



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

MEXICALI, B.C., A 17 DE ENERO DE 2024
NÚMERO DE OFICIO: LMSA/0066/2024
EXPEDIENTE: CORRESP. LEGISLATIVA
ASUNTO: PRESENTACIÓN DE INICIATIVA

DIPUTADA ARACELI GERALDO NUÑEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXIV
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 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, así como que adiciona un párrafo segundo a la fracción XXI del artículo 6 de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, así como adiciona un segundo párrafo a la fracción VII al artículo 51 y un último párrafo al artículo 53 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, así como crear el artículo 50 BIS en la Ley de Responsabilidades Administrativas del 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, 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, y con ello, garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia;** 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 XXIV Legislatura del Estado de Baja California





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

DIPUTADA ARACELI GERALDO NÚÑEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXIV
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 XXIV 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, 112, 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 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, así como que adiciona un párrafo segundo a la fracción XXI del artículo 6 de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, así como adiciona un segundo párrafo a la fracción VII al artículo 51 y un último párrafo al artículo 53 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, así como crear el artículo 50 BIS en la Ley de Responsabilidades Administrativas del 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, 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, y con ello, garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia**, lo que se hace al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Planteamiento del problema

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.

Esto ha dado lugar a que, en ciertos casos, mujeres hayan sido juzgadas sin perspectiva de género por parte de personas juzgadoras del Poder Judicial, como fue el caso de Alina Mariel Narziso Tehuaxtle, quien 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.

También existe el caso de Daryela, de quien no se señala su nombre completo por respeto a sus familiares, que después de presentar denuncias por delitos de violencia familiar, amenazas y demás conductas constitutivas de violencia de género realizadas por su pareja sentimental, solicitó órdenes de protección, y por una indebida 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 dictadas y aplicadas debidamente, suscitando que ella perdiera la vida.

A nivel nacional, el Sistema de Indicadores de Género: Violencia contra las mujeres del Instituto de las Mujeres¹ señaló que en los casos de violencia física o sexual por parte de su pareja, la ENDIREH 2021 captó que 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, Baja California reúne una serie de condiciones que ameritan el tomar este tipo de medidas en aras de garantizar el derecho de la niñez y de las mujeres embarazadas y personas gestantes de los alimentos y auxilio, respectivamente, entre los datos más relevantes podemos encontrar los proporcionados por el censo población 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en donde podemos destacar que Baja California cuenta con 3,769,020 millones de habitantes, de los cuales

¹ Recuperado de: <http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Violencia.pdf>

1,868,431 son mujeres y 1,900,589 son hombres².

Aunado a lo anterior, el pasado 30 de agosto de 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) dio a conocer los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares ENDIREH³ 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.

Para realizarla, el INEGI realizó 140 784 encuestas en viviendas en todo el país, de las cuáles, Baja California tuvo una muestra de 4 395 viviendas, durante el periodo que va del 04 de octubre al 30 de noviembre de 2021.

Los resultados nos parecen alarmantes, 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.

²

Recuperado

de:

<https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/default.aspx?tema=me&e=02>

³ Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021>

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.

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.

2. Marco normativo

2.1. 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 4 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 autentica 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, 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, tonto en el ámbito público como en el privado.

Ante esto, 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.*

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.

2.2. 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.

Al respecto, los artículos 153-A y 153-B de la Ley Federal de Trabajo, disponen que las y los patrones tienen la obligación de proporcionar a todas las personas trabajadoras, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Así mismo, indica que la capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.

2.3. 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.

Si bien, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California dispone la obligatoriedad de capacitar y de capacitarse, a saber:

ARTICULO 51.- Son obligaciones de las Autoridades Públicas a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:

I a VI [...]

