



ESTRATEGIA Y PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODOS LOS TIPOS Y
MODALIDADES DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

G

Generando nuevos paradigmas de igualdad,

É

Estudiando para implementar políticas
públicas equitativas, y

N

Nuevas formas de interacción;

E

Eliminando brechas de género,

R

Reaprendiendo sin prejuicios y estereotipos,

O

Oportunando para transformar el futuro
de todas y todos.



ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN	3
I. ATRIBUCIONES NORMATIVAS	5
1.1 Principios rectores	5
1.2 Autoridad competente	6
1.3 Entes obligados	8
1.4 Periodicidad	8
II. ESTRATEGIA GÉNERO	9
2.1 Objetivos	12
2.2 Modelo de competencias desde la educación popular	16
2.3 Ecosistema de aprendizaje	21
III. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	25
3.1 Antecedentes	25
3.2 Estructuración en niveles formativos	27
3.3 Oferta de capacitación	37
3.4 Plan de formación institucional (PFI)	44
IV. LINEAMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN	48
4.1 Universo de aplicabilidad	48
4.2 Instancias implementadoras	49
4.3 Perfil de profesionistas implementadoras	51
4.4 Ruta de implementación	52
4.5 Lineamientos para la acreditación	55
4.6 Procedimiento sancionador	57
4.7 Indicadores de cumplimiento, resultados e impacto	59
ANEXOS	60
SIGLAS	61



INTRODUCCIÓN

La *Ley de Capacitación en materia de Género, de Prevención y Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres para el Estado de Baja California* (Ley de Capacitación) denominada **Ley Daryela** para honrar la memoria de Daryela Valdez Rocha, una joven víctima de feminicidio en enero de 2023 en Mexicali, Baja California, surge para prevenir que más mujeres sufran el mismo destino tras fallas institucionales en su caso, obligando a capacitar en perspectiva de género a todas las personas servidoras públicas.

La Ley de Capacitación establece la obligatoriedad de la capacitación para las personas servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales en el Estado de Baja California, con el fin de garantizar el acceso de las mujeres una vida libre de violencias, para lo cual se mandata diseñar la estrategia y el programa de capacitación, es decir, la guía de acción y su programa operativo, para la prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres en la entidad. Así mismo, la Ley de Capacitación establece que todo ente obligado deberá contar con una Unidad de Género y en los Ayuntamientos con un Instituto Municipal de la Mujer.

Reconociendo, que la estrategia define el "para qué" y el "porqué" (dirección general y objetivos a largo plazo) mientras que el programa es el "cómo" y "cuando" (conjunto estructurado de acciones específicas) para ejecutar esa estrategia. La estrategia es flexible y conceptual; el programa es operativo, concreto y estructurado. Sin una estrategia, un programa carece de propósito; sin un programa, la estrategia se queda en teoría.

La estrategia es el plan maestro a largo plazo, sus componentes son el propósito, los objetivos, el modelo de competencias (definición de conocimientos, habilidades y



actitudes) y el ecosistema de aprendizaje que se refiere a la propuesta para una transformación cultural que conlleve a la erradicación de las violencias contra las mujeres. Y el programa de capacitación, son los planes de formación institucionales que abarcan el diagnóstico y análisis de necesidades, los objetivos y metas de aprendizaje, en base a la oferta de capacitación de la **ESTRATEGIA GÉNERO**.

El presente documento presenta en su apartado final el capítulo de Lineamientos de implementación para culminar el proceso con los criterios de evaluación continua rumbo a la certificación por parte de la Secretaría de las Mujeres del Estado de Baja California (SEMUJERESBC), lo que requiere una ruta de implementación y el diseño de indicadores de evaluación y de impacto.

La estrategia es el arte de dirigir un asunto para lograr un fin.

La estrategia, no solo como una herramienta competitiva sino como un "arte", es un medio fundamental para construir igualdad, ya que permite diseñar acciones planificadas para eliminar barreras sistémicas, transformar la sociedad y garantizar el acceso equitativo a oportunidades.

Sin una estrategia, un programa carece de propósito; sin un programa, la estrategia se queda en teoría.



I. ATRIBUCIONES NORMATIVAS

La **Estrategia Género** y el **Programa de Capacitación**, son la respuesta al mandato establecido 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*, y se vincula directamente con un amplio marco normativo a nivel internacional y nacional, incluyendo obligaciones constitucionales y a nivel local, con las siguientes disposiciones:

- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Baja California.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California.

1.1 Principios rectores

En la Ley de Capacitación y en el marco normativo en esta materia, se establecen los siguientes principios rectores:

- 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;
- La transversalidad en materia de género;
- La interseccionalidad; y,
- La interculturalidad.



1.2 Autoridad Competente

La persona Titular del Poder Ejecutivo Estatal a través de la **Secretaría de las Mujeres** (SEMUJERESBC), es la autoridad competente para la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Género y del Programa de Capacitación, sin eximir a los poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo, los Ayuntamientos y a Organismos Constitucionales Autónomos, quienes 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 (Artículo 4 y 9 de la Ley de Capacitación).¹

Las siguientes son las facultades de la SEMUJERESBC²:

- **Proponer** al Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres 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;
- **Implementar** 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;
- **Formular y conducir** 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;

¹ Artículos 4 y 9 de la Ley de Capacitación.

² Artículo 10 de la Ley de Capacitación.



- **Difundir** los avances en los procesos de capacitación de los entes obligados;
- **Capacitar a las personas Titulares** del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo y del Poder Judicial, de los Ayuntamientos, así como de los Organismos Constitucionales Autónomos;
- **Establecer los lineamientos** para la capacitación, por medio de las Unidades de Género e Institutos Municipales, de las personas servidoras públicas o prestadoras de servicios profesionales al servicio del Estado;
- **Certificar** la calidad de las capacitaciones que se lleven a cabo en cada uno de los entes obligados y a las personas que impartan capacitaciones;
- **Realizar recomendaciones y propuestas** de mejora para la elaboración de materiales y **certificación de las personas que impartan capacitación** a todas las trabajadoras y los trabajadores de todos los entes obligados, con el objetivo de realizar modificaciones y sugerencias para su mayor efectividad;
- **Brindar acceso público y difundir** el grado de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en cada uno de los entes obligados, en medio físico y digital, en formato de datos abiertos;
- **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,
- **Proponer** a la persona Titular del Poder Ejecutivo Estatal **el reglamento** de la Ley.



1.3 Entes Obligados

La capacitación es obligatoria para todas las personas que presten un servicio público, sin importar su rango, jerarquía o modalidad de contratación, incluye las personas prestadoras de servicios profesionales al servicio del Estado.

Tienen la obligación de recibir y acreditar la capacitación³, quienes se desempeñen en cualquiera de los siguientes entes obligados:

- Poder Ejecutivo (instancias centralizadas y descentralizadas);
- Poder Legislativo;
- Poder Judicial;
- Los Ayuntamientos;
- Organismos Constitucionales Autónomos;

1.4 Periodicidad

La capacitación tendrá que ser acreditada **anualmente**⁴, lo que requiere un programa de capacitación permanente, continuo y que permita fortalecer las competencias técnicas, habilidades y actitudes de las personas servidoras públicas, para el mejoramiento de la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. Así como, actualizar conocimientos frente a nuevas normativas, fomentar la profesionalización y asegurar un desempeño ético y de alto rendimiento.

³ Artículo 5 de la Ley de Capacitación.

⁴ Artículo 5 de la Ley de Capacitación.



II. ESTRATEGIA GÉNERO

La Ley de Capacitación tiene la finalidad de garantizar a las mujeres una vida libre de violencias y para lograrlo, propone la capacitación obligatoria a las personas servidoras públicas o que presten sus servicios profesionales en el Estado de Baja California en esta temática, mejorando por ende los servicios institucionales que se otorgan a las mujeres en situación de violencias en la entidad.

De ahí que, para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias, la **Estrategia Género**, aborda las **causas**, que incluyen factores socioeconómicos (pobreza, desigualdad), factores culturales y sociales (machismo, prejuicios, estereotipos, normas sociales permisivas), dinámicas familiares (abuso, exposición temprana a la violencia) y factores individuales (psicológicos, biológicos o adicciones), que interactúan para generar y perpetuar actos violentos en distintos ámbitos.

En este sentido, el **propósito** de la capacitación es hacer énfasis en las causas de las violencias contra las mujeres, visibilizar la desigualdad, para transformar la cultura institucional, derribar barreras sistémicas y garantizar la equidad en el trato, en el acceso y en las oportunidades requeridas, para estar en posibilidad de garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, brindando servicios públicos de calidad y calidez.

La Estrategia diseñada a partir de la Ley, sintetiza sus principios rectores con un acróstico formado por la palabra **GÉNERO**:



- **G**enerando nuevos paradigmas de igualdad, aquellos que transitan desde la igualdad formal ante la ley hacia la igualdad sustantiva, interseccional y sistémica, centrándose en la redistribución de recursos y cuidados, la participación plena de las mujeres, el reconocimiento de la diversidad, la autonomía económica y la eliminación de la discriminación y las violencias, buscando justicia estructural más allá de la igualdad de trato;
- **E**studiando para implementar políticas públicas equitativas que distribuyan recursos, oportunidades y responsabilidades de manera equilibrada entre hombres y mujeres, reconociendo sus necesidades específicas, y
- **N**uevas formas de interacción entre mujeres y hombres, que incluye la corresponsabilidad en el hogar, el uso de lenguaje inclusivo, la igualdad salarial y romper el "techo de cristal" que limita el ascenso de las mujeres a cargos directivos.
- **E**liminando brechas de género que muestran las diferencias entre mujeres y hombres en indicadores de salud, educación, economía y política. Basadas en estereotipos, roles de género y socialización diferencial.
- **R**eaprendiendo sin prejuicios y estereotipos, para garantizar que el potencial humano se desarrolle plenamente.
- **O**portunando para transformar el futuro de todas y todos. Implica cambiar leyes, culturas, actitudes y comportamientos para eliminar la desigualdad y erradicar las violencias cotidianas que conllevan las mujeres.



