BAJA CALIFORNIA FORTALECIENDO LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTEGRALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES.

DOCUMENTO META:

21.MT ELABORAR PROGRAMA ESTATAL DE CULTURA INSTITUCIONAL.

DICIEMBRE 2017

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Índice 1
1. Introducción 2
1.1. Objetivo general 4
1.2 Objetivos específicos 5
2. Marco normativo 5
3. Marco conceptual 6
4. Diagnóstico institucional de género en Baja California..... 11
5. Programa de Cultura institucional para el Estado de Baja California 65
6. Anexos 77
7.Bibliografía 112

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Introducción

Para comprender la intencionalidad y alcance de la presente propuesta de trabajo, es necesario definir qué se entiende por cultura institucional, en ese sentido, autoras como Eugenia Hola y Rosalba Todaro, aseguran que ésta:

> (…) designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo que incluye el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas. (Hola y Torado, 2001, pág. 225).

Dicho de otra manera, la cultura de la institución es un proceso que se desarrolla en el contexto de la institución, de la sociedad y de la cultura, ya que si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres, es decir, puede existir una gran brecha entre los valores a los que se aspira a tener en las instituciones, ya que cuando se trata de impulsar una perspectiva y transversalidad de género, se puede encontrar un discurso política-mente correcto en teoría, pero en la praxis cotidiana no existe la estructura para erradicar la desigualdad en la cultura institucional.

La necesidad de incorporar la perspectiva y la transversalidad de género, no es algo que se deba realizar de forma superflua o adicional a las actividades de la institución, más bien, es un cambio de paradigma que se debe reflejar en todos los niveles, procesos, procedimientos, prácticas en lo individual y en lo colectivo al interior de las instituciones.

1. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, reveló que de los 51.6 millones de personas que trabajan, únicamente el 19.8% son mujeres.
2. El reporte Brecha de género del Foro Económico Mundial 2015, reveló que los sueldos de las mujeres son equivalentes a los que los hombres ganaban hace diez años.
3. Según el Foro Mundial Económico 2015, las mujeres ganan en promedio 11, 357 dólares al año, mientas que los hombres en México 23, 347 dólares.
4. La ENOE 2015 señaló que la mayor disparidad de salarios entre hombres y mujeres, se ubica en los puestos de funcionarios, directivos y puestos industriales.

Desarrollar políticas de equidad en la acción regular del Estado, significa permear toda la estructura de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, ya sean estas burocracias del desarrollo como el Banco Mundial, o las agencias de Naciones Unidas, los organismos gubernamentales de cooperación al desarrollo, así como las oficinas públicas de los gobiernos; es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto estas instituciones han cambiado sus propias prácticas.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.

El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automática-mente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.
Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.
Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

Para la construcción del Programa de Cultura Institucional del Estado de Baja California, se considera prioritaria la participación en 2017 de dependencias estratégicas de la Administración Pública Estatal que al comprometerse en establecer las bases institucionales, normativas y materiales para promover la perspectiva de género, detonen el interés en la transformación de

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

otras dependencias a su cargo, mismas que en los años subsecuentes se sumen en el fomento de la perspectiva y transversalidad de género.

Así mismo se considera táctico, que el Programa de Cultura Institucional del Estado de Baja California se establezca con una visión de mediano alcance, que permita plantear me-tas más ambiciosas, incidir de forma real y paulatina en la cultura institucional (procedimientos, normas, conductas, etc.), lo que a su vez propicie cambios con mayor permanencia en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual.
Por ello se propone un programa que abarque el trienio 2017-2019, que se implemente por medio de fases concatenadas, que permitan llevar una continuidad en el proceso, y en el que cada dependencia establezca compromisos que irán de los más básicos o fundamentales a los de mayor complejidad.

El Programa de Cultura Institucional para el Estado de Baja California 2017-2019, pretende sumar y unificar los esfuerzos de todas las dependencias, entidades y organismos estatales, de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, encaminados a dar cumplimiento al mandato de Ley, de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
Está alineado con el Programa PROIGUALDAD elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres y dirigido a que todas las entidades federativas lo implementen adecuándolo a su realidad, así como con el Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019 de Baja California, el cual se propone transversalizar la equidad de género. Otro referente importante es la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, que establece los lineamientos y disposiciones generales para que los centros de trabajo integren prácticas a favor de la igualdad laboral y puedan obtener su Certificación.

Por lograr que el Programa de Cultura Institucional tenga un impacto en las políticas públicas, en la normatividad, en las prácticas institucionales, en las condiciones laborales de las y los servidores públicos en Baja California, pero sobre en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, es importante que ***sea abordado por toda la estructura institucional del Estado***, pues es la acción coordinada entre todos los sectores de la administración pública, lo que permitirá sentar las bases para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en el Estado. Además de ello se requiere fortalecer la actuación del Instituto de las Mujeres para el Estado de B.C., que tendrá un papel estratégico coordinando, asesorando e impulsado a todo el aparato gubernamental, en la puesta en marcha del Programa.

1.1. Objetivo general

Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias y entidades que conforman la administración pública estatal, impulsando hacia el interior y exterior de estas la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

1.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Incorporar la perspectiva de género de manera que guíe la toma de decisiones, los procesos de trabajo y las funciones que realizan las y los servidores públicos.

Objetivo específico 2.

Impulsar que en la administración pública estatal prevalezca un clima laboral en el que se respete la diversidad y se brinda igualdad de trato y oportunidades a mujeres y hombres.

Objetivo específico 3.

Promover la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres que laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Objetivo específico 4.

Establecer como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Objetivo específico 5.

Instituir una estrategia transversal de comunicación al interior de las instituciones.

Objetivo específico 6.

Desarrollar una estrategia transversal de capacitación que promueva la institucionalización de la perspectiva de género.

2. Marco normativo

El punto de partida de nuestra propuesta de Programa de Cultura Institucional (PCI), es hacer explícito que el tema de Igualdad entre Mujeres y Hombres es parte de un tema de mayor extensión: los derechos humanos. Se fundamentará en disposiciones normativas estatales, nacionales e internacionales, que en forma enunciativa, más no limitativa se señalan a continuación:

A nivel internacional:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979.

- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, Beijing, 1995.

El marco normativo nacional y estatal en materia de los derechos humanos de las mujeres está constituido por:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), 2007.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- Plan Estatal de Desarrollo (2014-2019).
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, 2008.
- Programa de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del Estado de Baja California, 2015.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, 2015.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
- Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, 2001.

3. Marco conceptual

Para fundamentar la intencionalidad del Programa de Cultura Institucional, es necesario desarrollar un breve marco conceptual con algunos términos fundamentales que se tomaron en cuenta, los cuales de antemano aclaramos que no se reducen a un glosario, sino que más bien son conceptos que se han desarrollado en el ámbito de lo académico y las políticas públicas para poder clarificar y reforzar los esfuerzos y retos de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.1 Género.

El género se refiere a las relaciones sociales creadas entre hombres y mujeres, niños y niñas. Sin embargo el género no puede ser analizado de forma aislada - las relaciones de género se dan en un contexto específico. Un análisis de género examina cómo el género interactúa con otros tipos de opresión, como clase, raza, casta, edad, religión y

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

orientación sexual. Las relaciones de género varían según el contexto cultural, económico, político y social. Si bien el análisis del poder no estará completo sin tener en cuenta el género, el análisis de género no está completo sin examinar cómo el género interactúa con otras dimensiones del poder.