VII.- Capacitar a sus trabajadores, mediante el establecimiento de escuelas o institutos en administración pública, incorporados a instituciones oficiales, en las que se impartan los cursos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos adecuados para obtener ascensos conforme al escalafón, desarrollar técnicamente sus actividades y mantener la superación de su actitud profesional, para prestar servicios eficientes en la institución pública de que se trate;

VIII a XV [...]

ARTICULO 53.- Son obligaciones de los trabajadores:

I a VIII (...)

IX.- Asistir a los institutos de capacitación, cursos, seminarios, etc., para mejorar su preparación y eficiencia.

Sin embargo, como quedó 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.

2.4. Derecho comparado

Los antecedentes de la necesidad de una capacitación obligatoria para todas las personas servidoras públicas de los poderes públicos y de todos los órdenes de gobierno surgió en Argentina, a través de la denominada “Ley Micaela” que, como lo refiere el Argentina unida, el Ministerio de Obras Públicas Argentina y Red de Género y Diversidad (2022)⁴ en su cuadernillo de CAPACITACIÓN Ley Micaela: Hacia la construcción de

⁴ Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuadernillo_1_vd_final_isbn.pdf

espacios de trabajo igualitarios e inclusivos, Introducción a la Ley Micaela: Cuaderno Formación 1, surge:

[...] como respuesta a un hecho gravísimo de violencia, injusticia y desigualdad de género. Un hombre condenado con una pena de prisión perpetua por la violación de dos mujeres, en uso de una libertad condicional otorgada por agentes del Poder Judicial, violó y mató a Micaela García en abril de 2017, en el contexto de los reclamos ciudadanos por acabar con las violencias por motivos de género y las manifestaciones del movimiento #NiUnaMenos. Decimos que su muerte fue un hecho de violencia por agredir, maltratar, vulnerar y coaccionar físicamente el cuerpo de una mujer; fue un hecho de injusticia porque faltaron respuestas integrales con perspectiva de género para evitar este femicidio; y subrayamos que se trató de un hecho de desigualdad porque la violencia se ejerció fundándose ante la evidencia de que se trataba de una mujer, joven, comprometida socialmente y no hubiera ocurrido sobre un varón.

Este femicidio develó la falta de intervención de las instituciones del Estado en la erradicación de la violencia de género así como en la eliminación de la violencia institucional. La violencia por motivos de género es aquella violencia ejercida contra personas debido a su orientación sexual y/o identidad de género y la violencia institucional es aquella perpetuada por agentes del Estado en cumplimiento de sus funciones. (Pág. 10)

Esta Ley, formalmente recibe el nombre de Ley 27.499, o Ley Micaela "Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado" y fue promulgada el 10 de enero de 2019. 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 de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner⁵.

Por su parte, en México encontramos como ejemplo el vecino Estado de Baja California Sur, que el 31 de Julio de 2021 publicó en el Boletín Oficial del Gobierno de dicho estado su 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)⁶, 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

⁵ Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>

⁶ Recuperado de: <https://www.cbcs.gob.mx/SESIONES/PORDINARIO23XV/22-JUNIO-2021/IIIPUNTO.pdf>

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.
- Emprender 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 captación 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 hacen propias y se consideran aplicables en términos generales también a la realidad que viven las mujeres del Estado de Baja California.

3. Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

El 16 de febrero de 2020, la Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California, presentó solicitud AVGM/02/2020 de alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM), para los municipios de Ensenada, Playas de Rosarito, Tecate, Tijuana, San Quintín y Mexicali; y, el 29 de junio del 2021 la Secretaría de Gobernación a nivel federal a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia (CONAVIM) declaró alerta (AVGM), en todos los municipios de la entidad, lo que obliga a realizar una serie de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida, como un crimen de odio.