La **ESTRATEGIA GÉNERO** contempla una visión de largo plazo, mientras que el programa de capacitación es una respuesta inmediata, operativa, por lo que resulta indispensable la participación activa de las personas servidoras públicas de todos los niveles, comprometidas para reformar las estructuras que perpetúan la desigualdad, ya que, para desnaturalizarla, se requiere desmontar los discursos patriarcales que culpan a las mujeres y a las personas desfavorecidas por su situación, reconociendo que la desigualdad no es un fallo personal, sino el resultado de relaciones de poder, estigmas y falta de acceso a oportunidades. Incluye la voluntad reflexiva de los hombres para cuestionar y erradicar prácticas machistas, transformando la convivencia humana en relaciones más creativas, constructivas y equitativas.

La aplicación de la Estrategia Género requiere **voluntad política**, ya que ninguna estrategia por sí misma tendrá oportunidad de éxito, si se enfrenta a la apatía o desinterés de las y los participantes.

La **ESTRATEGIA GÉNERO** demanda no solo “ganas” de “cumplir con una obligación en lo individual, sino que, para transformar verdaderamente el paradigma de la desigualdad, y lograr una transformación cultural, se requiere un compromiso colectivo, una voluntad compartida de trabajar en redes, en colaboración, en coordinación institucional, intra y extra institucional, con todos los niveles, poderes y sectores, incluida la sociedad civil y la academia.



2.1 Objetivos

Los objetivos de la ESTRATEGIA GÉNERO se organizan en cuatro áreas clave:

OBJETIVOS
De Sensibilización y Transformación Cultural (Conciencia)
De Igualdad Sustantiva y actuación institucional (Estructurales)
De Empoderamiento y Acción (Empoderamiento)
De Regionalización (Desde lo local)

1. Objetivos de Sensibilización y Transformación Cultural (Conciencia)

- **Fomentar la toma de conciencia:** Educar sobre las causas estructurales de las violencias contra las mujeres, incluyendo la desigualdad de poder y la discriminación, para cambiar actitudes socioculturales.
- **Identificar y cuestionar estereotipos.** Capacitar para reconocer y deconstruir los estereotipos de género, roles tradicionales y mitos del amor romántico que normalizan las violencias contra las mujeres.
- **Promover valores inclusivos:** Reeducar para modificar actitudes y comportamientos machistas, misóginos homofóbicos, racistas... y establecer una cultura de respeto, de igualdad sustantiva y comunicación no violenta, valorando la diversidad y con tolerancia cero a la discriminación por género, raza, orientación sexual, edad, religión o capacidad, tanto en el ámbito público como privado.
- **Instituir el uso del lenguaje incluyente:** Ilustrar sobre la importancia del lenguaje incluyente para la comunicación no sexista y libre de discriminación.



2. Objetivos de Igualdad Sustantiva y actuación institucional (Estructurales)

- **Capacitar en perspectiva de género:** Instruir a las personas servidoras públicas, para aplicar la perspectiva de género, interseccional e intercultural en todas sus actuaciones.
- **Estandarizar protocolos de actuación:** Asegurar que las personas servidoras públicas conozcan y apliquen protocolos unificados para la atención, protección y en su caso derivación segura de mujeres víctimas de violencia de género, evitando la revictimización.
- **Desarrollar herramientas de detección:** Capacitar para identificar factores de riesgo y de protección en cuanto a todos los tipos y modalidades de las violencias contra las mujeres para intervenir oportunamente.
- **Estandarizar procesos de contratación y promoción:** Garantizar que el ingreso y la movilidad profesional sean incluyentes, libres de prácticas discriminatorias y basados en el talento y la capacidad, respetando el principio constitucional de paridad de género.
- **Facilitar la inclusión:** Preparar a las instancias para la inclusión de mujeres en trabajos considerados tradicionalmente “masculinos”, personas con discapacidad, personas de la diversidad sexual, personas de comunidades indígenas, afro mexicanas, adaptando puestos de trabajo y derribando barreras físicas y actitudinales.
- **Cerrar brechas salariales:** Capacitar a líderes y personal de RRHH para auditar y corregir disparidades salariales entre hombres y mujeres u otros grupos.
- **Impulsar la diversidad en el liderazgo:** Fomentar el desarrollo profesional y la promoción de mujeres y grupos subrepresentados a puestos de toma de decisiones.
- **Desarrollar políticas públicas con perspectiva de género:** Capacitar para retroalimentar las políticas públicas del sector en el que laboran las personas



servidoras públicas para incorporar la perspectiva de género de interseccionalidad e interculturalidad, para evaluar el impacto diferenciado de acciones sociales y económicas, y fundamentar la toma de decisiones

- **Diseñar datos y evidencias desagregadas por sexo:** Capacitar para visibilizar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres a partir de datos y evidencias, que sean útiles como insumos para avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva en áreas como salud, empleo, educación y seguridad.

3. **Objetivos de Empoderamiento y Acción (Empoderamiento)**

- **Desarrollar habilidades:** Dotar a las personas servidoras públicas de herramientas para actuar como agentes de prevención.
- **Crear espacios seguros:** Capacitar a las personas servidoras públicas para transformar entornos laborales y públicos en espacios libres de acoso y violencia, mediante el autoconocimiento y el cuidado en equipo. Crear entornos laborales y comunitarios seguros y libres de discriminación. Difundir los marcos legales y protocolos de atención vigentes.
- **Capacitar en prevención de riesgos:** Entrenar para identificar y gestionar situaciones de violencia y acoso, así como conocer las instancias de denuncia.
- **Prevención y empoderamiento de las mujeres:** Desarrollar habilidades en las personas servidoras públicas para fomentar la autonomía, libre determinación y empoderamiento de las mujeres en ámbitos económicos, sociales y políticos, difundir el derecho a una vida libre de violencias, herramientas para la toma de decisiones y reconocer todos los tipos y modalidades de violencia.
- **Capacitación especializada:** Formar al personal de las instancias que atiende a mujeres en situación de violencia y/o que fungirán como replicadoras de la Estrategia Género en municipios u otros poderes, en particular en los sectores de Salud, Justicia, Educación, Instancias de las mujeres, Unidades de Igualdad de



Género y/o Enlaces de género, para brindar atención integral, adecuada con calidad y calidez y sin revictimización.

4. Objetivos de Regionalización (Desde lo local)

- **Prevenir la violencia contra las mujeres desde una perspectiva local** y regionalizada implica adaptar las estrategias a las necesidades socioculturales, económicas y geográficas de cada comunidad.
- **Desarrollar habilidades:** Dotar a las personas servidoras públicas de herramientas para formar alianzas estratégicas y fomentar liderazgos comunitarios.
- Capacitar para dar a conocer las **Rutas de prevención y atención:** ¿Dónde denunciar?: Policía local, fiscalías, Centros de Justicia para Mujeres, refugios.
- Capacitar sobre la **normativa estatal y municipal** en torno al acceso de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Capacitar para conocer los **tipos penales** de violencias contra las mujeres y feminicidio en la entidad y los mecanismos de la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres.
- Capacitar para informar sobre los **servicios y actuaciones institucionales** en Baja California y sus municipios para la prevención, erradicación de las violencias contra las mujeres.

Estos esfuerzos buscan no solo prevenir y detener las violencias contra las mujeres, rumbo a su erradicación, sino crear una cultura de igualdad y respeto que asegure el pleno desarrollo de las mujeres.

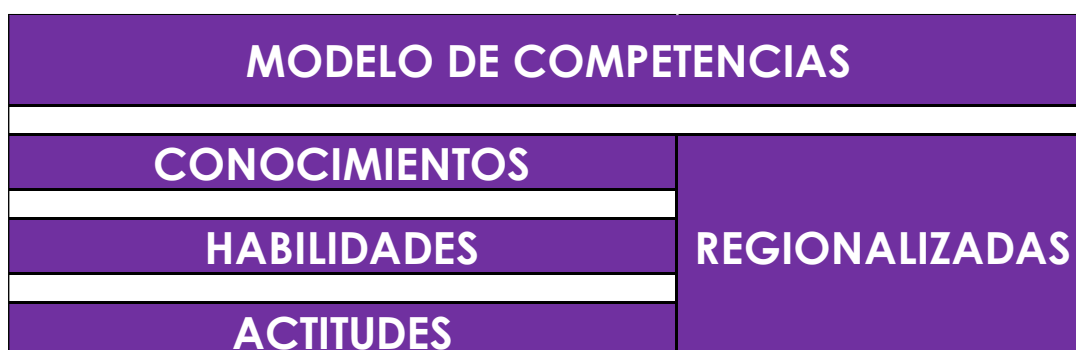


2.2 Modelo de competencias desde la educación popular

La **ESTRATEGIA GÉNERO** se basa en un modelo de competencias bajo la óptica de la educación popular, ya que está centrada en desarrollar conocimientos, habilidades, y actitudes específicas necesarias para mejorar el desempeño laboral en un proceso de empoderamiento, **construcción colectiva de saberes** y acción transformadora, proactivamente y regionalizada desde lo local.