Aunque existen divergencias en su conceptualización, en general la categoría de género es una definición de carácter histórico y social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres e internalizados mediante los procesos de socialización. Algunas de sus principales características y dimensiones son:

1) Es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra);
2) Es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);
3) Es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones;
4) Es una relación asimétrica; si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina;
5) Es abarcativa (porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.);
6) Es transversal (porque no están aisladas, sino que atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.);
7) Es una propuesta de inclusión (porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los varones);
8) Es una búsqueda de una equidad que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida, etcétera). (Lamas, 1999; Scott, 1990; Barbieri, 1992; Amorós, 1986).

3.2 Perspectiva de género.

A nivel internacional, este método de análisis también se conoce como enfoque integrado de género, "mainstreaming" o transversalidad de género. En 1997, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas definió el concepto como "el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier

acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros". (Naciones Unidas, 1997: 5).

3.3 Ciudadanía

Desde la perspectiva teórica de la construcción de la ciudadanía, resulta insoslayable la referencia a Theodor Maeshall, quien en su obra Citizenship and Social Class (1950), elabora una noción de ciudadanía compleja, que muestra cómo los derechos se constituyen históricamente formando la base de la ciudadanía moderna. Asumiendo como referente la historia británica, distingue tres dimensiones en la ciudadanía moderna, a saber: la civil, la política y la social.

Las formas históricas en que se vive la ciudadanía son distintas y diferenciadas para hombres y mujeres y los derechos aunque aparentemente iguales no valen lo mismo. Las razones para sostener tal afirmación son de carácter socio-genérico y se refieren directamente a las formas de construcción social de las identidades masculina y femenina fundadas en condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión hacia las mujeres.

Desde una perspectiva de género y de derechos, la construcción de ciudadanías activas implica:

- El reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos, tanto en la dimensión jurídica como en las dimensiones culturales, sexuales, políticos, económicos, educativos, entre otras.
- El reconocimiento de la existencia estructural de condiciones que subordinan, excluyen, discriminan o facilitan desigualdades, inequidades o prácticas de control, dominación o violencia (en sus múltiples manifestaciones) por razones de género (no se trata solo de reconocer tales situaciones sino de actuar sobre sus determinantes en cuanto a posibilidades y condiciones de acceso a recursos económicos, educativos, de poder y de poder de decisión, de participación y de capacidad de decisión etc.).
- Instituciones que garanticen el cumplimiento efectivo de tales derechos; prácticas individuales, comunales, sociales y culturales que favorezcan el ejercicio de tales derechos como una vivencia ciudadana, de naturaleza integral.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

- La existencia de mecanismos claramente establecidos y delimitados de exigibilidad de derechos (mecanismos y prácticas de rendición de cuentas) y la existencia de organizaciones y procesos grupales que reconozcan y fortalezcan las capacidades individuales, sociales y políticas de las mujeres.

La ciudadanía hace referencia al derecho a tener derechos de todas las personas y al reconocimiento de la igualdad y la no discriminación.

3.4 Igualdad de género.

Es un principio jurídico universal. Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. (Art. 6 Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres). Busca normar las relaciones entre las personas desde el marco del derecho y las reconoce con igual dignidad humana y libertad.

3.5 Equidad de género.

Principio para alcanzar la igualdad a partir del reconocimiento de las diferencias. Con criterios de equidad se diseñan políticas públicas encaminadas a la búsqueda de la igual-dad de género. La equidad debe estar presente para corregir las desventajas y remover las asimetrías originadas en el valor otorgado a las diferencias, sean éstas de género, de edad, étnicas, entre otras, y que producen efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres (INMUJER, 2007, pág. 58).

Como se mencionó con anterioridad, al hablar de perspectiva de género e igualdad entre hombres y mujeres, es necesario remitirnos a la transversalidad de género. El Consejo Económico y Social de la ONU ha definido la transversalización de la perspectiva de género como:

"el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres así como también de los hombres constituyan una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de modo que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetuada. El fin último es alcanzar la igual-dad de los géneros" (Guillerot, 2009, pág. 34).

3.6 La igualdad a través de las políticas públicas

Para garantizar la igualdad, el Estado debe promover políticas públicas encaminadas a disolver las desigualdades e inequidad a corto, mediano y largo plazo. En el quehacer

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

administrativo estatal las políticas públicas sectorizadas, con perspectiva de género y de derechos humanos, pueden constituir herramientas que ayuden a superar situaciones de discriminación histórica como la que viven las mujeres, en tanto grupo.

En este sentido, adoptar políticas públicas con perspectiva de género y de derechos humanos, implica reconocer las diferentes necesidades y problemas sociales que enfrentan las mujeres y los hombres de acuerdo con su género, e identificar aquéllas necesidades o problemas que afectan de manera específica y diferenciada a las mujeres por el mero hecho de ser mujeres o a otros grupos tomando en cuenta todas sus interseccionalidades como el género, la etnia, las cuestiones raciales, la edad, las discapacidades, entre otros.

En ese mismo orden de ideas, la Comisión Económica para América Latina y el Cari-be, enfatiza que la política pública sectorizada no puede prescindir de la focalización del gasto, por lo que para este organismo: "(…) focalizar consiste en concentrar los recursos disponibles en una población de beneficiarios potenciales, claramente identificada y luego diseñar el programa o proyecto con que se pretende atender a un determinado problema o necesidad insatisfecha, teniendo en cuenta las características de esa población, a fin de elevar el impacto o beneficio potencial per cápita" (CEPAL, 2000, pág. 35).

Es importante señalar que las políticas públicas sectorizadas no deben diseñarse como meros mecanismos asistencialistas, sino que deben buscar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito económico, social, político y familiar, esto es, tanto en los espacios públicos como privados. En ese aspecto, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sugiere que con respecto a las políticas públicas, surge un instrumento básico: el "ciclo de vida de las políticas públicas"; ciclo que se realimenta constante y sistemáticamente. Dicho ciclo está conformado básicamente por siete procesos: i) entrada del problema a la agenda pública, ii) estructuración del problema, iii) set o diseño de las soluciones posibles, iv) análisis de los puntos a favor y en contra de las soluciones, v) toma de decisiones, vi) implementación y vii) evaluación. (OACNUDH, 2010: 3).

3.7 Cultura Institucional.

Autoras como Eugenia Hola y Rosalba Todaro, aseguran que ésta:

> (…)designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo que incluye el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en

hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas. (Hola y Torado, 2001, pág. 225).

Dicho de otra manera, la cultura de la institución es un proceso que se desarrolla en el contexto de la institución, de la sociedad y de la cultura, ya que si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres, es decir, puede existir una gran brecha entre los valores a los que se aspira a tener en las instituciones, ya que cuando se trata de impulsar una perspectiva y transversalidad de género, se puede encontrar un discurso política-mente correcto en teoría, pero en la praxis cotidiana no existe la estructura para erradicar la desigualdad en la cultura institucional.

4. Diagnóstico institucional de género en Baja California

El Plan Estatal de Desarrollo 2014- 2019 de Baja California plantea la necesidad de impulsar la transversalidad en la gestión pública, para la atención de temas urgentes desde todas las áreas de la administración e incluye en la Agenda de Políticas Transversales la equidad de género. Expone que "Transversalizar la equidad de género implica que en el corto plazo se obtengan resultados positivos en el empleo, ingreso, respeto a derechos humanos, acceso a la salud, a la justicia, de hombres y mujeres en igualdad" (1). El Estado de Baja California ha hecho esfuerzos para contar con el marco legal que promueva el respeto de los derechos de hombres y mujeres, la igualdad y la no discriminación, pero aún hace falta que esto se traduzca en políticas públicas tendientes a incorporar la perspectiva de género, que se refleje en la cultura de las instituciones gubernamentales y posteriormente en la calidad de los servicios que reciben las y los ciudadanos.