Dentro de las obligaciones del Estado en materia de capacitación con perspectiva de género de acuerdo al Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud AVGM/02/2020 de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de Baja California (2021)⁷, refieren en la conclusión **VII.a. Primera Conclusión**, los siguiente:

VII.a. Primera conclusión. Programa de formación de capacidades para los tres poderes (sensibilización, capacitación y profesionalización)

El Grupo de Trabajo reconoce la intención general de las autoridades estatales y municipales en la promoción de los derechos humanos y el derecho a una vida libre de violencia. Técnicamente, el gobierno estatal e instancias municipales realizan actividades que tienden a informar y educar

acerca de los derechos humanos a funcionarias, funcionarios, a población abierta, comunidades o grupos específicos y alientan medidas que permiten defender los derechos humanos y la denuncia. Si bien, a pesar de que se detectaron algunas formas de trabajo en conjunto, prevalece la carencia de colaboración institucional en materia de capacitación y profesionalización.

[...]

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. 125-127)

De esta forma, la propuesta que se presenta contribuye al cumplimiento de las recomendaciones de la Alerta de Género.

4. 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;
- Modificar la fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, para establecer que sea dicho instituto pueda participar en el Consejo Consultivo para la 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 igualdad de derechos y oportunidades para las mujer, y
- Modificar el artículo 51 y 53 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, para adicionar como obligación tanto de impartir, como de tomar la capacitación relativa 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.

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 14;
- Capítulo IV, con título “De las Unidades de Género”, con el artículo 15;
- Capítulo V, con título Responsabilidades y Sanciones, con los artículos que van del 16 al 19; y
- Ocho 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.

En cuanto a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, se propone crear un artículo 50 BIS, con el fin de armonizar y vincular la sanción administrativa prevista en la ley que se crea con la ley de la materia, dando certeza jurídica a las y los servidores públicos obligados, así como a los órganos internos de control en el trámite de las faltas no graves. La redacción propuesta es:

Artículo 50 BIS. Las faltas administrativas 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 serán consideradas como no graves.

Respecto a la reforma que modifica la fracción XXI de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, así como el artículo 53 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, y adición del artículo 50 BIS en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, se puede visualizarse en los siguientes:

Cuadro comparativo:

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 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	ARTÍCULO 6.- (...) I a XX (...)



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 información en los ámbitos de su competencia sobre los temas de 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.

Participar en el Consejo Consultivo para la 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 igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres;

XXII a XXXI (...)

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;

Fracción Reformada

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;

Fracción Adicionada, recorriéndose la
subsecuente

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,

Fracción Reformada, recorriéndose la
subsecuente



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 del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 51.- Son obligaciones de las Autoridades Públicas a que se refiere el artículo 1 de esta Ley: I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y antigüedad. A los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren, a los que con anterioridad hayan prestado satisfactoriamente un servicio, a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón. Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias de las Instituciones Públicas, se formarán los escalafones, de acuerdo con las bases establecidas en esta Ley. Los funcionarios de las dependencias y de las instituciones públicas nombrarán y removerán libremente a los trabajadores de confianza. Para llevar a cabo la remoción de los trabajadores de confianza, se hará mediante escrito simple, sin que se requiera de procedimiento, notificación o formalidad alguna; salvo aquellas condiciones y requisitos que para el caso de los servidores públicos de carrera llegue a establecer la ley del servicio profesional de carrera que se expida para tal efecto. Un trabajador de base: podrá ser ascendido a un puesto de confianza, pero en este caso y mientras conserve esta categoría, quedarán en suspenso todos los derechos y prerrogativas que tuviere conforme a esta Ley como sindicalizado, así como los vínculos con la organización sindical a la cual perteneciere. El trabajador promovido podrá una vez que cese en sus funciones de confianza regresar en todos los casos a su puesto de base. Las vacantes de plazas de base definitiva por motivo de jubilación, renuncia o muerte del trabajador serán propuestas por el Sindicato y se notificará a la Comisión Mixta de Escalafón de la Autoridad Pública que corresponda para que proceda de conformidad con lo previsto en esta Ley, lo anterior con excepción de los trabajadores pertenecientes a instituciones policiales.	ARTÍCULO 51.- Son obligaciones de las Autoridades Públicas a que se refiere el artículo 1 de esta Ley: I.- al VI (...)