Como tácticas para la capacitación, cuando se estructuran bajo este enfoque de competencias, son entendidas todas aquellas acciones, métodos o herramientas específicas y prácticas implementadas, para facilitar el proceso de aprendizaje y desarrollar no solo conocimientos, sino también habilidades y actitudes en las personas participantes. Son métodos concretos, utilizados para mejorar el rendimiento, cerrar brechas de competencia y alcanzar objetivos específicos.

Además, un modelo de competencias **regionalizada** utiliza las herramientas, modelos de actuación y protocolos generados desde lo local, alineadas a la política pública nacional para la prevención de las violencias contra las mujeres, pero adaptadas a la realidad cultural, social, lingüística y geográfica de los siete municipios de Baja California. Este enfoque asegura que la prevención sea pertinente, aceptada y efectiva al reconocer las dinámicas de poder locales.





CONOCIMIENTOS

- **Marco jurídico y derechos humanos:** Entender la legislación internacional, nacional, sobre igualdad de género, igualdad sustantiva, derechos de las mujeres para la prevención de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres.
- **Conceptualización de las violencias:** Diferenciar todos los tipos y modalidades de las violencias contra las mujeres como se estipula en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias y sus manifestaciones, incluida la violencia institucional.
- **Perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad:** Comprender las causas estructurales de la violencia, los estereotipos de género y cómo diferentes factores (raza, edad, clase, preferencia sexual) pueden aumentar la vulnerabilidad de las mujeres. Reconocer que la violencia contra mujeres indígenas, rurales o afrodescendientes requiere competencias distintas, considerando autorreconocimiento, territorialidad y cosmovisiones.
- **Identificación de señales de alerta:** Conocer factores de riesgo, indicadores tempranos de comportamientos violentos, acoso sexual o intimidación en el entorno de trabajo y en las comunidades.
- **Identificación de factores de protección:** Conocer factores de protección y actuación institucional frente a las mujeres en situación de violencia en el entorno de trabajo y en las comunidades.



HABILIDADES

- **Comunicación efectiva y asertiva:** Capacidad para priorizar el diálogo, establecer límites claros, expresarse con firmeza y respeto sin recurrir a la intimidación o alzar la voz.
- **Escucha activa:** Escuchar activamente a las presuntas víctimas, reconociendo la dificultad de denunciar, y validando sus experiencias sin revictimizar.
- **Manejo de conflictos** Utilizar técnicas de resolución de conflictos que no perpetúen el abuso de poder o la desigualdad.
- **Resolución de problemas:** Capacidad para resolver problemas de la vida cotidiana, institucional y comunitaria, no solo para la inserción laboral.
- **Implementación de protocolos:** Saber aplicar de manera correcta y confidencial los mecanismos de denuncia y atención interna de la institución.
- **Identificación de consentimiento:** Comprender claramente el concepto de consentimiento en cualquier interacción institucional, social o sexual, crucial para prevenir el acoso.
- **Producción colectiva de conocimiento:** Promover el aprendizaje colaborativo, donde la experiencia grupal institucional e interinstitucional.
- **Capacitación continua:** lo que implica la creación de políticas públicas con perspectiva de género, como herramientas eficaces para consolidar estas competencias.



ACTITUDES

- **Tolerancia Cero a la Violencia:** Asumir una postura firme y activa contra cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.
- **Empatía y sensibilidad:** Mostrar comprensión y apoyo hacia las personas afectadas por situaciones de violencia.
- **Respeto a la dignidad de las personas:** Tratar a todas las personas con igualdad de trato y oportunidades, independientemente de su sexo, género, orientación sexual, raza, edad, situación socioeconómica, entre otras.
- **Compromiso con la igualdad:** Fomentar una cultura institucional de igualdad de género, superando prejuicios machistas, sexistas y los estereotipos tradicionales.
- **Responsabilidad compartida:** Actitud proactiva para intervenir o reportar al presenciar situaciones de riesgo o violencia, en lugar de mantenerse en silencio.

REGIONALIADAS

- **Regionalización de Contenidos:** Adaptar los contenidos temáticos para la prevención de las violencias contra las mujeres, para que resuenen con la cultura local. Esto implica usar lenguaje local, referentes artísticos o comunitarios y cambiar normas sociales a través de líderes locales, en lugar de imponer modelos foráneos.



- **Manejo de Información y herramientas institucionales locales:** Uso práctico de guías de implementación, modelos de actuación, protocolos institucionales, programas y herramientas de diagnóstico adaptadas al estado y a los municipios, para la prevención de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres.
- **Identificación de los servicios institucionales ofertados en la región:** Conocer factores de protección y actuación institucional frente a las mujeres en situación de violencia en el entorno de trabajo y en las comunidades.
- **Marco jurídico en Baja California:** Entender la legislación en Baja California y en los Ayuntamientos sobre igualdad de género, igualdad sustantiva y derechos de las mujeres.



2.3 Ecosistema de aprendizaje.

La **ESTRATEGIA GÉNERO** con este enfoque, busca mejorar la eficiencia y competitividad, evaluando brechas de desempeño para diseñar planes de capacitación específicos y medibles con las siguientes características:

1. **De "arriba a abajo".** La capacitación inicia con las personas de primer nivel (titulares de secretarías, subsecretarías, direcciones y coordinaciones de área). Para asegurar el éxito de la Estrategia Género, se requiere la participación activa del funcionariado de alto nivel, ya que actúan como modelos a seguir, con la capacidad de influir, animar y estimular al equipo de trabajo para que actúe de manera eficiente, comprometida y productiva en el cumplimiento de las metas de capacitación. No se trata solo de "obligar" y dar órdenes, sino de crear un entorno que impulse y motive a las personas servidoras públicas a alcanzar su máximo rendimiento. Además, al iniciar con titulares, se sientan las bases para garantizar que la formación esté alineada con los objetivos institucionales e identificar las brechas de habilidades que pudieran impedir el logro de los objetivos.
2. **Aprender para "Saber-Hacer-Ser".** Es un método de enseñanza enfocado en la práctica, no solo en la teorización o memorización de conceptos o datos, sino en el desarrollo de destrezas y habilidades complejas. Este enfoque busca que el conocimiento adquirido sea aplicable en situaciones reales, integrando el "**saber**" (conocimientos), el "**saber hacer**" (habilidades prácticas) y el "**saber ser**" (actitudes). Una metodología orientada a la acción donde las personas participantes desarrollan habilidades al enfrentarse a tareas reales. Se centra en la resolución de problemas reales, promoviendo el análisis y la toma de decisiones, superando la memorización de datos. Se plantea que los procesos



de aprendizaje culminan con ejercicios prácticos, relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en el quehacer laboral cotidiano, del sector en el que se desarrolla la persona servidora pública.

3. **No partimos de “cero”.** Se refiere a que ya hay un cumulo de esfuerzos para la capacitación y formación en materia de género, violencias contra las mujeres, derechos humanos y nuevas masculinidades, desarrolladas para abordar la igualdad de género y combatir las violencias. Se han desarrollado guías metodológicas, materiales didácticos, manuales, videos, cuadernos de trabajo, campañas y jornadas de concienciación, entre otras. Se han creado herramientas específicas para maestras-os, periodistas, personas juzgadoras, facilitadoras-es, abogadas, psicólogas, policías, y equipos de investigación sobre cómo prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres, jóvenes y niños y niñas. Este cúmulo de recursos, busca transformar normas sociales, capacitar a diversos actores y prevenir violencias estructurales. En Baja California se cuenta con algunos esfuerzos en esta materia y se llevan a cabo acciones de capacitación, establecidas en programas operativos anuales y en el marco de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) se instaló en 2025 un espacio en la plataforma virtual de Oficialía Mayor del Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano (CENPRODE) que cuenta con algunas videoconferencias con expertas locales, como se verá en el siguiente capítulo⁵.

4. E-learning o capacitación virtual. Es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que utiliza internet y tecnologías digitales para impartir formación,

⁵ <https://sites.google.com/view/troncocomunavgm/p%C3%A1gina-principal?authuser=0>



permitiendo el acceso a contenidos e interacción de forma remota. Facilita la flexibilidad horaria, reduce costos y permite la autoformación o el aprendizaje sincrónico, clases en tiempo real, “en vivo” con una persona facilitadora y asincrónico, cuando la persona participante avanza a su propio ritmo sin coincidir en tiempo con la facilitadora en entornos virtuales o plataformas virtual.

4. **Micro-aprendizajes.** Es una estrategia educativa que consiste en fragmentar la capacitación en módulos cortos, concisos y muy específicos, diseñados para ser consumidos en poco tiempo (5 a 15 minutos). Esta técnica se centra en un solo objetivo o concepto, facilitando la comprensión y aumentando la retención de conocimientos. El material se organiza en pequeñas cápsulas o píldoras de aprendizaje que construyen conocimiento poco a poco, permitiendo al estudiantado dominar una destreza antes de pasar a la siguiente. Utiliza videos breves, infografías, cuestionarios rápidos, tarjetas didácticas o simulaciones interactivas, entre otras. Los módulos son ideales para ser consultados en momentos libres, lo que facilita la aplicación inmediata del conocimiento en el puesto de trabajo. Aumenta la participación, retención de información y motivación al ofrecer pequeñas victorias frecuentes.
5. **Autodidacta.** Fomenta la formación de manera proactiva, permitiendo a las personas servidoras públicas instruirse a sí mismas, adquiriendo conocimientos sin la guía directa de un maestro o maestra, lo que implica un proceso de autoaprendizaje autogestivo, basado en la curiosidad, la disciplina, la gestión propia del tiempo y el uso de recursos independientes como libros, internet o la práctica personal. Implica el reconocer la **corresponsabilidad** para el proceso de enseñanza-aprendizaje que conlleva incluso a la autoevaluación, generando la construcción de comunidades de aprendizaje colectivos.