Siempre el primer paso antes de pasar a la acción, es conocer el punto de partida, por ello el presente Diagnóstico Institucional de Género, pretende identificar las condiciones actuales con las que laboran hombres y mujeres en las dependencias y entidades que conforman la estructura del Gobierno del Estado. Es una primera aproximación a las instituciones que conforman la Administración Pública Estatal, en el que participa una muestra representativa, es de carácter básico, y es instrumental, en tanto que está diseñado para recabar datos que permitan proponer acciones para transformar la realidad, mismas que se plasmarán en el Programa de Cultura Institucional.

El objetivo general del ejercicio diagnóstico fue conocer las condiciones laborales de hombres y mujeres en la Administración Pública Estatal en Baja California, para poder ahondar en dichas condiciones, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Evidenciar los elementos de la cultura institucional que favorecen la discriminación de género en el interior de las instituciones y dependencias.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

- Realizar recomendaciones para incorporar la perspectiva de género dentro de la Administración Pública Estatal.
- Contar con insumos para elaborar la propuesta del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Baja California.

En el presente apartado se comparte la metodología utilizada, se realiza un análisis general de las instituciones. Posteriormente, se ahonda en los resultados del diagnóstico específico por institución, el cual es seguido por un resumen con los principales resultados y las recomendaciones derivadas del ejercicio diagnóstico.

4.1. Diagnóstico Institucional

Un diagnóstico institucional de género es un proceso analítico, estratégico y preventivo que permite conocer la situación real de una institución para develar y corregir problemas existentes y potenciar áreas de oportunidad.

Siguiendo esta definición planteamos que es analítico en tanto que permite estudiar una realidad a través de identificar sus elementos y reflexionar sobre sus relaciones; es estratégico pues brinda elementos para la toma de decisiones y para la integración del Programa de Cultura Institucional con el que se busca transformar la realidad de nuestras dependencias y entidades. Y desde luego es preventivo pues al introducir cambios en la situación actual, permitirá mejorar el clima laboral, eliminar o reducir inequidades y la violencia que eventualmente puede presentarse en entornos laborales.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

El diagnóstico institucional de género es un acercamiento a las instituciones para conocer su realidad con una nueva mirada, que es precisamente la perspectiva de género y el primer paso para institucionalizar dicho enfoque dentro de la estructura de la Administración Pública Estatal.

Con el diagnóstico se deja de manifiesto los sesgos y barreras en la cultura organizacional, que contribuyen a limitar el aprovechamiento de la capacidad y el potencial de hombres y mujeres, incide en el grado de satisfacción dentro de una institución, y en última instancia genera un impacto en el quehacer institucional y en el servicio que se brinda a la población.

Es un instrumento para la intervención, un detonante de cambios pues al tomar conciencia de los patrones de desigualdad o discriminación presentes, propicia a la movilización de recursos y talentos para contar con una cultura organizacional a favor de la igualdad dentro de la APE.

4.2 Diagnóstico general

Las instituciones que han sido contempladas para el presente diagnóstico que sirvió como base de la propuesta del Programa de Cultura Institucional para el Estado de Baja California son: Oficialía Mayor de Gobierno, DIF Estatal, Instituto de la Juventud, INMUJER, COPLADE y Secretaría de Planeación y Finanzas, las cuales fueron elegidas por contarse con el antecedente de realizar proyectos específicos con enfoque de género, por su voluntad para participar y por su disposición de realizar trabajo coordinado con el Instituto de la Mujer.

Respecto a la propuesta inicial, el equipo de trabajo responsable de realizar el Programa de Cultura Institucional, diseñó un instrumento de 34 reactivos, tal y como se puede apreciar en el anexo número 1 del presente documento.

Al realizar la aplicación del instrumento en cuestión, nos encontramos con la limitante de falta de información por parte de las instituciones participantes en el diagnóstico. Salvo por la Oficialía Mayor de Gobierno, el resto de las instituciones no nos proporcionaron ningún tipo de información, bajo la consigna de que podríamos obtener los datos desde los portales de transparencia.

Este ejercicio, nos permitió percatarnos deque las instituciones no cuentan con bases de datos que faciliten la realización de un análisis de las condiciones de trabajo que viven las mujeres y los hombres en dichos espacios, lo cual es fundamental para la implementación de un programa de cultura institucional con perspectiva de género.

A la par, se realizó una reunión de trabajoque tuvo como objetivo dar a conocer la estructura del diagnóstico e intencionalidad del Programa de Cultura Institucional, con el fin de poder recibir retroalimentación, resolver dudas y realizar los primeros acuerdos con actores clave para el desarrollo de dicho programa. En el presente apartado se presentan los resultados de la reunión estratégica, posteriormente, se realizó el análisis de la información estadística obtenida.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

4.3 Análisis general de las instituciones

Al indagar sobre la estructura de las instituciones, logramos obtener datos sobre el número de personas que laboran, tipo de contratación, puesto o función desempeñada y salarios, realizando el cruce de dicha información por género. Estas preguntas corresponden únicamente a 5 de 34 preguntas que se realizaron para recabar la información. Los reactivos que se pudieron obtener son el número 1) Nombre de la institución; 3) Estructura de la institución; 9) Tipo de contratación; 21) Salario bruto mensual y 23) Gestión de recursos humanos.

Es necesario explicitar que al momento de aplicar el instrumento, únicamente obtuvimos la información parcial de dos instituciones: Oficialía Mayor de Gobierno e INMUJER, los cuales se pueden apreciar en el anexo número 3 como medio de verificación.

Como se puede apreciar en la tabla 1, existe un aparente equilibrio con respecto al número de mujeres y hombres que laboran dentro de instituciones públicas del Estado de Baja California.

Tabla 1. Hombres y mujeres de las instituciones incluidas

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	1028	50.8
Masculino	997	49.2
Total	**2025**	**100.0**

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

Al realizar un análisis generalizado en torno al tipo de integrante del sujeto obligado por género en las cinco instituciones, encontramos que de 2025 personas, 1392 son empleados de base, lo que técnicamente representa un 68.7% del total, de los cuales 712 puestos corresponden a mujeres, y 680 a hombres, lo que a primera vista no representa una gran brecha de género, tal y como se aprecia en la tabla número 2.

Respecto a los empleados de confianza, de 590 casos registrados, 303 corresponden a mujeres y 287 a varones, lo que nuevamente nos lleva a suponer que en Baja California prácticamente se cumple con una incorporación del personal desde una perspectiva de género, sin embargo, no podemos dar esto por sentado, ya que al realizar un análisis a detalle de institución a institución, encontramos que sigue existiendo una alarmante brecha de género en la ocupación de plazas y puestos laborales, al igual que con la brecha salarial entre mujeres y hombres, lo cual se aprecia con mayor claridad al analizar el número de funcionarios y funcionarias, ya que de 43 casos registrados, 13 son ocupados por mujeres y 30 por hombres, lo que nos lleva a suponer que los puestos de mayor jerarquía, las mujeres siguen ocupándolos de forma excepcional.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 2. Tipo de integrante del sujeto obligado por género.

