Administración Pública Estatal, centralizada y descentralizada, así como sus análogos en los demás poderes, en los Ayuntamientos y organismos constitucionales autónomos;
- II. Ente obligado: los órganos de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los organismos constitucionales autónomos, los ayuntamientos, así como sus integrantes;
- III. Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres: se refiere a las directrices, principios, metas, objetivos, así como a los elementos mínimos que debe contener el plan de capacitación;
- IV. Instituto: Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California;
- V. Interseccionalidad: Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades;
- VI. Interculturalidad: El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas;
- VII. Ley: Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres del Estado de Baja California;



- VIII. Persona prestadora de servicios profesionales al servicio del Estado: las personas que, sin recibir un nombramiento, laboran para los poderes del Estado, los Ayuntamientos y organismos constitucionales autónomos;
- IX. Persona servidora pública: las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 91 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California;
- X. Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género, y
- XI. El Sistema: al Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres previsto por el capítulo I del título tercero de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California
- XII. Violencias contra la mujer: aquellas situaciones o conductas que define la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida de Violencia para el Estado de Baja California.

Artículo 4o. La persona Titular del Poder Ejecutivo Estatal, a través del Instituto, es la autoridad rectora para la implementación, seguimiento y evaluación de la presente ley.

Capítulo II

De las obligaciones de quienes desempeñan un servicio público

Artículo 5o. Todas las personas que prestan un servicio público, sin importar su rango, jerarquía o modalidad de contratación, tienen la obligación de recibir y acreditar capacitación anualmente, en el modo y forma que establezca el Instituto o la Unidad de Género competente, en la materia y los términos que establece la presente Ley y su reglamento.

Artículo 6o. La capacitación de las personas titulares de cada uno de los tres Poderes del Estado; Secretarías y Secretarios, titulares de las dependencias de la administración pública estatal centralizada y descentralizada, de los Ayuntamientos y de las y los titulares de los



organismos constitucionales autónomos y de los altos mandos, estará a cargo del Instituto en coordinación con la Unidad de Género o Instituto Municipal correspondiente.

Tratándose de órganos colegiados, todas las personas integrantes estarán obligadas conforme al párrafo anterior.

Artículo 7o. Las personas servidoras públicas o que presten servicios profesionales a la Administración Pública Estatal, Municipal y organismos constitucionales autónomos tienen la obligación de desempeñarse con estricto apego a la protección de la dignidad de las mujeres y de promover una cultura incluyente, respetuosa de los principios reconocidos en el artículo 2 de esta Ley, en el desempeño de sus funciones y dentro del ámbito de su competencia.

Artículo 8o. Toda persona servidora pública o prestadora de servicios profesionales que recién inicie su encargo tendrá un plazo de 90 días naturales para tomar la capacitación. En caso de solicitarlo y no recibirlo deberá dar aviso al Instituto. En el caso de las personas que sean servidoras públicas o presten sus servicios en el Poder Legislativo, en el Poder Judicial o en los Organismos constitucionalmente autónomos, esta notificación será a través de la Unidad de Género Instituto Municipal competente.

Capítulo III

Distribución de Competencias y Coordinación

ARTÍCULO 9o. Los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo, los Ayuntamientos y organismos constitucionalmente autónomos ejercerán sus atribuciones en materia de capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres, de conformidad con la distribución de competencias prevista en esta Ley.

ARTÍCULO 10. Son facultades del Instituto:

- I. Proponer al Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres previsto por el capítulo I del título tercero de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, la Estrategia Estatal de Capacitación Obligatoria en Materia de Género, de Prevención y Erradicación de todos los tipos de violencia contra las Mujeres y su programa;



- II. La implementación de la Estrategia Estatal de Capacitación Obligatoria en Materia de Género, de Prevención y Erradicación de todos los tipos de violencia contra las Mujeres y su programa;
- III. La formulación y conducción de la política estatal en materia de capacitación obligatoria en materia de género, de prevención y erradicación de todo tipo y modalidad de violencia hacia las mujeres;
- IV. La difusión de los avances en los procesos de capacitación de los entes obligados;
- V. La capacitación de las personas titulares del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo y del Poder Judicial, de los Ayuntamientos, así como de los organismos constitucionales autónomos;
- VI. Establecer los lineamientos para la capacitación, por medio de las Unidades de Género e Institutos Municipales, de las personas servidoras públicas o prestadores de servicios profesionales al servicio del Estado;
- VII. Certificar la calidad de las capacitaciones que se lleven a cabo en cada uno de los entes obligados;
- VIII. Realizar las recomendaciones y propuestas de mejora para la elaboración de materiales y certificación de las personas que impartan capacitación a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores de todos los entes obligados, con el objetivo de realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad;
- IX. Brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley en cada uno de los entes obligados, en medio físico y digital, en formato de datos abiertos;
- X. Identificar a las personas responsables de cumplir con las obligaciones de capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres en cada ente obligado, así como el porcentaje de personas capacitadas y sus cargos; y
- XI. Proponer al Titular del Ejecutivo Estatal el reglamento de la presente Ley.