6. **Énfasis en el Interés superior de la dignidad humana.** Reconoce el valor inherente de cada persona, sin distinción de género, garantizando un trato digno, la no discriminación y el pleno desarrollo de su proyecto de vida. Implica aplicar una metodología para identificar la desigualdad, detectar y corregir desequilibrios de poder, estereotipos y roles de género que sitúan a las partes en desigualdad, buscando garantizar la igualdad sustantiva y el máximo bienestar. Se asegura que las normas se apliquen sin discriminación, reconociendo el impacto diferenciado que una política pública puede generar.
7. **Énfasis en la Obligatoriedad.** No es discrecional. La capacitación está obligada por Ley y como tal debe cumplirse, eliminando cualquier margen de libre apreciación o elección por parte de las y los sujetos obligados. En este contexto, no existe la opción de decidir cuándo o si se actúa, sino que la conducta está estrictamente determinada por Ley y su incumplimiento conlleva sanciones: exhibición pública de incumplimiento, apercibimiento, sanción administrativa y sin derecho a promociones laborales.

Ecosistema de aprendizaje	
1.	De "arriba - abajo".
2.	Aprender para "Saber-Hacer-Ser".
3.	No partimos de "cero".
4.	E-learning o capacitación virtual.
5.	Micro-aprendizajes.
6.	Autodidacta.
7.	Énfasis en el Interés superior de la dignidad humana.
8.	Énfasis en la Obligatoriedad.



III. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

3.1 Antecedentes de Capacitación.

La Ley de Capacitación impulsada por la Diputada Michel Sánchez, se publicó el 7 de febrero de 2025, mismo mes en que se iniciaron acciones puntuales para acatar las disposiciones de la misma.

Se procedió a aplicar de manera supletoria, el *Programa Integral y Permanente de Sensibilización, Capacitación y Profesionalización (Programa de Capacitación de la AVGM)*, surgido para dar cumplimiento a la medida IV de PREVENCIÓN de la Alerta por Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM), mismo que desde el 2024 se estaba diseñando por varias instancias del *Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres (SEPASEVM)* y en ese momento estaba a punto de ser publicado. El acuerdo quedó registrado en el seno de la Comisión de Prevención. Este Programa de Capacitación de la AVGM, está dirigido a la capacitación a funcionariado que atiende las violencias contra las mujeres y quienes procuran la justicia y establece claramente a las instancias responsables de los subprogramas bajo la coordinación del entonces Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California (INMUJERBC).

En el periodo de febrero a noviembre de 2025 se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- **Sesiones informativas sobre la “Ley Daryela”:** Se impartieron 63 sesiones informativas por parte de INMUJERBC, con una duración aproximada de 1 a 2 horas. Se informó a **4,353** personas servidoras públicas: 2,236 mujeres, 2,110



hombres y 7 personas no binarias. Fueron dirigidas a 38 instancias: 17 de la Administración Pública Estatal, 16 paraestatales, descentralizadas o de algún fideicomiso, y 5 instancias de 3 Ayuntamientos, el de Ensenada, Mexicali y San Quintín.

- Coordinadas por parte de CENPRODE⁶ se impartieron 13 videoconferencias, con duración de 1 a 1:30 horas, y **17,412** personas acreditaron temas correspondientes al subprograma 1.
- Conferencias presenciales y virtuales: Se impartieron un total de 26 temas de capacitación por parte de IMUJERBC y se registró la participación de **677** personas servidoras públicas: 420 mujeres y 257 hombres, pertenecientes 12 instancias: 2 de la Administración Pública Estatal y 10 paraestatales o descentralizadas.
- **Evaluación final: 18,743** personas presentaron la evaluación final, de las cuales 11,511 fueron mujeres, 7,210 hombres y 22 personas no binarias. Del total de personas evaluadas, aprobaron 17,412: 10,753 mujeres, 6,637 hombres y 22 personas no binarias

Vale agregar, que no se emitieron certificaciones, únicamente se otorgaron constancias de participación, mismas que fueron elaboradas por el INMUJER BC para el personal no basificado y por CENPRODE para el personal basificado, siendo este último, el responsable de dar seguimiento al cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos para su emisión.

⁶ Disponibles en: <https://sites.google.com/view/troncocomunavgm/p%C3%A1gina-principal>



3.2 Estructuración en niveles formativos.

El diseño curricular del Programa de Capacitación emanado de la ESTRATEGIA GÉNERO basada en el modelo de competencias desde la educación popular, descrito anteriormente, se presenta estructurado en cuatro componentes:

COMPETENCIAS		NIVELES FORMATIVOS	PRIORIDAD	MODALIDAD
CONOCIMIENTOS	Re gio nali zac ión	Iniciación	I – Urgente	Cursos en línea
HABILIDADES		Intermedio	II – Importante	Conferencias virtuales
ACTITUDES		Especialización	III – Media	Capsulas virtuales
			IV – Baja	Lecturas temáticas
				Certificación CONOCER
				Presencial

Los niveles formativos se refieren a la estructuración de la capacitación en etapas y determinan el grado de complejidad y profundidad de los saberes. Con este componente se organizan los contenidos temáticos requeridos de acuerdo al perfil del puesto que las personas servidoras pública desarrollan.

Son cuatro los niveles formativos, tres niveles de complejidad y un nivel transversal de regionalización.



NIVELES FORMATIVOS		
Regionalización Conocimiento de los servicios y protocolos que llevan a cabo los entes obligados.	Iniciación	Introducción a conceptos.
	Intermedio	Profundización de competencias específicas.
	Especialización	Conocimientos complejos y resolución de problemas.

NIVEL DE INICIACIÓN

Objetivo: Proporcionar herramientas teórico-prácticas que permitan visibilizar, cuestionar y analizar las causas estructurales de las violencias contra las mujeres, así como las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, para contribuir a la disminución de prácticas que reproducen comportamientos y actitudes discriminatorias, machistas, racistas, homofóbicas, entre otras. Se busca reeducar para incidir en el establecimiento de una cultura institucional de respeto y de igualdad sustantiva.

NIVEL INTERMEDIO

Objetivo: Desarrollar habilidades para llevar a cabo acciones institucionales, para aplicar e incorporar la perspectiva de género, interseccional e intercultural en el diseño, planeación, programación, presupuestación y evaluación de políticas públicas.



NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN

Objetivo: Desarrollar habilidades de análisis y aplicación de modelos de prevención y atención y sanción en personas servidoras públicas de las instancias que atienden a mujeres en situación de violencias y/o que fungirán como replicadoras de la **ESTRATEGIA GÉNERO**, a fin de realizar tareas significativas y no re-victimizantes para la atención de calidad, seguridad, justicia y reparación del daño.

NIVEL DE REGIONALIZACIÓN

Objetivo: Informar y dar a conocer los servicios institucionales, los modelos de actuación, protocolos y rutas de atención entre otros, que se llevan a cabo en la entidad y en las instancias de los entes obligados, en materia de la Ley de Capacitación.

Este nivel de regionalización es transversal dirigido a todas las personas servidoras públicas de los entes obligados ya que son conocimientos indispensables para la actuación institucional desde lo local.

Los contenidos temáticos se organizan en estos cuatro niveles formativos porque es fundamental el aprendizaje focalizado, individualizado, porque reconoce la diversidad de los perfiles de puestos que desempeñan las persona servidoras públicas de los entes obligados. Estos niveles inician con la adquisición de conocimientos y nuevos conceptos, para avanzar hacia la comprensión, lograr la interiorización y culminar con la especialización, pero la progresividad no es obligada, ya que la mayoría de los puestos solo requieren un nivel formativo básico, por lo que los niveles formativos se



aplican como bloques independientes (módulos) que pueden estudiarse en diferentes órdenes según la necesidad del puesto o el perfil profesional requerido, permitiendo una mayor flexibilidad que la secuenciación rígida. Estos niveles permiten avanzar ágilmente, hacia el cumplimiento de los objetivos de la **ESTRATEGIA GÉNERO**, ya que de manera paralela se va capacitando a personas servidoras públicas según el nivel que requiera el puesto que desempeña, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes y desde lo local con el cuatro nivel de regionalización, que es transversal, es decir para todas las personas servidoras públicas de los entes obligados, el conocer los servicios y protocolos que se llevan a cabo en la institución donde se desempeñaban y en la entidad.

Los **ejes temáticos** básicos para estos niveles formativos son los siguientes:

1. Derechos Humanos;
2. Teoría de género;
3. Igualdad sustantiva;
4. Perspectiva de género;
5. Interseccionalidad e interculturalidad
6. Discriminación;
7. Violencias contra las mujeres en cualquier tipo y modalidad;
8. Hostigamiento y acoso laborales.