Tipo de integrante del Sujeto obligado	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Base	712	680	1392
Confianza	303	287	590
Funcionario	13	30	43
Total	1028	997	2025

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

Al detallar la información entre el cruce del número de mujeres y hombres por institución, obtuvimos la siguiente información que se aprecia en la tabla 3:

Tabla 3. Institución por género

Institución	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Oficialía Mayor	204	315	519
DIF	252	137	389
Instituto de la Juventud	31	76	107
INMUJER	12	4	16
COPLADE	15	9	24
Secretaría de Planeación y Finanzas	514	456	970
Total	**1028**	**997**	**2025**

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

Como puede notarse, en apariencia no existe una diferencia significativa entre los datos duros de hombres y mujeres al interior de las instituciones, sin embargo, debe resaltarse que en la planta

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

correspondiente a la Oficialía Mayor, existe una diferencia considerable entre el número de empleados y de empleadas. Un caso similar es el de Instituto de la Juventud.

Por el contrario, en instancias como DIF, INMUJER, COPLADE y Secretaría de Planeación y Finanzas, existe una fuerte concentración de mujeres en los puestos, sin embargo, es de suma importancia tomar en cuenta que DIF y el INMUJER son vistos como espacios feminizados, los cuales también son producto de un estigma cultural, pues se parte del entendido que por abordar programas dirigidos a la familia y mujeres, le corresponde a mujeres ocupar esos cargos, los cuales incluso, como ya lo demostraremos más adelante, presentan fuertes brechas de género a nivel salarial.

Al analizar el porcentaje del tipo de puestos ocupados en las instituciones por género en la tabla 4, encontramos que en los puestos en los que se concentra el mayor número de personal es el de Jefe de sección E/Secretario de acuerdos/Ejecutivo, en el que se concentra el 16.2% del total, lo que se traduce en 172 mujeres y 157 hombres. En segundo lugar encontramos que el puesto de analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección se concentró el 11.8% del total, lo cual se traduce en 142 mujeres y 96 hombres.

Tabla 4. Tipo de puesto por género

Puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Honorarios asimilados		14	13	27
	% del Total	0.7%	0.6%	1.3%
Ayudante de oficios varios		83	82	165
	% del Total	4.1%	4.0%	8.1%
Auxiliar administrativo		61	49	110
	% del Total	3.0%	2.4%	5.4%
Archivista/Auxiliar topografía/Intendente		44	52	96
	% del Total	2.2%	2.6%	4.7%
Auxiliar técnico		79	68	147
	% del Total	3.9%	3.4%	7.3%
Administrativo especializado		52	39	91
	% del Total	2.6%	1.9%	4.5%
Auxiliar de contabilidad		39	50	89
	% del Total	1.9%	2.5%	4.4%
Oficial administrativo B		20	23	43
	% del Total	1.0%	1.1%	2.1%
Oficial administrativo A		25	20	45
	% del Total	1.2%	1.0%	2.2%

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Auxiliar de presupuestos		38	21	59
	% del Total	1.9%	1.0%	2.9%
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección		142	96	238
	% del Total	7.0%	4.7%	11.8%
Jefe de sección		4	4	8
	% del Total	0.2%	0.2%	0.4%
Coordinador		14	21	35
	% del Total	0.7%	1.0%	1.7%
Jefe de Sección B/Supervisor de proyectos		50	50	100
	% del Total	2.5%	2.5%	4.9%
Jefe de sección C		60	62	122
	% del Total	3.0%	3.1%	6.0%
Jefe de sección D/Coordinador/Ejecutivo/Analista		59	79	138
	% del Total	2.9%	3.9%	6.8%
Jefe de sección E/Secretario de acuerdos/Ejecutivo		172	157	329
	% del Total	8.5%	7.8%	16.2%
Jefe de departamento o área		47	66	113
	% del Total	2.3%	3.3%	5.6%
Subdirección		7	12	19
	% del Total	0.3%	0.6%	0.9%
Director		17	26	43
	% del Total	0.8%	1.3%	2.1%
Sub Secretario		0	6	6
	% del Total	0.0%	0.3%	0.3%
Oficial Mayor		1	1	2
	% del Total	0.0%	0.0%	0.1%
Total		**1028**	**997**	**2025**
% del Total		**50.8%**	**49.2%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

Al analizar el monto de los ingresos brutos mensuales por institución se logró detectar que se concentró en el rango que comprende entre los $ 20,000.00 a $23.900.00 pesos, en el que se ubican 698 de 2025 personas; en segundo lugar, el rango de los $28,000.00 a $31,900.00 pesos, el que logramos ubicar a 364 personas, mientras que en el rango de los $24,000.00 a $27,999.00 pesos, se ubicaron 278 personas como se puede apreciar en la tabla 5.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 5. **Ingreso Bruto Mensual por institución**

	Institución						
Ingreso Bruto Mensual	Oficialía Mayor	DIF	Instituto de la Juventud	INMUJER	COPLADE	Secretaría de Planeación y Finanzas	Total
6,000 a 6999.00	0	1	1	0	0	2	4
7,000 a 11,999	8	45	7	4	0	31	95
12,000 a 15,999	16	27	5	6	0	117	171
16,000 a 19,999	7	35	1	1	0	80	124
20,000 a 23,900	164	178	29	4	14	309	698
24,000 a 27,999	87	20	34	0	2	135	278
28,000 a 31,900	139	54	14	0	2	155	364
32,000 a 36,900	74	16	15	0	5	96	206
38,000 a 44,999	13	9	1	0	0	24	47
45,000 a 49,999	9	4	0	0	0	11	24
50,000 a 69,999	1	0	0	1	1	9	12
70,000 y más	1	0	0	0	0	1	2
Total	**519**	**389**	**107**	**16**	**24**	**970**	**2025**

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

Como puede notarse, los salarios más altos se concentran en la Secretaria de Planeación y Finanzas, posteriormente en Oficialía Mayor, DIF Estatal y en el Instituto de la Juventud. Sin embargo, nuevamente existe una fuerte brecha de género, la cual será discutida de institución en institución, sin embargo, en términos generales, al contrastar el ingreso por género, encontramos una fuerte brecha con respecto a los salarios, por ejemplo, en el rango que va de los $12,000.00 a

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

$15,999.00 pesos, se ubican 105 mujeres, en contraste con 66 hombres; el rango de los $20,000.00 a $23,900.00 pesos, concentra 375 mujeres y 323 hombres.
Con respecto a los salarios más altos, se concentran en mayor proporción en los hombres, por ejemplo, en el rango de los $24,000.00 a $27,999.00 pesos, existen 111 mujeres en relación a 167 hombres; en el rango de los $38,000.00 a $44,999.00 pesos, se concentran 34 hombres sobre 13 mujeres; en el rango de los $45,000.00 a $49,000.00 pesos, se ubican 17 hombres sobre 7 mujeres, mientras que en el rango de los $50,000.00 a 69,999.00 pesos, se ubican 9 hombres sobre 3 mujeres, tal y como se aprecia en la tabla número 6.

Tabla 6. Ingreso bruto mensual por género

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
6,000 a 6999.00	3	1	4
7,000 a 11,999	44	51	95
12,000 a 15,999	**105**	66	171
16,000 a 19,999	77	47	124
20,000 a 23,900	**375**	323	698
24,000 a 27,999	111	**167**	278
28,000 a 31,900	181	183	364
32,000 a 36,900	108	98	206
38,000 a 44,999	13	**34**	47
45,000 a 49,999	7	**17**	24
50,000 a 69,999	3	**9**	12
70,000 y más	1	1	2
Total	**1028**	**997**	**2025**

Fuente: Portal de transparencia del Gobierno de Baja California
Elaboración Propia.