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados todos los patrones en general, en relación con todas las disposiciones legales vigentes.

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado injustificadamente, y hacer el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones a que fueren condenados por laudo ejecutoriado.

En los casos de supresión de plazas los trabajadores afectados, tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo o a elección del trabajador a que se le indemnice en términos de esta Ley.

IV.- Asignar partidas suficientes en los presupuestos de egresos correspondientes para pagar indemnizaciones y demás obligaciones económicas a sus trabajadores.

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos, materiales, y equipo de seguridad suficientes e idóneos para desempeñar el trabajo convenido.

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen:

La Ley de Seguridad Social del Estado para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad social integral.

A) Proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas, higiénicas y económicas de interés social en propiedad o en arrendamiento, ya sea en forma directa o a través de instituciones creadas exprofeso para resolver el problema habitacional, o bancarias, siempre que prevalezca el interés social.

VII.- Capacitar a sus trabajadores, mediante el establecimiento de escuelas o institutos en administración pública, incorporados a instituciones oficiales, en las que se impartan los cursos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos adecuados para obtener ascensos conforme al escalafón, desarrollar técnicamente sus actividades y mantener la superación de su actitud profesional, para prestar servicios eficientes en la institución pública de que se trate.

VIII.- Conceder becas a los trabajadores de base, de la institución pública de que se trate para especialización, en materias relacionadas con la administración pública, así como cursos o seminarios en materia sindical en el

VII.- Capacitar a sus trabajadores, mediante el establecimiento de escuelas o institutos en administración pública, incorporados a instituciones oficiales, en las que se impartan los cursos necesarios, para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos adecuados para obtener **ascensos** conforme al escalafón, desarrollar técnicamente sus actividades y mantener la superación de su actitud profesional, para prestar servicios eficientes en la institución pública de que se trate.

En materia de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres será obligatoria lo dispuesto en la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California.

VIII al XV.- (...)

país o en el extranjero. Estas becas serán con goce de salario integro y comprenderán el pago de colegiaturas, alimentación y gastos de viaje.

IX.- Conceder becas a los hijos de los trabajadores de base, para cursar los estudios de primaria, secundaria, preparatoria, profesional y de especialización.

X.- Conceder licencia con goce de sueldos a los trabajadores para el desempeño de sus cargos directivos dentro del comité ejecutivo del sindicato de carácter estatal y seccional así como para el desempeño de las comisiones que les sean conferidas a los trabajadores por el sindicato para participar en congresos, asambleas, eventos, seminarios, etc.

Bastando para el primer supuesto, que se exhiba ante la autoridad pública correspondiente, el acta de la asamblea donde se llevó a cabo el acta de elección de los Comités Ejecutivos respectivos, y para los demás casos la notificación por oficio de la comisión sindical de que se trate.

Conceder licencia sin goce de sueldo cuando fueren promovidos temporalmente al ejercicio de cargos de elección popular o a puestos de confianza, las licencias que se concedan en los términos de estas fracciones o el tiempo que dure el trabajador de base en un puesto de confianza se computará como tiempo efectivo de servicios para efectos escalafonarios, jubilaciones, pensiones y demás derechos a que tuviere el trabajador;

XI.- Otorgar a los trabajadores el pago de una prima de antigüedad consistente en quince días de salario por cada año de servicios prestados cuando sean separados del empleo independientemente de la justificación o injustificación de la separación, en caso de retiro voluntario para tener derecho al disfrute de esta prestación deberán tener por lo menos tres años de antigüedad del empleo;

XII.- Hacer las deducciones de los salarios de los trabajadores de las instituciones públicas que le soliciten los sindicatos respectivos o las federaciones de sindicatos estatales y nacionales, siempre que se ajusten a los términos de esta Ley, y a los rendimientos internos que los rijan.