Y en cuanto a la temática de **prevención y erradicación**, se requiere capacitar sobre **metodologías y herramientas** para prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres:



Para la Prevención de las violencias (Antes de que ocurra):

- **Educación con perspectiva de género:** Implementar currículos escolares que enseñen igualdad, derechos humanos y nuevas masculinidades para transformar mentalidades desde la infancia.
- **Sensibilización y cambio cultural:** Campañas comunitarias para desnaturalizar las violencias, desafiar los estereotipos de género y promover relaciones sanas.
- **Empoderamiento económico y empoderamiento de las mujeres:** Fomentar la independencia financiera de las mujeres y su participación en la toma de decisiones para reducir la vulnerabilidad.
- **Nuevas masculinidades:** Involucrar a hombres y niños en la reflexión sobre sus comportamientos y la erradicación de la violencia.
- **Factores de riesgo y factores de protección:** A nivel de detección para la atención o en su caso la canalización a instancias especializadas.

Para la Erradicación de las violencias (Respuesta y Sanción):

- **Atención integral a víctimas:** Fortalecer refugios, unidades de atención psicológica y legal (como CEJUM y Centros LIBRE) que brindan apoyo inmediato y seguro a mujeres en situación de violencia en algún las tipos o modalidad.



- **Justicia y aplicación de leyes:** Garantizar la no impunidad, capacitando a personal de la fiscalía, del poder judicial y policial con perspectiva de género para evitar la revictimización.
- **Movilización comunitaria:** Fomentar redes locales que detecten y denuncien situaciones de riesgo, combinando el poder comunitario con el apoyo institucional.
- **Reeducación a agresores:** Apoyar la creación de programas de reeducación para hombres agresores, enfocados en la no violencia y la responsabilidad.

Así mismo, para transversalizar la igualdad y verificar que los programas y acciones de los entes obligados cuenten con perspectiva de género y no perpetúen desigualdades que generan violencias, se enlistan las siguientes **metodologías y herramientas evaluativas**.

- **Auditorías de género:** Son herramientas sistemáticas para evaluar y verificar la institucionalización de la igualdad de género en los entes obligado. Analizan si las políticas, programas, proyectos, estructuras, procedimientos y presupuestos cuentan con un enfoque de igualdad real. Permiten medir el impacto de género tanto en el personal interno como en las personas beneficiarias finales de las acciones gubernamentales.
- **Marchas o caminatas exploratorias:** Esta metodología feminista, participativa y dinámica consiste en recorridos a pie por el territorio —generalmente barrios o espacios públicos— realizados por un grupo representativo de la comunidad, principalmente mujeres. Su objetivo es identificar situaciones físicas (iluminación, diseño, mobiliario) y sociales que generan inseguridad, desigualdad o riesgos de



violencia de género. Se consideran herramientas clave para la seguridad ciudadana con perspectiva de género.

- **Check-lists o listas de verificación:** Instrumentos para la revisión de documentos, políticas, códigos, protocolos, y acciones en la elaboración de programas con perspectiva de género.
- **Indicadores de Género:** Medidas cuantitativas y cualitativas que muestran el estado de las diferencias entre hombres y mujeres en un momento determinado. Ayudan a medir la magnitud de las desigualdades y los cambios a lo largo del tiempo.
- **Metodología de Evaluación de Género:** Se utiliza principalmente para evaluar el impacto de iniciativas, políticas o programas, integrando el análisis de género en todas las fases (diseño, implementación y resultados).
- **Diagnóstico de Igualdad:** Herramienta para analizar la situación actual de una entidad en cuanto a brechas de género, incluyendo la participación de mujeres y hombres en diferentes niveles jerárquicos y la distribución de recursos.
- **Manuales de Criterios para Campañas:** Instrumentos específicos para evaluar el uso de lenguaje incluyente, no sexista y la ausencia de estereotipos en las campañas de comunicación institucional.
- **Juzgar con Perspectiva de Género:** Metodología específica para el sector judicial y administrativo, que obliga a identificar relaciones de poder, estereotipos y desventajas en la aplicación de normas, garantizando la igualdad sustantiva.



- **Presupuestos con Perspectiva de Género:** Análisis de cómo se asignan y gastan los recursos públicos. Análisis del ciclo presupuestario para verificar que la inversión pública reduzca las brechas de género (ej. el "Anexo 13" en el Presupuesto de Egresos).

Así mismo considerando la magnitud del universo de aplicabilidad se establecen cuatro ámbitos de prioridad:

PRIORIDAD
I – Urgente
II – Importante
III – Media
IV – Baja

I – Urgente. Primeros respondientes y personas servidoras públicas que atienden a mujeres en situación de violencia o crisis en los ámbitos de seguridad, salud y justicia. Se incluye a altos mandos: Titulares, Subsecretarias, Direcciones y Coordinaciones de los entes obligados y a las personas servidoras públicas implementadoras: Unidades de Género, Enlaces de Género e Institutos municipales de la mujer.

II – Importante. Personas servidoras públicas que diseñan, evalúan y/o aplican políticas públicas para la prevención y erradicación de las violencias.



III- Media. Personas servidoras públicas que implementan programas y/o aplican políticas públicas vinculadas a servicios públicos en la entidad y que se encuentran en contacto directo con poblaciones en situación de vulnerabilidad.

IV- Baja. Personas servidoras públicas que se desempeñan en los entes obligados.

Las modalidades para la capacitación se establecen para flexibilizar el aprendizaje en el entorno laboral, la oferta es muy amplia y abarca al menos seis:

MODALIDAD
Cursos en línea
Conferencias virtuales
Capsulas virtuales
Lecturas temáticas
Certificación CONOCER
Presencial

- **Cursos en Línea:** Programas estructurados y de mayor duración que suelen incluir evaluaciones y seguimiento en plataformas de gestión del aprendizaje. Pueden ser cursos desde un aproximado de 10 a 60 horas que permiten al estudiantado ir a su propio ritmo.



- **Conferencias virtuales:** Sesiones donde reconocidas expertas exponen temas específicos, pueden tener una duración de entre 1 a 3 horas máximo y pueden ser escuchadas y/o vistas al ritmo y disponibilidad de tiempo del estudiantado. O también, pueden ser programadas por el ente obligado en su PFI, para atenderlas de manera sincrónica por un grupo de personas servidoras públicas con una interacción de reflexión, comentarios o conclusiones al finalizar, apoyadas con alguna persona facilitadora.
- **Capsulas virtuales:** Contenidos breves de microenseñanza (micro-learning) de pocos minutos enfocados en un solo objetivo de aprendizaje, ideales para consumo rápido y revisión de conceptos.
- **Lecturas temáticas:** Materiales didácticos como libros, documentos, manuales, artículos o guías entre otros, que el estudiantado determina como su modalidad de capacitación.
- **Certificación CONOCER:** Para el nivel de especialización considerado para personas servidoras publicas primeras respondientes, se solicitará que presenten actualizada su certificación en Estándares de Competencia (EC) del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
- **Presencial:** En el caso de que el ente obligado determine que requiere algún contenido de capacitación presencial, curso, taller, seminario u otro, podrá llevarlo a cabo solo que deberá incluir en su PFI para su aprobación la Carta Descriptiva (metodología, objetivos, duración, técnicas didácticas, instrumentos evaluativos y materiales) y el CV de la persona facilitadora.



3.3. Oferta de capacitación

En respuesta al modelo de competencias desde la educación popular y el ecosistema de aprendizaje planteado en la **ESTRATEGIA GÉNERO**, que ofrece la posibilidad de un currículo flexible, diverso, y personalizado, según los perfiles de las personas servidoras públicas y los cargos que ostentan, se ofertan por parte de la SEMUJERESBC los contenidos de la capacitación por competencias, niveles formativos, prioridades y modalidades de aprendizaje.

La SEMUJERESBC, determina la oferta de contenidos que sugiere para los cuatro niveles formativos, contemplando las competencias y niveles formativos establecidas para las personas servidoras públicas de los entes obligados. Esta oferta se lleva a cabo de manera paralela a la implementación de la **ESTRATEGIA GÉNERO** y se establece de manera coordinada con las instancias corresponsables: Unidades de Género (UG)/Enlaces de Género (EG) e Institutos Municipales de la Mujer (IMM).

La oferta de contenidos por parte de la SEMUJERESBC se presenta en la plataforma de la Agencia Digital del Gobierno del Estado de Baja California en el apartado de **ESTRATEGIA GÉNERO** de la <https://academia.adbc.gob.mx/>. El contenido se presenta organizado para los diferentes niveles formativos: iniciación, intermedio, especialización y el transversal de regionalización, alineados a las competencias y en las diversas modalidades.

Los contenidos y materiales ofertados en la plataforma de la academia, ya se encuentran certificados por la SEMUJERESBC, para los distintos niveles y en sus diversas modalidades. No son permanentes, sino continuos, es decir que se robustecen periódicamente para su actualización constante. Las novedades y cambios en la oferta de contenidos se publicarán trimestralmente.



Así mismo a corto plazo, se contempla el diseño de materiales propios para Baja California sobre todo en lo relativo al nivel formativo de REGIONALIZACIÓN. A mediano y largo plazo se trabajará en el diseño de una APP como por ejemplo <https://es.duolingo.com/> muy popular en el aprendizaje de idiomas. La APP de la ESTRATEGIA GÉNERO, por supuesto tendría lecciones cortas con los temas de la Ley de Capacitación, de manera didáctica, y con un sistema de estímulos a las personas servidoras públicas como eje motivador.