4.4. Diagnóstico específico por instituciones

En este apartado se presentan los resultados del diagnóstico que se realizó a partir de la aplicación del instrumento de cuestionario. Cabe aclarar que ante la falta posibilidad de dar respuesta de algunas instituciones, se recurrió a obtener información a través de los portales de transparencia del Estado de Baja California, correspondiente a cada una de las instituciones que formaron parte del presente trabajo.

El análisis se presenta en el siguiente orden: 1) Oficialía Mayor de Gobierno; 2) Desarrollo Integral de la Familia (DIF); 3) Instituto de la Juventud; 4) Instituto de la Mujer; 5) COPLADE, 6) Secretaría

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

de Planeación y Finanzas, y por último, se presenta un análisis global de todas las instituciones que conformaron el presente diagnóstico.

4.4.1. Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California

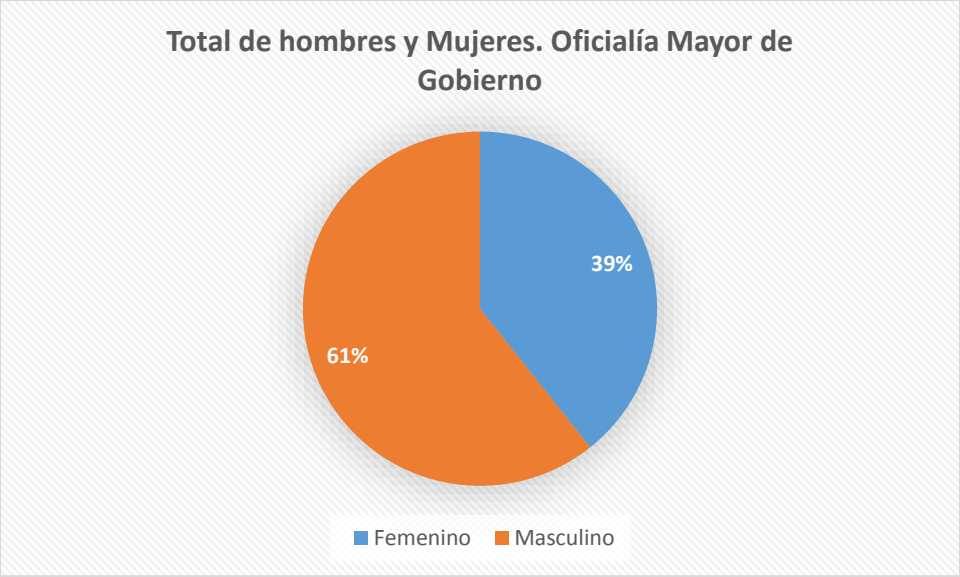
El siguiente apartado corresponde a la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California, la cual reportó un total de 519 empleados, tal y como se muestra a continuación en la tabla 7 y en la gráfica 1:

Tabla 7. Oficialía Mayor de Gobierno
Total de hombres y mujeres.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	204	39.3 %
Masculino	315	60.7%
Total	519	100 %

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia

Gráfica 1. Oficialía Mayor de Gobierno.



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

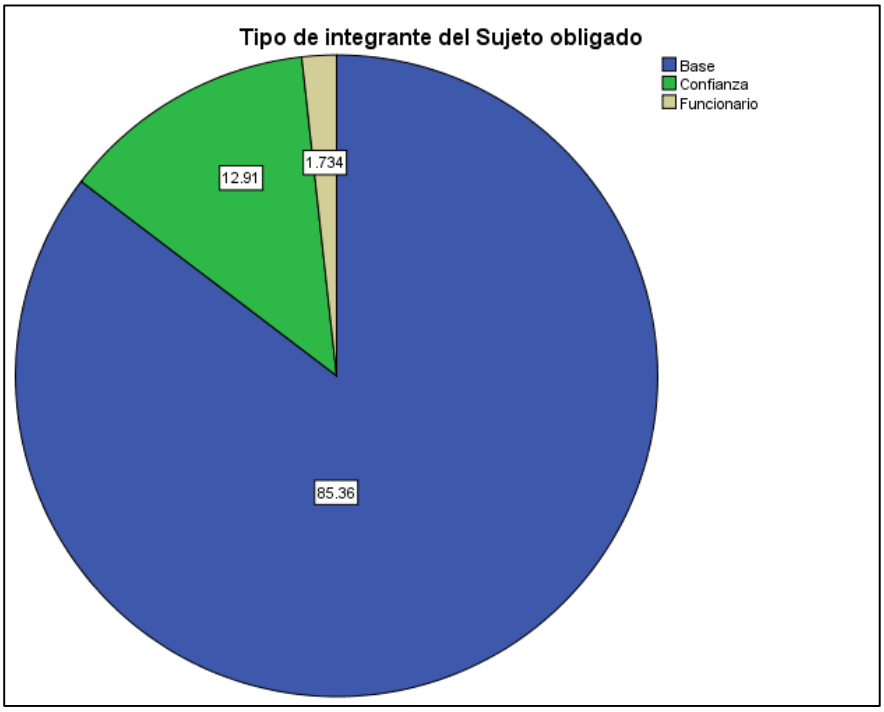
Como puede observarse, en Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California, sigue existiendo una considerable brecha de género, ya que en términos generales, cerca del 61% de las personas que laboran en la Institución son hombres, mientras que únicamente un 39% corresponde a mujeres que ocupan un puesto en dicha instancia, tal y como se aprecia en la tabla 1 y gráfica 1 señaladas con anterioridad.

Por otro lado, en Oficialía Mayor del Gobierno de Baja California, cuenta con un 85.36% son empleados de base; 12.91% son de confianza y el 1.73% son funcionarios, tal y como se muestra en la gráfica número 2.

Esto puede ser considerado como una fortaleza para realizar un trabajo encaminado a desarrollar un Programa de Cultura Institucional, realizando los procesos de capacitación, seguimiento y evaluación, contándose con una estructura que garantice su permanencia.

Sin embargo, es vital que la cultura institucional bajo una perspectiva y transversalidad de género sea impulsada desde los compromisos que asumen institucionalmente funcionarios, y por ende, es fundamental la participación de los empleados de confianza.

Gráfica 2. Oficialía Mayor de Gobierno
Tipo de integrante del sujeto obligado



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Al realizar el cruce de datos del tipo de integrante del sujeto obligado por género tal y como se muestra en la tabla 8 y gráfica 3, los resultados muestran que todavía existen diversos retos para una inclusión más equitativa de mujeres.