Artículo 11. El Instituto rendirá cada año, un Informe general, pormenorizado, por ente obligado sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley ante el Congreso del Estado. Para la elaboración de este Informe, las Unidades de Género e Institutos Municipales de cada ente obligado deberán enviarle un informe anual con las mismas características, según lo determine el reglamento.

Asimismo, publicará este Informe en su página electrónica oficial en formato de datos abiertos el día hábil siguiente a su presentación ante el Congreso del Estado.

Además de los indicadores cuantitativos, el Instituto elaborará indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones realizadas por cada ente obligado. Los resultados deberán integrar el Informe anual referido en el presente artículo.

Artículo 12. Son facultades de los Ayuntamientos, a través de sus Institutos Municipales de la Mujer o Unidades de Género, o el organismo competente en la implementación de esta Ley:

- I. La formulación y conducción de la política municipal en materia de capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres de los entes obligados, en concordancia con la Estrategia Estatal;
- II. Participar en el Sistema Estatal;
- III. La difusión de los avances en los procesos de capacitación de los entes obligados municipales;
- IV. La capacitación de los altos mandos del Ayuntamiento;
- V. Establecer los lineamientos para la capacitación, por medio de sus unidades de género o entidades encargadas, de las personas servidoras públicas o prestadores de servicios profesionales del ayuntamiento y sus paramunicipales; y,
- VI. Brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente en cada uno de los entes obligados, en medio físico y digital, en formato de datos abiertos.



Artículo 13. Todo ente obligado de los Poderes Públicos de Gobierno estatal, de los organismos constitucionalmente autónomos y de los Ayuntamientos deberá contar con una Unidad de Género o Instituto Municipal, según sea el caso, cuyo objeto será:

- I. Capacitar, en materia de género, de prevención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres a todo el personal, sin importar su jerarquía con base en los principios de igualdad y no discriminación;
- II. Prevenir, atender y erradicar la discriminación por razones de género;
- III. Prevenir, atender y erradicar el hostigamiento y acoso laborales;
- IV. Prevenir, atender y erradicar las violencias de género en cualquier modalidad;
- V. Diseñar los planes de trabajo y de capacitación del ente obligado conforme a la Estrategia Estatal; y
- VI. Verificar que en los programas y acciones del ente obligado cuenten con perspectiva de género.

Para efectos de la fracción I de este artículo las unidades de género de los entes obligados, con apoyo del Instituto podrán realizar adaptaciones de los materiales y/o programas que desarrolle este último, debiendo obtener el visto bueno del Instituto para su utilización.

Capítulo V

Responsabilidades y Sanciones

Artículo 14. El Instituto hará pública y difundirá en su sitio oficial de internet, los nombres y cargos de las personas que, sin causa justificada, que se nieguen a participar, en los plazos convocados, en la capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres que mandata esta Ley. Las Unidades de Género e Institutos Municipales se encargarán de hacer la misma publicación en sus respectivos ámbitos de competencia, además de informar en un término de 10 días siguientes al término de los plazos de capacitación al Instituto las personas que no se han capacitado.

Artículo 15. Toda persona que, sin causa justificada, se negase a recibir las capacitaciones previstas en la presente Ley o, bien, no asista a las capacitaciones impartidas en el ente



obligado en el que presta sus servicios en las fechas que establezcan para ello se harán acreedoras a un apercibimiento y se les notificará sobre la fecha y lugar en la que deberán realizar la capacitación.

El incumplimiento de dicho apercibimiento será considerado como falta dando lugar a una sanción administrativa.

Artículo 16. La causa justificada no podrá alegarse en más de tres ocasiones.

Artículo 17. Ninguna persona servidora pública podrá, en tanto no curse la capacitación, ser promovida para un cargo superior o análogamente superior si sus funciones implican la atención de víctimas de violencia de género.

Artículo 18. Sin perjuicio de lo anterior, será causa de responsabilidad administrativa el incumplimiento de esta ley y se sancionará conforme a las leyes en la materia.