Es importante mencionar que los materiales ofertados ya certificados por SEMUJERESBC, no son limitativos, ya que la **ESTRATEGIA GÉNERO** permite a los entes obligados que establezcan institucionalmente cualquier otro material que consideren pertinente en cualquier modalidad, siempre y cuando lo presenten debidamente en su PFI para su acreditación.

Para el nivel de prioridad **URGENTE** se considera a las personas servidoras públicas que actúan como primeras respondientes y/ o desarrollan acciones de prevención de las violencias contra las mujeres, (primaria, secundaria y terciaria) así como atención a mujeres en situación de violencias y/o en crisis. Algunas de estas instancias se enlistan de manera enunciativa no limitativa:

- Secretaría de las Mujeres
- Centros LIBRES (PAIBIM-BC)
- Centros de Justicia
- Escuadrón violeta
- Unidades municipales especializadas en violencias contra las mujeres
- Policías primeros respondientes
- Institutos Municipales de las Mujeres e instancias de la mujer en municipios.
- Unidades de Igualdad de Género y Enlaces de género en la Administración pública y organismos autónomos.



- Unidades de Género de los siguientes entes obligados:
 - Secretaría de Educación
 - Secretaría de Salud
 - Secretaría del Trabajo
 - Secretaría de Seguridad Ciudadana
 - Fiscalía
 - Sindicaturas municipales
 - Juzgados especializados en Violencia Familiar Contra las Mujeres

Para el nivel de **especialización**, se requiere certificar a las personas servidoras públicas en alguno de los Estándares de Competencia (EC) enfocados en igualdad de género, no discriminación, prevención de las violencias, y la defensa de los derechos humanos, avalados por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Los temas clave en las competencias de los estándares de CONOCER en esta materia suelen evaluar la capacidad de:

- **Reconocer e identificar las violencias contra las mujeres** y sus expresiones.: violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial.
- **Aplicar perspectiva de género:** Transversalizar la igualdad en la atención.
- **Manejar y orientar sobre protocolos** de actuación y modelos de atención.
- **Conocer y utilizar la normativa** como mecanismo de protección de derechos humanos, a nivel e internacional para protección de derechos humanos.
- **Promover la igualdad y no discriminación:** Implementar medidas para cerrar la brecha de género en el trabajo (corresponsabilidad, uso de lenguaje incluyente).
- **Implementar acciones preventivas** en materia de violencias.



Los once estándares de Competencia relevantes para la materia, que sugiere la SEMUJERESBC, en esta oferta de capacitación que no necesariamente responde a alguna prioridad, son los siguientes:

1. **ECO185: Impartición de acciones de capacitación presencial con enfoque incluyente.** Describe las funciones propias del(la) instructor(a) en la impartición de cursos/talleres de formación y capacitación presencial con un enfoque de inclusión.
2. **EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.** Prepara a los y las participantes para evaluar y certificar sus competencias en diseño, facilitación y evaluación de capacitación con perspectiva de género. El curso cubre la planeación, impartición y evaluación de los contenidos, con un enfoque metodológico para la profesionalización del servicio público. El EC0308 fue creado para certificar las competencias de las personas que planean, facilitan y evalúan la capacitación básica a personas servidoras públicas en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres, que constituye una acción clave para fortalecer la capacitación como estrategia consustancial a los procesos de transversalización e institucionalización la perspectiva de género. De ahí que, la certificación en este estándar abona a profesionalizar a quienes capacitan al servicio público al establecer un parámetro de calidad para su realización, que comprende aspectos temáticos y didácticos orientados a lograr una transformación de las mentalidades y prácticas para



un mejor desarrollo e implementación de servicios, programas y políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres⁷.

3. **EC0433: Coordinación de refugios para mujeres víctimas de violencia familiar, sus hijas e hijos.** Certifica competencias en la operación y atención de calidad en refugios para mujeres víctimas de violencia y sus hijos.
4. **EC0456: Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.** Aunque no es exclusivo de género, suele utilizarse para certificar a instructores (as) en temas de igualdad y no violencia.
5. **EC0539 - Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género:** Este estándar abarca la recepción, escucha activa, orientación y canalización con perspectiva de género y empatía. Fue creado para certificar las competencias de las personas que determinan la problemática y asesoran de manera presencial a las mujeres y víctimas de la violencia basada en el género, desde la perspectiva de género y en estricto respeto a los derechos humanos de las mujeres a través del análisis del caso para la orientación, asesoría o canalización en correspondencia con las necesidades de las usuarias para garantizar su bienestar. Con ello se busca abonar a la obligación de brindar una atención que permitan el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia mediante la profesionalización de quienes realizan esta importante tarea para que cuenten con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para comprender la situación y brindar orientaciones acordes a la situación de las usuarias del servicio⁸.

⁷ http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/fd_ec0308.html

⁸ http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/fd_ec0539.html



6. **EC0779: Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal.** Capacitación para implementar políticas públicas, programas y acciones con igualdad de género.
7. **EC0943 - Promoción de igualdad y no discriminación:** Se enfoca en acciones para fomentar la equidad, identificar conductas discriminatorias y promover la inclusión en el ámbito laboral y social.
8. **EC1437 - Ejecución de los protocolos de Actuación Policial para la atención especializada a víctimas de violencia de género.** Este Estándar de Competencia es de uso restringido y/o de alcance institucional por lo que no se encuentra disponible para todo público. Para mayor información se puede contactar al Comité de Gestión por Competencias correspondiente.
9. **EC1438 - Atención telefónica a víctimas de violencia de género.** Enfocado en la atención telefónica integral a víctimas de violencia de género. Es una actualización o un estándar más especializado y actualizado para reflejar los protocolos actuales de seguridad y atención de violencia de género.
10. **EC1610 - Atención de la denuncia con enfoque de género:** Certifica habilidades para recibir denuncias sobre violencia de género, aplicando protocolos de actuación, perspectiva de género y salvaguardando la integridad de la víctima.
11. **EC1630 - Implementación y seguimiento de la igualdad laboral y no discriminación:** Orientado a la gestión en centros de trabajo para prevenir violencia y promover derechos humanos.

También se encuentra abierta la posibilidad de que algún ente obligado elija alguna otra competencia, en la materia de la Ley de Capacitación, que no se encuentre enlistada anteriormente, siempre y cuando lo justifique en su PFI al presentarlo para su certificación a la SEMUJERBC.



3.4 Plan de Formación Institucional (PFI)

Para lograr un aprendizaje efectivo y el desarrollo de las personas servidoras públicas de las diferentes instancias de gobierno y cumplir con los objetivos establecidos en la **ESTRATEGIA GÉNERO**, se requiere que cada uno de los entes obligados desarrolle su plan de trabajo y de capacitación⁹, que denominamos “Plan de Formación Institucional” (PFI).

El plan de formación institucional contempla como producto final lograr a través de la capacitación la ACREDITACIÓN INDIVIDUAL de todo el personal del ente obligado, pero así mismo obtener una ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL ANUAL, que se refiere a un esfuerzo colectivo, que implicó el diseño o rediseño de políticas públicas o programas o presupuestos orientados a promover la igualdad sustantiva, eliminar la discriminación y erradicar la violencia de género.

Estos serían algunos elementos que se pueden considerar para la ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL:

- **Incorporación de la Perspectiva de Género:** Se integra en la normatividad y el quehacer diario del ente obligado.
- **Igualdad Laboral y No Discriminación:** Implica tener procesos de reclutamiento, selección, clima laboral y remuneración justos para hombres y mujeres.
- **Espacio Libre de Violencia:** Se implementan protocolos y medidas para asegurar un entorno seguro y libre de acoso o violencia hacia las mujeres.
- **Institucionalización:** Busca crear una cultura organizativa que favorezca la igualdad a través de comités, unidades especializadas, códigos de ética, manuales, protocolos entre otros.

⁹ Artículo 13 Fracción V



- **Jornadas comunitarias formativas de divulgación, sensibilización y capacitación.**

El PFI se diseña bajo los lineamientos, fundamentos y criterios descritos en la **ESTRATEGIA GÉNERO**, integrando los **componentes clave** que responden a las diferentes fases del proceso de enseñanza aprendizaje y deberá de contener al menos los siguientes elementos:

1. Descripción del universo de aplicabilidad institucional:

1.1 Nombre de la instancia administrativa y/o Unidad de Género, IMM y persona servidora pública coordinadora de la implementación de la Ley de Capacitación anexando el CV profesional, con copia de las certificaciones o especialidades en la materia y sus datos generales (correo electrónico institucional y teléfono o celular).

1.2 Número de personas servidoras públicas por áreas administrativa y puestos.

1.3 Relación de modelos de actuación, herramientas, protocolos institucionales, códigos de ética, campañas, materiales, manuales, guías, rutas de intervención o atención u otros, que se llevan a cabo en la temática de la Ley de Capacitación (anexar los documentos).

2. Divulgación: Presentar la metodología a utilizar especificando los canales institucionales establecidos para difundir e implementar la **ESTRATEGIA GÉNERO**.



3. Diagnóstico de Necesidades: Identificar los niveles formativos de capacitación (iniciación, intermedio, especializado y regionalización) en el modelo de competencias desde la educación popular, según el perfil del puesto de las personas servidoras pública y estableciendo prioridades.

4. Modalidad y nivel formativo: Definir las modalidades y contenidos temáticos sugeridos al perfil del puesto de las personas servidoras públicas, estableciendo la metodología para acordar y/o convenir con éstas sus preferencias de aprendizaje, en esas modalidades.