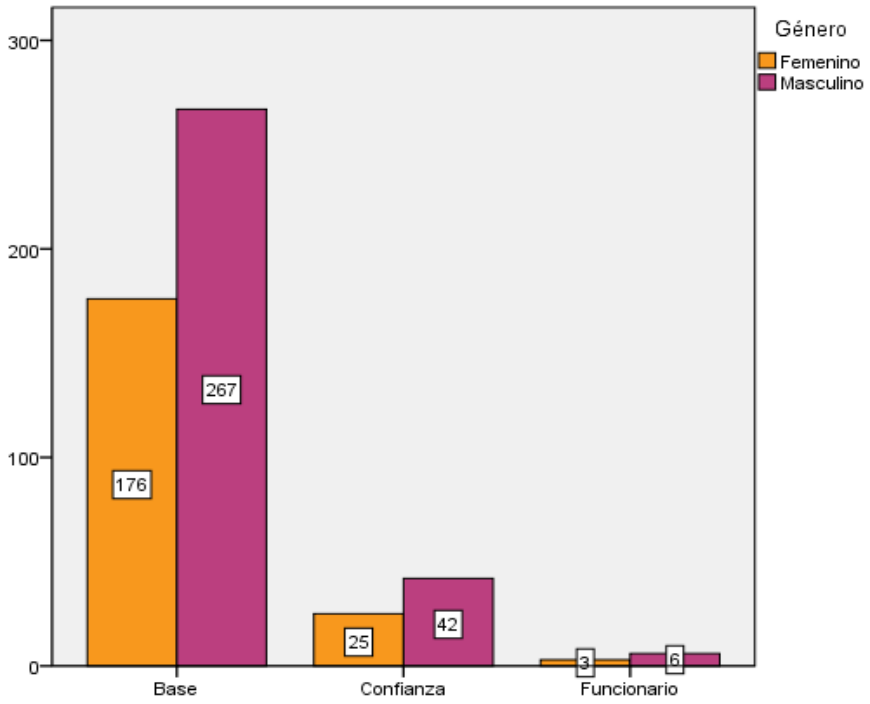
Tabla 8. Oficialía Mayor de Gobierno.
Tipo de integrante del sujeto obligado por género

Tipo de integrante del Sujeto obligado		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Base		176	267	443
	Porcentaje de empleados de base	39.7%	60.3%	100.0%
	Porcentaje del total por género	86.3%	84.8%	85.4%
Confianza		25	42	67
	Porcentaje de empleados de confianza	37.3%	62.7%	100.0%
	Porcentaje del total por género	12.3%	13.3%	12.9%
Funcionario		3	6	9
	Porcentaje de funcionarios	33.3%	66.7%	100.0%
	Porcentaje del total por género	1.5%	1.9%	1.7%
		204	315	519
	Porcentaje Total	39.3%	60.7%	100.0%

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 3. Oficialía Mayor de Gobierno.
Tipo de integrante del sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia.

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres en la Oficialía Mayor de Gobierno de Baja California, encontramos que siguen existiendo puestos en los que no existe una presencia amplia de mujeres, sin embargo, en el ejercicio se logró ubicar espacios claves en los que participan mujeres, tal es el caso del puesto de Administrativo Especializado, en el que de las 14 personas que desempeñan dicha función, 8 son mujeres. En general, existe una buena presencia de mujeres, sobre todo porque debemos considerar como un factor altamente positivo que la Oficialía Mayor de Gobierno es encabezada por una mujer.

Sin embargo, apreciamos que no es suficiente, ya que la situación se polariza conforme aumenta la responsabilidad y eso hace que ubiquemos una suerte de *Techo de Cristal*, a cargo, el número de mujeres se reduce considerablemente, en especial a partir de los cargos de Jefe de Sección D o Coordinación, en el que de un total de 44 personas, únicamente 18 son mujeres; Jefe de sección E, de 111 puestos, 44 son ocupados por mujeres; en el cargo de Delegado o subdirector, de 7 puestos únicamente uno es ejercido por una mujer; en el puesto de Director de las 7 plazas, 2 son ocupadas por mujeres, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 9. Oficialía Mayor de Gobierno.
Tipo de puesto por género

Tipo de puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Ayudante de oficios varios	Total por puesto	21	34	55
	% por Género	10.3%	10.8%	10.6%
Auxiliar administrativo	Total por puesto	14	14	28
	% por Género	6.9%	4.4%	5.4%
Archivista/Auxiliar topografía/Intendente		11	14	25
	% por puesto	44.0%	56.0%	100.0%
	% por Género	5.4%	4.4%	4.8%
Auxiliar técnico	Total por puesto	6	15	21
	% por Género	2.9%	4.8%	4.0%
Administrativo especializado		8	6	14
	% por puesto	57.1%	42.9%	100.0%
	% por Género	3.9%	1.9%	2.7%
Auxiliar de contabilidad	Total por puesto	2	10	12
	% por Género	1.0%	3.2%	2.3%
Oficial administrativo B	Total por puesto	1	6	7
	% por Género	0.5%	1.9%	1.3%
Oficial administrativo A	Total por puesto	3	8	11
	% por Género	1.5%	2.5%	2.1%
Auxiliar de presupuestos	Total por puesto	4	8	12
	% por Género	2.0%	2.5%	2.3%
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección	Total por puesto	13	16	29
	% por Género	6.4%	5.1%	5.6%
Jefe de sección	Total por puesto	2	0	2
	% por Género	1.0%	0.0%	0.4%
Coordinador	Total por puesto	1	2	3
	% por Género	0.5%	0.6%	0.6%

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Jefe de Sección B/Supervisor de proyectos	Total por puesto	18	26	44
	% por Género	8.8%	8.3%	8.5%
Jefe de sección C	Total por puesto	28	36	64
	% por Género	13.7%	11.4%	12.3%
Jefe de sección D/Coordinador	Total por puesto	13	28	41
	% por Género	6.4%	8.9%	7.9%
Jefe de sección E/Secretario de acuerdos	Total por puesto	44	67	111
	% por Género	21.6%	21.3%	21.4%
Jefe de departamento o de área	Total por puesto	11	13	24
	% por Género	5.4%	4.1%	4.6%
Delegado/Subdirector	Total por puesto	1	6	7
	% por Género	0.5%	1.9%	1.3%
Director	Total por puesto	2	5	7
	% por Género	1.0%	1.6%	1.3%
Sub Secretario	Total por puesto	0	1	1
	% por Género	0.0%	0.3%	0.2%
Oficial Mayor	Total por puesto	1	0	1
	% por Género	0.5%	0.0%	0.2%
Total	Total por puesto	**204**	**315**	**519**
	% por Género	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia.

Respecto a los ingresos, la tabla 10 y gráfica número 4, ubican la brecha salarial por género. Si bien el ingreso más alto pertenece a la funcionaria al frente de la dependencia y que en el rango ubicado en los ingresos entre los $ 32,000.00 a 36,900.00 existe una leve diferencia de mayor número de mujeres, en realidad los salarios más altos en proporción siguen sujetos a una alta brecha de género en la que la proporción de hombres con alto ingreso es predominante.

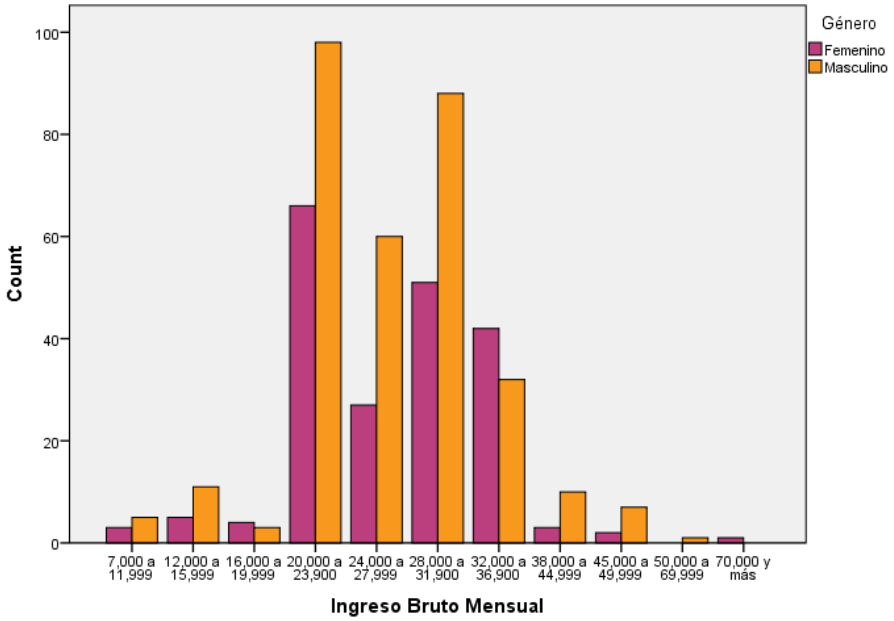
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 10. Oficialía Mayor de Gobierno.
Ingreso Bruto Mensual por Género.