TRANSITORIOS:

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones legales que contravengan el presente decreto.

Tercero. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto, el Ejecutivo Estatal deberá emitir, en un plazo no mayor a noventa días naturales, el Reglamento de la Ley que se crea.

Cuarto. Los recursos financieros que demande la aplicación de la presente ley se tomarán de las partidas autorizadas para los entes obligados, de que se trate, en el Presupuesto de Egresos correspondiente al año fiscal vigente, obedeciendo al principio de gradualidad.

Quinto. Las personas que actualmente se desempeñan como servidoras públicas o como prestadores de servicios profesionales al servicio de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como de los Ayuntamientos y de los organismos constitucionales autónomos contarán con un año natural, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para capacitarse en los términos de esta ley y de la convocatoria que emita el Instituto y las unidades de género en los entes obligados.



ARTÍCULO SEGUNDO: La XXV Legislatura del Estado de Baja California aprueba la reforma **que modifica la fracción XXI del artículo 6 de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California**, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 6.- (...)

I a XX (...)

XXI.- Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, **los poderes Legislativo y Judicial, los órganos autónomos**, 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;

XXII a XXXI (...)

TRANSITORIO:

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

ARTÍCULO TERCERO: La XXV Legislatura del Estado de Baja California aprueba la reforma **que modifica la fracción III del artículo 33 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California**, para quedar como sigue:

Artículo 33. (...)

I a II (...)

III. Promover la capacitación y sensibilización de los funcionarios del sistema judicial, de procuración de justicia, del policial, del sistema de salud y en general, de cualquiera que preste servicios relacionados con cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres, **así como diseñar, aprobar e implementar la Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y su programa en términos de la Ley de Capacitación en materia de Género, de**



Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California;

III-A a X (...)

TRANSITORIO:

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Dado en el Salón de Sesiones Licenciado Benito Juárez García del “*Edificio del Poder Legislativo, Baja California*” en la ciudad de Mexicali, Baja California, al día de su presentación.

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California



Referencias

Acción de Inconstitucionalidad 127/2021 y su acumulada 131/2021 (19 de 09 de 2023). Obtenido de

<https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntolD=287157>

Canal del Congreso del Estado de Baja California. (06 de 06 de 2023). Foro Hablemos de la Ley Daryela y la Ley Alina-Comisión de Igualdad de Género. Mexicali, Baja California, México. Obtenido de

<https://www.youtube.com/watch?v=Ws-pHsXIN4&t=3341s>

Caso Digna Ochoa y familiares vs México (Corte Interamericana de Derechos Humanos 25 de 11 de 2021). Obtenido de

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_447_esp.pdf

Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Baja California. (2022). *PLAN ESTATAL DE DESARROLLO DE BAJA CALIFORNIA 2022-2027*. (C. Vizcarra, Ed.) Baja California, Mexico: Gobierno del Estado de Baja California. Obtenido de

<https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/PED%20BC%20Completo%20110522.pdf>

Congreso de la Nación Argentina. (10 de 01 de 2019). Ley 27499 - Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

Gobierno de Argentina. (s.f.). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de

<https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela#:~:text=%C2%BFQui%C3%A9n%20era%20Micaela%20Garc%C3%ADa%3F,y%20Judicial%20de%20la%20Naci%C3%B3n>

Gobierno del Estado de Baja California; Secretaría General de Gobierno de Baja California; e, Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California. (agosto de 2022). Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Baja California 2024-2027. Baja California, México: Periódico Oficial del Estado con fecha del 30 de agosto de 2024,



- Tomo CXXXI, No. 42. Obtenido de
<https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/programas-estatales/Programa%20Estatel%20Violencia%20BC.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. Obtenido de
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *cuentame... información por entidad*. Obtenido de
<https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/default.aspx?tema=me&e=02>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (24 de 10 de 2021). *Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres*. México: Gobierno de México. Obtenido de
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/cuales-son-las-alertas-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-declaradas-en-mexico>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2021). *Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM/02/2020 de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de Baja California*. Recuperado el 26 de 08 de 2024, de
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/644452/23_Informe_GT_Solicitud_AVGM_BC.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Violencia contra las mujeres*. Sistema de Indicadores de Género. Obtenido de <http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Violencia.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina. (s.f.). *ABC Micaela, Contenidos Mínimos*. Argentina. Obtenido de
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/02/abc_micaela_merge_d.pdf
- Moreno Vázquez, S. G. (21 de 06 de 2021). *Iniciativa con proyecto de decreto que crea la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California Sur*. La Paz, Baja California Sur, México: Congreso del Estado de