5. Acreditación Institucional Anual. Determinar las acciones, mecanismos o materiales que se tendrían que desarrollar en el año para obtenerla.

6. Recursos: Establecer los recursos requeridos para implementar el PFI.

7. Calendarización: Definir las metas **cuantitativas** y calendarizarlas en un término no mayor a 90 días para personas servidoras públicas de nuevo ingreso y para el resto de personas servidoras públicas de preferencia en un plazo menor. Incluir las solicitudes de acreditación de personas servidoras públicas y de la institución. Así mismo incluir las fechas de diseño del Plan de Formación Institucional y presentación a SEMUJERBC para su aprobación a más tardar la primera semana de marzo y los informes de avances a la SEMUJERESBC. La SEMUJERBC elabora y presenta **Informe Global** la primera semana de febrero, en el Congreso del Estado para su publicación en la página electrónica en formato de datos abiertos.

8. Implementación y monitoreo: Diseño de los mecanismos de acompañamiento y seguimiento para las capacitaciones definidas.



9. Evaluación: Registro de las capacitaciones para proceder a la **ACREDITACIÓN** de las personas servidoras públicas y elaboración de **informes** requeridos a la SEMUJERESBC. Elaboración y presentación de **informe parcial** la primer semana de julio e **informe anual** la primera semana de noviembre.



IV. LINEAMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

4.1 Universo de implementación

En una investigación documental en las plataformas de las páginas institucionales de las instancias de los entes obligados por la Ley de Capacitación, al mes de febrero de 2026 se calcula un aproximado de **108,136** personas servidoras públicas a capacitar en esta materia, tal y como se desglosa en la siguiente Tabla:

UNIVERSO APROXIMADO DE IMPLEMENTACIÓN			
Ente obligado		Instancias de gobierno	Cantidad estimada de personas servidores públicas
PODER EJECUTIVO	CENTRALIZADAS	24	66394
	PARAESTATALES	42	
	PARAESTATALES EN EDUCACIÓN	8	
PODER LEGISLATIVO		2	625
PODER JUDICIAL		1	2403
AYUNTAMIENTOS		7	38468
Organismos Autónomos		5	246
Total		89	108,136

Es importante mencionar que a la fecha indicada (febrero de 2026), se continúa revisando la información para contar con un dato más exacto, ya que son alrededor once instancias de las que aún no se tienen ninguna cifra, sobre todo de los organismos autónomos y del Poder Judicial.



4.2 Instancias implementadoras

La SEMUJERESBC, en coordinación con las Unidades de Género y los Institutos Municipales de la mujer, llevarán a cabo la implementación de la **ESTRATEGIA GÉNERO** y el **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN** dirigido a la formación en materia de género, prevención y erradicación de las violencias hacia las mujeres, de todas las personas que presten un servicio público, sin importar su rango, jerarquía o modalidad de contratación. Y, tal y como se establece en la Ley de Capacitación, “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”¹⁰.

Sin embargo, a la fecha, de las 23 dependencias centralizadas de la Administración Pública Estatal, solo dos cuentan con Unidad de Género: la **Secretaría de Educación** y la **Secretaría de la Mujer**; las otras 21 dependencias cuentan con lo que se denomina “**Enlace de Género**” que corresponde a una persona servidora pública nombrada institucionalmente por oficio por la persona Titular, para fungir como vínculo con el entonces INMUJERBC ahora SEMUJERESBC.

En cuanto a las instancias paraestatales solo 3 de 35 tienen instalada Unidad de Género (o con algún nombre similar): Comisión Estatal de Energía, Universidad Intercultural de Baja California y Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT). Se omite contabilizar a los tres Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM), ubicados uno en Tijuana, otro en Mexicali y el tercero en San Quintín, porque su labor sustantiva corresponde a la materia de la Ley de Capacitación.

¹⁰ Artículo 13 de la Ley de Capacitación.



En el caso de los Ayuntamientos, 6 de los 7 municipios cuentan con Instituto Municipal de la Mujer, como dependencia paramunicipal: Mexicali, Tecate, Playas de Rosarito, Ensenada, Tijuana y San Quintín. En San Felipe se instaló un Departamento Integral de la Mujer como una instancia centralizada. En Tijuana se instaló recientemente, además del Instituto Municipal de la Mujer, una Secretaría Municipal de la Mujer como organismo centralizado de la administración pública municipal.

El Poder Legislativo cuenta con la **Unidad de Igualdad de Género** del Congreso del Estado de Baja California, encargada de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la labor legislativa y administrativa. Por su parte el Poder Judicial cuenta con la **Unidad de Igualdad y Género**, que opera bajo la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género para promover la igualdad, no discriminación y perspectiva de género en la impartición de justicia.

De los organismos autónomos, la UABC cuenta con una **Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa (UGDIE)** como instancia encargada del diseño e instrumentación de políticas institucionales que favorezcan la consideración del enfoque de género, el reconocimiento de la diversidad y el aseguramiento de la inclusión educativa en todas las entidades y dependencias universitarias. Y el Instituto Estatal Electoral (IEEBC) con la **Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación**. Por su parte la Fiscalía General del Estado de Baja California (FGEBC) cuenta con la **Fiscalía Especializada en Delitos Contra la Mujer por Razón de Género** instancia especializadas en la atención de delitos de género, pero no cuenta con una Unidad de Género como tal.

En el Reglamento de la Ley de Capacitación próximo a publicarse, se deberá establecer el plazo para que los entes obligados instalen las Unidades de Género o Instituto Municipal en su caso, mientras tanto, la SEMUJERESBC, para efectos de



implementación de la **ESTRATEGIA GÉNERO**, procederá a coordinarse con las personas servidoras públicas designadas institucionalmente y por escrito por las y los titulares como **Enlaces de Género** de los entes obligados.

4.3 Perfil de profesionistas implementadoras

Es recomendable que las personas servidoras públicas responsables de la implementación de la **ESTRATEGIA GÉNERO** y el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN en las instancias públicas, cuenten con el perfil profesional de las Titulares de las Unidades de Igualdad de Género (UPIG) de la administración pública federal¹¹, siendo éste el siguiente:

- **Competencias:** planificación estratégica, negociación, coordinación, liderazgo inclusivo, trabajo en equipo, resolución positiva de conflictos, toma de decisiones, comunicación asertiva.
- **Escolaridad:** ciencias sociales y/o humanidades: sociología, derecho, economía, administración, ciencias políticas, trabajo social, psicología social, relaciones internacionales, o afines.
- **Conocimientos especializados** en género, derechos humanos, desarrollo humanos o afines, contar con alguna certificación en estándar de competencia de CONOCER relacionado con la materia de la Ley de Capacitación

¹¹ Guía práctica para la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas. INMUJER. 2024



- **Nivel académico:** especialidad y/o maestría, deseable doctorado.
- **Nivel jerárquico:** superior o igual a Dirección de Área.

Además de las anteriores, es recomendable que procedan a certificarse en el **Modelo Humanista de Profesionalización de Capacidades y Certificación** de la Secretaría Nacional de las Mujeres, próximo a ofertarse, dirigido a las personas del servicio público que realizan funciones para la política nacional entre mujeres y hombres.

4.4 Ruta de implementación

Como se establece en la Ley de Capacitación, a la SEMUJERESBC le corresponde implementar, dirigir y coordinar la **ESTRATEGIA GÉNERO** y la política pública en esta materia y las Unidades de Género/Enlaces de Género y los Institutos Municipales de la Mujeres, son **corresponsables** en la implementación, de ahí que se establece la siguiente distribución de ámbitos de competencia:

SECRETARIA DE LAS MUJERES EN BC

1. Divulgación de la **ESTRATEGIA GÉNERO**:

- En sesión ordinaria del SEPASEVM
- Vía oficios institucionales
- En plataforma virtual de la SEMUJERESBC.
- Otras...



2. Capacitación presencial a personas servidoras públicas **CORRESPONSABLES** de implementar la **ESTRATEGIA GÉNERO**, de las Unidades de Género, Enlaces de Género e Institutos Municipales de la Mujer.
3. Capacitación a Titulares, altos mandos de los entes obligados.
4. Asesorías virtuales y revisión de los **Planes de Formación Institucional** de los entes obligados, para su aprobación.
5. Elaboración y oferta continua de la oferta de capacitación: cursos en línea, materiales didácticos, guías y manuales entre otros.
6. Asesoría, acompañamiento, monitoreo y seguimiento a instancias corresponsables de la implementación. Los entes obligados podrán solicitar a SEMUJERESBC una vez al año una **sesión informativa** dirigida a personal de altos mandos y/o al total de personas servidoras públicas.
7. Diseño de reactivos evaluativos y **aplicación de exámenes** para expedir:
 - Acreditación individual
 - Acreditación institucional anual
8. Evaluación
 - Análisis y sistematización de informes de entes obligados
 - Elaboración de indicadores
 - Retroalimentación institucional



9. Elaboración y presentación de Informe Global la primera semana de febrero, en el Congreso del Estado y publicación en la página electrónica en formato de datos abiertos¹².

UNIDADES DE GÉNERO/ENLACES DE GÉNERO E INSTITUTOS MUNICIPALES DE LA MUJER DE ENTES OBLIGADOS:

1. Divulgación de la **ESTRATEGIA GÉNERO**:

- Sesiones informativas al interior de su institución
- Vía oficios, circulares, periódico mural u otros
- En plataforma virtual

2. Diseño del **Plan de Formación Institucional** y presentación a SEMUJERESBC para su aprobación a mas tardar la primera semana de marzo.