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
7,000 a 11,999	3	5	8
12,000 a 15,999	5	11	16
16,000 a 19,999	4	3	7
20,000 a 23,900	66	98	164
24,000 a 27,999	27	60	87
28,000 a 31,900	51	88	139
32,000 a 36,900	42	32	74
38,000 a 44,999	3	10	13
45,000 a 49,999	2	7	9
50,000 a 69,999	0	1	1
70,000 y más	1	0	1
Total	**204**	**315**	**519**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia.

Gráfica 4. Oficialía Mayor de Gobierno.
Ingreso bruto mensual



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor de Gobierno.
Elaboración propia

4.4.2 Desarrollo Integral de la Familia de Baja California (DIF).

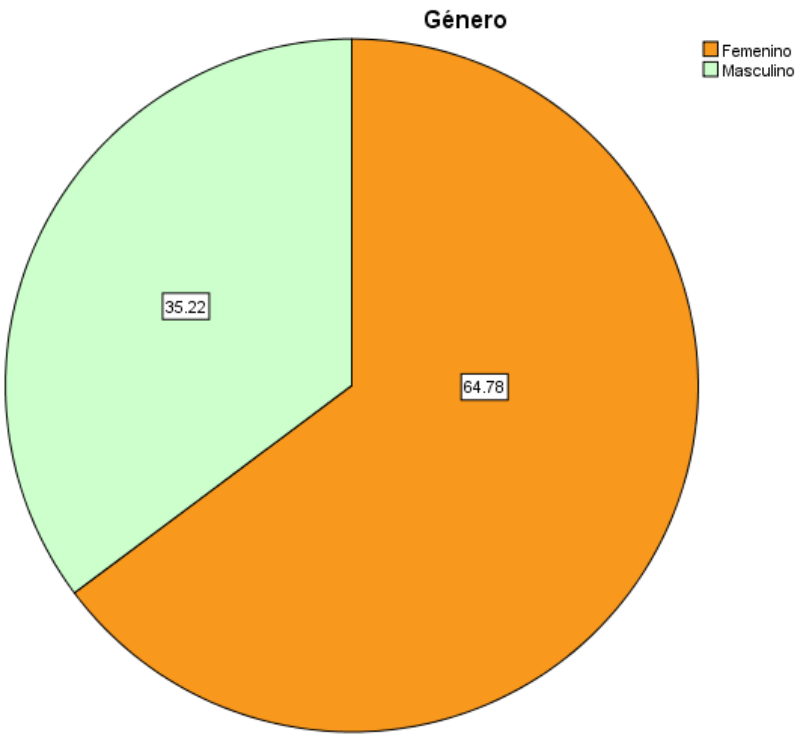
El siguiente apartado presenta el análisis de información que fue obtenido a través del portal de transparencia. DIF es una institución paraestatal, la cual reportó un total de 389 empleados, tal y como se muestra a continuación en la tabla 11 y gráfica 5:

Tabla 11. DIF Estatal
Total de hombres y mujeres.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	252	64.8
Masculino	137	35.2
Total	**389**	**100**

Fuente: Portal de transparencia de DIF.
Elaboración propia.

Gráfica 5.
Porcentaje total de hombres y mujeres en DIF Estatal



Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

Como puede observarse el panorama en DIF de Baja California, cambia radicalmente, ya que el 64.78% de las personas que laboran en la Institución son mujeres, mientras que únicamente un

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

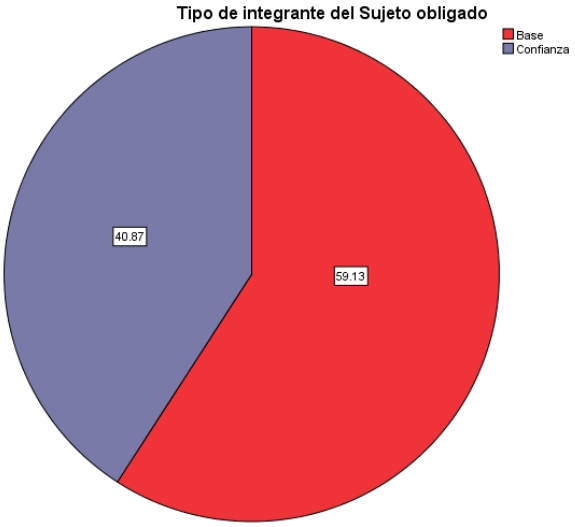
35.22 % corresponde a hombres que ocupan un puesto en dicha instancia, tal y como se aprecia en la tabla 11y gráfica 5 señaladas con anterioridad.

Pese a que podríamos considerar este dato como positivo, en realidad no lo es, ya que por los prejuicios predominantes en una cultura patriarcal, se da por sentado que son espacios que tienen que ser feminizados por tratarse de instancias que dan asistencia y apoyo a familias a través de sus programas, por lo que todavía vemos serios retos para eliminar ese tipo de estigmas al interior de las instituciones públicas.

Por otro lado, en DIF de Baja California, cuenta con un 59.13% de empleados de base y un 40.87 % son de confianza, tal y como se muestra en la gráfica número 6.

Esto puede ser considerado como una fortaleza para realizar un trabajo encaminado a desarrollar un Programa de Cultura Institucional, realizando los procesos de capacitación, seguimiento y evaluación, bajo una estructura que garantice su permanencia, sin embargo, se debe avanzar en incrementar al personal de base, ya que existe una diferencia porcentual considerable en contraste con la Oficialía Mayor de Gobierno que presentó un 85.36 %. Por otro lado, es vital que la cultura institucional bajo una perspectiva y transversalidad de género sea impulsada desde los compromisos que asumen institucionalmente, por ende, es fundamental la participación de los empleados de confianza.

Gráfica 6. DIF Estatal
Tipo de integrante del sujeto obligado



Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Al realizar el cruce de datos del tipo de integrante del sujeto obligado por género, los resultados muestran que todavía existen diversos retos para dejar de lado que este tipo de instituciones tienen que ser altamente feminizadas y que no son espacios propicios para los varones, tal y como se analiza en la tabla 13 y gráfica 7.