XIII.- Contribuir al fomento de las actividades deportivas de los trabajadores, proporcionándoles útiles e implementos necesarios para la practica del deporte.

XIV.- Establecer sistemas de estímulos para los trabajadores por años de servicio, méritos y aportaciones valiosas y útiles para la administración pública en sus respectivos niveles.

XV.- Proporcionar a los sindicatos y federaciones de sindicatos, las informaciones que soliciten, así como copias simples al personal de base relacionadas con su situación contractual.



ARTICULO 53.- Son obligaciones de los trabajadores: I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes y reglamentos respectivos. II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio. III.- Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo. IV.- Guardar reserva de los asuntos que les lleguen a su conocimiento, con motivo de su trabajo V.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros. VI.- Asistir puntualmente a sus labores. VII.- Abstenerse de hacer propaganda dentro de los edificios o lugares de trabajo. VIII.- Someterse a exámenes médicos periódicamente. IX.- Asistir a los institutos de capacitación, cursos, seminarios, etc., para mejorar su preparación y eficiencia.	ARTICULO 53.- Son obligaciones de las y los trabajadores: I al VII(...) IX.- Asistir a los institutos de capacitación, cursos, seminarios, etc., para mejorar su preparación y eficiencia. En materia de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres será obligatoria lo dispuesto en la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California.
	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 Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
Sin Correlativo	Artículo 50 BIS. Las faltas administrativas 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 serán consideradas como no graves.
	TRANSITORIO: ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

5. 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 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** y reforma la **Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California** y la **Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California**, así como la **Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California**, al tenor del siguiente:

DECRETO :

ARTÍCULO PRIMERO: La XXIV 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, los Ayuntamientos, 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. Consejo Consultivo: Es el órgano asesor y promotor permanente de las acciones que se emprendan en beneficio de las mujeres en el marco 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. Ente obligado: Los órganos de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Ayuntamientos, los organismos constitucionales autónomos, así como sus integrantes;
- III. Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres: Refiere a las directrices, principios, metas, objetivos, así como a los elementos mínimos que debe contener el plan de capacitación;
- IV. 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;
- V. 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;
- VI. Ley: Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres del Estado de Baja California;

- VII.** 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;
- VIII.** 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: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones, y
- X.** Violencias contra la mujer: Aquellas situaciones o conductas que define la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida de Violencia del Estado de Baja California.

Artículo 4o. Los poderes públicos, los ayuntamientos y los organismos constitucionalmente autónomos a través de sus institutos de la mujer o unidades de género, respectivamente, establecerán coordinadamente una Estrategia de Capacitación Obligatoria en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres que será implementada por un Consejo Consultivo.

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 Programa Estatal de Capacitación, 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 de 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 de sus respectivas unidades de género o institutos de la mujer.

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 a la unidad de género o instituto de la mujer respectivo.

Capítulo III

Distribución de Competencias y Coordinación

ARTÍCULO 9o. Los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo, los Ayuntamientos y organismos 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 a través de sus unidades de género, en el Consejo Consultivo.

Artículo 10. Consejo Consultivo estará integrado por:

1. La persona titular del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, quien lo presidirá;
2. El Poder Judicial del Estado de Baja California; a través de su Unidad de Género, ocupando la Vicepresidencia;
3. Poder Legislativo, a través de su unidad de género;
4. Los Municipios, a través de las personas titulares de los institutos municipales de las mujeres, y
5. Organismos constitucionalmente autónomos, a través de sus unidades de género.

Las y los integrantes del Consejo Consultivo contarán con voz y voto en las sesiones. Además, se invitarán de forma estratégica a las sesiones para participar con voz pero sin voto a las personas titulares de las unidades de género de la Oficialía Mayor del Ejecutivo Estatal, la Secretaría de Educación, la Secretaría de Inclusión Social e Igualdad de Género, la Secretaría de Seguridad Ciudadana, el Centro de Justicia de la Mujeres y la Auditoría Superior del Estado de Baja California. Adicionalmente, podrán hacerse invitaciones a instituciones de educación superior públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil expertas en la materia, sin voz ni voto.