3. Organización de actividades para la implementación de PFI.

4. Capacitación a Titulares, altos mandos del ente obligado.

5. Difusión del calendario y organización logística para la solicitud de exámenes evaluativos requeridos para las acreditaciones individuales.

6. Registrar la **estrategia o actividad** en colectivo que acredite la acreditación institucional anual.

¹² Artículo 11 Ley de Capacitación.



7. Elaboración y presentación de **informes parcial** la primer semana de julio e **informe anual** la primera semana de noviembre.

4.5 Lineamientos para la acreditación

La SEMUJERESBC, es la instancia competente para acreditar la calidad de las capacitaciones y de las personas que imparten las capacitaciones de los entes obligados, y se llevará a cabo de acuerdo al siguiente esquema:

La SEMUJERESBC, presentará y actualizará de manera continua la oferta de capacitación, estableciendo los objetivos de aprendizaje, por competencias, niveles formativos y modalidades tal y como se mencionó en los apartados anteriores.

Así mismo, difundirá ampliamente entre los entes obligados un calendario para la **aplicación de exámenes**, procurando en todo momento cubrir la cobertura, respondiendo eficazmente al universo de aplicabilidad. Se programarán sesiones de aplicación de exámenes en los 7 municipios en las instalaciones designadas para tal propósito por la SEMUJERESBC. Si algún ente obligado reúne un mínimo de 100 personas servidoras públicas en instalaciones adecuadas para la aplicación de los exámenes, la SEMUJERESBC, acudirá a la misma sin necesidad de traslados.

Los reactivos evaluativos responden a objetivos de aprendizaje, y requieren ser acreditados, para lo cual se podrá solicitar realizar el examen hasta en tres ocasiones. En caso de que en tres ocasiones no se logre ACREDITAR la capacitación se solicitará al ente obligado donde la persona servidora publica presta sus servicios, que lleven a cabo alguna capacitación en otra modalidad o revisar el nivel formativo requerido para el puesto.



Pueden solicitarse la aplicación de exámenes para:

- Acreditaciones individuales
- Acreditación institucional anual

En el caso de que las personas servidoras públicas ya se encuentren certificadas en alguna ECO de CONOCER o en proceso de certificación o renovación de certificación, la Unidad de Género y/o los Institutos Municipales de la Mujer deberán de informar a la SEMUJERESBC y enviar los siguientes datos:

- Nombre de la persona servidora pública
- Nombre del Estándar de Competencia
- Fecha de certificación
- Copia de la constancia de certificación

Para la persona servidora pública certificada se les ACREDITARA la ECO cuando este vigente y solo tendrán que capacitarse para acreditar el nivel de REGIONALIZACIÓN que es transversal.

Para las acreditaciones individuales, se expedirá constancia de ACREDITACIÓN de la SEMUJERESBC y la Secretaria de Educación, a través del Instituto de Capacitación en Alta Tecnología del Estado de Baja California (ICATBC), con valor curricular.



4.6 Procedimiento sancionador

En la Ley de Capacitación¹³ se hace énfasis en la obligatoriedad de capacitarse en la materia para todas las personas servidoras públicas de los entes obligados y establece sanciones a aplicarse en el marco de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado De Baja California.

Las sanciones administrativas son progresivas y son las siguientes:

1. **EXHIBICIÓN PÚBLICA.** En el sitio oficial de internet de SEMUJERESBC, de los entes obligados y de los Institutos Municipales se mencionarán los **nombres y cargos** de las personas que, sin causa justificada, se nieguen a capacitarse en los términos y plazos convocados.
2. **APERCIBIMIENTO.** Toda persona servidora pública que sin causa justificada, se niegue o no cumpla con los términos, plazos y/o modalidades de las capacitaciones establecidas en el **Plan de Formación Institucional** del ente obligado se harán acreedoras a éste y se les notificará sobre una nueva fecha y lugar en la que deberán realizar la capacitación para cumplir con la acreditación emitida por la SEMUJERESBC como se establece en la **ESTRATEGIA GÉNERO.**
3. **SANCIÓN ADMINISTRATIVA.** En el caso de que la persona servidora pública incumpla con el apercibimiento, será considerado como falta dando lugar a una sanción administrativa.

¹³ Artículos 14 -15-16-17 y 18 en el Capítulo V Responsabilidades y Sanciones.



4. **SIN POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN.** En tanto la persona servidora pública no cumpla con la **acreditación** de su capacitación no podrá ser promovida para un cargo o análogamente superior si sus funciones implican la atención de víctimas de violencia de género.

En caso de incumplimiento justificado, la persona servidora pública deberá presentar por escrito en la Unidad de Género y/o Instituto Municipal de la Mujer, del ente obligado en donde presta sus servicios, la justificación hasta en un máximo de tres ocasiones y posteriormente en un término no mayor a 10 días deberá acreditar la capacitación.

Para la **aplicación** de las sanciones las instancias competentes de la SEMUJERESBC y/o las Unidades de Género e IMM **notificarán** anualmente al órgano interno de control de los entes obligados, y/o a las sindicaturas Municipales, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de personas servidoras públicas; incluyendo aquellas que tengan a su cargo las funciones de Contraloría Interna, tal y como se establece en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.



4.7 Indicadores de cumplimiento, resultados e impacto

INDICADORES DE GESTIÓN Y COBERTURA (¿Cuántos se capacitaron?). Miden la implementación y el alcance de las actividades de capacitación.

- **Porcentaje de entes obligados capacitados:** $(\text{Total de entes obligados capacitados} / \text{Total de entes obligados}) \times 100$.
- **Porcentaje de entes obligados con acreditación institucional:** $(\text{Total de entes obligados capacitados} / \text{Total de entes obligados con acreditación anual}) \times 100$.
- **Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas:** $(\text{Total de personas capacitadas} / \text{Total de personas servidoras públicas adscritas al ente obligado}) \times 100$.
- **Porcentaje de personas servidoras públicas acreditadas:** $(\text{Total de personas capacitadas} / \text{Total de personas acreditadas}) \times 100$.
- **Cobertura por niveles jerárquicos:** Número y porcentaje de altos mandos capacitados.

2. INDICADORES DE RESULTADOS Y APRENDIZAJE (¿Qué aprendieron?). Miden cambios inmediatos en conocimientos, actitudes y aptitudes tras la capacitación.

- **Mejora en el conocimiento:** Resultados en la evaluación sobre conceptos de igualdad y violencia de género.
- **Nivel de satisfacción de los participantes:** Porcentaje de asistentes que consideran la capacitación útil para su entorno laboral/personal.
- **Capacidad de identificación:** Porcentaje de participantes que logran identificar correctamente los mitos y tipos de violencia (psicológica, económica, física, sexual) en casos prácticos, modelos de actuación.



3. INDICADORES DE IMPACTO Y COMPORTAMIENTO (¿Qué cambió?) Miden cambios a mediano plazo en el entorno (laboral, comunitario, escolar).

- **Reducción de incidentes de violencia:** Disminución en el número de reportes de acoso, hostigamiento o violencia de género en el área de trabajo o la institución tras la capacitación.
- **Aplicación del protocolo:** Porcentaje de casos de violencia en los que se aplicó correctamente el protocolo de actuación tras una denuncia.
- **Cambio en actitudes:** Porcentaje de participantes que muestran una disminución en la aceptación de estereotipos de género o justificación de la violencia (medido mediante encuestas de seguimiento a los 3-6 meses).
- **Empoderamiento y reporte:** Aumento en la disposición de las personas para denunciar o solicitar apoyo al presenciar situaciones de riesgo.



ANEXOS

MEDIDA DE PREVENCIÓN IV. De la AVGM

Programa Integral de capacitación a funcionariado

que atiende las violencias contra las mujeres y quienes procuran la justicia.

1. Elaborar un **Programa Integral** que incluya 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.
2. 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 y que cuente con 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. Que incluya la certificación ECO 539.
 - c. Capacitación integral en materia de justicia con perspectiva de género para la implementación del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. 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: **FFGBC, PJ, SS, DIF, CEEAV, CEBBC, e INMUJERBC, así como las SSC y homólogos municipales**.
 - e. Diseño e implementación de programas de capacitación continua a personas servidoras públicas de alto nivel del **PL y PJ**, de la administración pública estatal y los municipios sobre perspectiva de género y manejo de discurso con enfoque de derechos humanos.



SIGLAS

AVGM. Alerta por Violencia de Género contra las Mujeres.

CEJUM. Centros de Justicia para las Mujeres.

CENPRODE: Centro de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano.

CONOCER. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

EG. Enlaces de Género

ICATBC. Instituto de Capacitación en Alta Tecnología del Estado de Baja California.

IEEBC. Instituto Estatal Electoral.

IMM. Instituto Municipal de la Mujer

INMUJERBC. Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California.

SEMUJERESBC. Secretaría de las Mujeres del Estado de Baja California.

SEPASEVM. Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres.

UG. Unidades de Género.

Maestra Rebeca Maltos Garza

Con aportaciones de

Saira Priscilla Genchi Corona

Katia Noemí Morales Martínez

Brianda Elena Trevizo Sánchez



**BAJA
CALIFORNIA**
GOBIERNO DEL ESTADO

MUJERES
Secretaría de las Mujeres