Las y los servidores públicos que integren el consejo no recibirán remuneración adicional por la función desempeñada, en el caso de las y los invitados de instituciones de educación superior públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil tendrán el carácter de cargo honorífico por lo que no recibirán remuneración alguna.

Las particularidades del funcionamiento, organización y atribuciones de quienes integren el Consejo Consultivo quedarán establecidas en el Reglamento que para tal efecto se dicte.

El consejo deberá sesionar por lo menos cuatro veces al año.

ARTÍCULO 11. Son facultades del Consejo Consultivo:

- I. Establecer la Estrategia Estatal de Capacitación Obligatoria en Materia de Género, de Prevención y Erradicación de todos los tipos de violencia contra las Mujeres;
- II. 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;
- III. La implementación y administración del Programa Estatal de Capacitación;
- IV. Revisar y proponer actualización al Programa Estatal de Capacitación;
- V. La difusión de los avances en los procesos de capacitación de los entes obligados;
- VI. Establecer los lineamientos para la capacitación, por medio de las Unidades de Género, de las personas servidoras públicas o prestadores de servicios profesionales al servicio del Estado;
- VII. Verificar la certificación y la calidad de las capacitaciones que se lleven a cabo en cada uno de los entes obligados conforme a su reglamento;
- 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 y sus modificaciones de la presente Ley.
- XII. Las demás que establezcan las leyes y reglamentos para el cumplimiento de su objetivo.

Artículo 12. El Consejo rendirá cada año un informe general y pormenorizado por ente obligado sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley ante el Congreso del Estado, a través del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California. Para la elaboración de este Informe, las Unidades de Género de cada ente obligado deberán enviar un informe anual con las mismas características, según lo determine el reglamento.

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

Además de los indicadores cuantitativos, el Consejo Consultivo 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 13. Son facultades del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California:

- I. Presidir el Consejo Consultivo;
- II. La conducción de la política Estatal en materia de capacitación obligatoria en materia de género, prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres en el Poder Ejecutivo;
- III. La elaboración del Programa Estatal, que deberá ser sometido a consideración del Consejo Consultivo;
- IV. Establecer los lineamientos para la capacitación, por medio de sus unidades de género del Poder Ejecutivo, de las personas servidoras públicas o prestadores de servicios profesionales;
- V. Brindar acceso público y difundir el grado de cumplimiento de las disposiciones de la presente ley en el Poder Ejecutivo, en medio físico y digital, en formato de datos abiertos.
- VI. Representar al Consejo ante el Congreso del Estado y otras instancias;
- VII. Presentar al Congreso del Estado el informe anual al que se refiere el artículo 12 de esta Ley, mismo que integrará los informes de las unidades de género de los entes obligados.
- VIII. Las demás que establezcan las leyes y reglamentos para el cumplimiento de su objetivo.

Para el cumplimiento de los fines de la presente ley, las entidades de la administración pública centralizada y descentralizada del Poder Ejecutivo que no cuenten con una unidad de género podrán designar un enlace que se coordinen con el Instituto.

Artículo 14. Son facultades de los Ayuntamientos, a través de los Institutos de las Mujeres o Unidades de Género o análogas:

- 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. La implementación y administración del Programa Municipal;
- 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, de las personas servidoras públicas o prestadores de servicios profesionales.

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.

VII. Las demás que establezcan las leyes y reglamentos para el cumplimiento de su objetivo.

Los ayuntamientos podrán reglamentar sus consejos consultivos municipales con la participación de las personas enlaces de género de las entidades de la administración municipal centralizada y paramunicipal.

Capítulo IV **De las Unidades de Género**

Artículo 15. Todo ente obligado de los Poderes Públicos de Gobierno estatal y de los Ayuntamientos, así como los organismos autónomos deberán contar con una Unidad de Género 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, sancionar y erradicar la discriminación por razones de género;
- III.** Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso laborales;
- IV.** Prevenir, sancionar y erradicar las violencias de género en cualquier modalidad;
- V.** Diseñar los planes de trabajo y de capacitación del ente obligado; y
- VI.** Verificar que en los programas y acciones del ente obligado cuenten con perspectiva de género.
- V.** Rendir informe anual al Consejo Consultivo respecto de los avances en el año inmediato anterior.
- VI.** Llevar el registro de las personas servidoras públicas que se han capacitado y las que no, así como informar periódicamente al Consejo Consultivo el avance de la capacitación dentro de la entidad pública;
- VII.** Publicar en la página de internet oficial de la entidad pública la lista de personas que no se capacitaron dentro de los periodos marcados por esta Ley;
- VIII.** Realizar los apercibimientos previstos por el artículo 16 de esta Ley;
- IX.** Informar a las personas que dirijan la entidad pública y al órgano interno de control de las personas que no han recibido su capacitación en términos de los artículos 16 y 17 de esta Ley.

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, informando al Consejo Consultivo.

Los entes obligados que cuenten con un instituto de la mujer establecerán en sus reglamentos la coordinación con las unidades de género.

Capítulo V

Responsabilidades y Sanciones

Artículo 16. El Consejo Consultivo supervisará la publicación de los nombres y cargos de las personas que, sin causa justificada, se hayan negado 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. Dicha publicación se realizará en la página oficial del ente obligado a petición de los institutos o unidades de género.

Artículo 17. 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.

En caso de recibir dos apercibimientos consecutivos, sin causa justificada, la unidad de género o su equivalente dará aviso al superior jerárquico de la persona servidora pública para que se procederá a la suspensión temporal sin goce de sueldo hasta en tanto sea capacitada en los términos que marca la presente Ley. La causa justificada no podrá alegarse en más de tres ocasiones.

El incumplimiento de dichos apercibimientos será considerado como falta no grave dando lugar a una sanción administrativa conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

Artículo 18. Ninguna persona servidora pública podrá, en tanto no curse la capacitación, ser promovida para un cargo superior o análogamente superior.

Artículo 19. 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 ciento veinte días, 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 Consejo Consultivo y las unidades de género en los entes obligados.

Sexto.- El Consejo Consultivo se instalará dentro de los sesenta días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, mediante Decreto que emita el Ejecutivo Estatal.

Séptimo.- El Consejo Consultivo deberá elaborar y proponer al Poder Ejecutivo del Estado su reglamentación interna de operación dentro de los treinta días posteriores a su instalación.

Octavo: Los municipios o entidades que no cuenten con unidades de género a la entrada en vigor de la presente Ley designarán a la unidad encargada de la capacitación o de recursos humanos u análoga del ente obligado.

ARTÍCULO SEGUNDO: La XXIV 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, 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

Participar en el Consejo Consultivo para la 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 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 XXIV Legislatura del Estado de Baja California aprueba la reforma **que adiciona un último párrafo a la fracción IX del artículo 53 de la Ley del**



Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, para quedar como sigue:

ARTICULO 53.- Son obligaciones de **las y los** trabajadores:
I al VII(...)

IX.- Asistir a los institutos de capacitación, cursos, seminarios, etc., para mejorar su preparación y eficiencia.

En materia de igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres será obligatoria lo dispuesto en la Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California.

TRANSITORIO:

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

ARTÍCULO CUARTO: a XXIV Legislatura del Estado de Baja California aprueba la reforma que adiciona el artículo 50 BIS de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Artículo 50 BIS. Las faltas administrativas 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 serán consideradas como no graves.

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 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 XXIV Legislatura del Estado de Baja California

LMSA/Ild