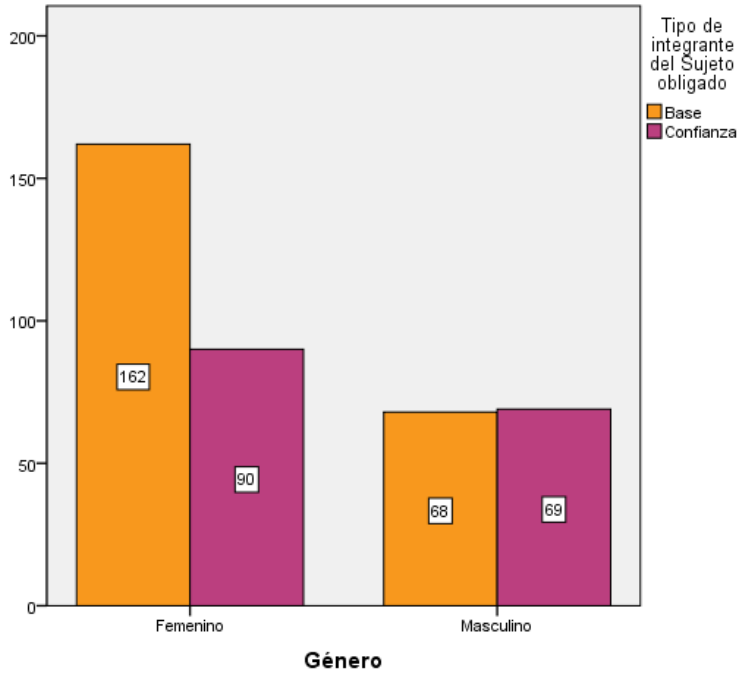
Tabla 12. DIF Estatal.
Tipo de integrante del sujeto obligado por género

Tipo de integrante del Sujeto obligado	Femenino	Masculino	Total
Base	162	68	230
Confianza	90	69	159
Total	**252**	**137**	**389**

Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 7. DIF Estatal.
Tipo de integrante del sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres del DIF de Baja California, ubicamos que la mayor concentración de mujeres se encuentra en el puesto denominado Jefe de sección E, con un total de 14.7 % del total de mujeres. Mientras que la mayor frecuencia de hombres también se ubica en ese puesto con una frecuencia del 11.70 %, tal y como se muestra en la tabla 13:

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 13. DIF Estatal.
Puesto por género

Puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Ayudante de oficios varios	Total por puesto	21	9	30
	% por género Género	8.3%	6.6%	7.7%
Auxiliar administrativo	Total por puesto	14	9	23
	% por género Género	5.6%	6.6%	5.9%
Archivista/Auxiliar topografía/Intendente	Total por puesto	9	12	21
	% por género	3.6%	8.8%	5.4%
Auxiliar técnico	Total por puesto	21	10	31
	% por género	8.3%	7.3%	8.0%
Administrativo especializado	Total por puesto	24	13	37
	% por género	9.5%	9.5%	9.5%
Auxiliar de contabilidad	Total por puesto	21	5	26
	% por género	8.3%	3.6%	6.7%
Oficial administrativo B	Total por puesto	10	4	14
	% por género	4.0%	2.9%	3.6%
Oficial administrativo A	Total por puesto	10	7	17
	% por género	4.0%	5.1%	4.4%
Auxilar de presupuestos	Total por puesto	29	5	34
	% por género	11.5%	3.6%	8.7%
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección	Total por puesto	21	12	33
	% por género	8.3%	8.8%	8.5%
Coordinador	Total por puesto	3	7	10
	% por género	1.2%	5.1%	2.6%
Jefe de Sección B/Supervisor de proyectos	Total por puesto	11	5	16
	% por género	4.4%	3.6%	4.1%
Jefe de sección C	Total por puesto	1	0	1
	% por género	0.4%	0.0%	0.3%
Jefe de sección D/Coordinador	Total por puesto	1	1	2
	% por género	0.4%	0.7%	0.5%
Jefe de sección E/Secretario de acuerdos	Total por puesto	37	16	53
	% por género	14.7%	11.7%	13.6%

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Jefe de departamento o área	Total por puesto	10	15	25
	% por género	4.0%	10.9%	6.4%
Director	Total por puesto	9	6	15
	% por género	3.6%	4.4%	3.9%
Sub Secretario	Total por puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	0.7%	0.3%
Total	**Total por puesto**	**252**	**137**	**389**
	% por género	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

Respecto a los ingresos, la tabla 14 y gráfica número 8, ubican la distribución salarial por género. Como puede apreciarse, la más alta concentración de salarios para ambos géneros se ubica en el rango que va de $ 20,000 a 23,999 pesos, el cual corresponde a un total de 178 personas, de las cuales 122 son mujeres y 56 hombres. Lo inquietante de esta tabla es el hecho que en los espacios altamente feminizados, los ingresos no suelen ser tan altos como en aquellas instituciones en las que prevalecen varones.

Por ejemplo, en Oficialía Mayor se detectó una considerable disminución de mujeres en el rango que comprende de los $28,000.00 a $31,000.00 pesos, ya que de 139 casos, 88 corresponden a varones. Algunas especialistas en estudios de género señalan que en los espacios altamente feminizados suele existir una notoria precariedad laboral, lo cual es una práctica que estamos urgidos de erradicar, pues se contempla el principio de igualdad laboral en las leyes y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que a igual trabajo, corresponde igual salario.

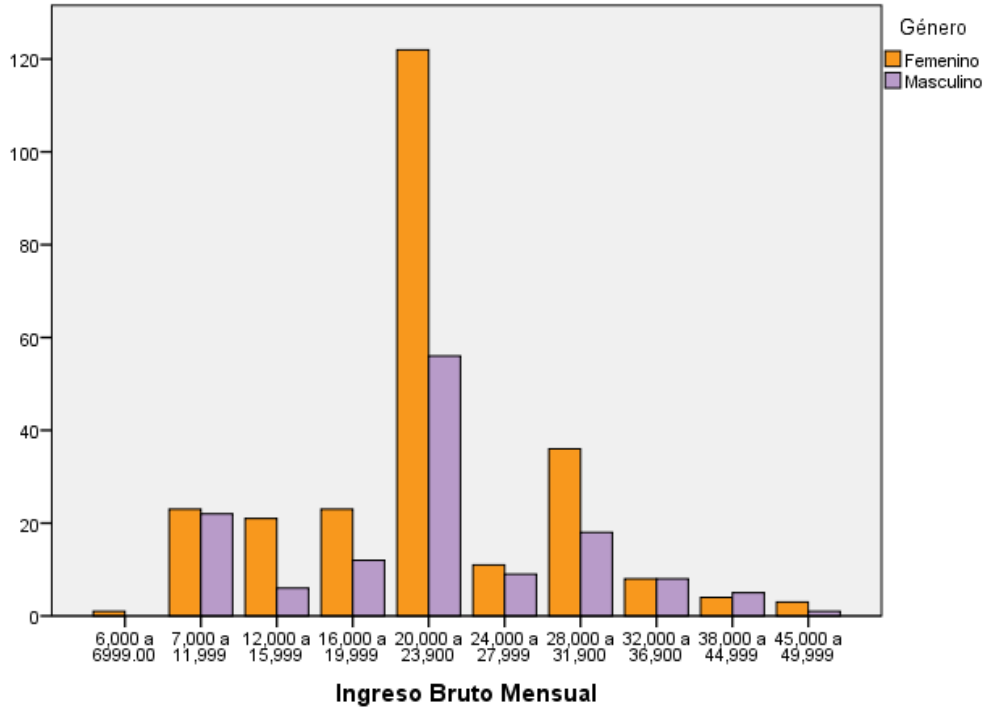
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 14. DIF Estatal
Ingreso Bruto Mensual por Género.

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
6,000 a 6999.00	1	0	1
7,000 a 11,999	23	22	45
12,000 a 15,999	21	6	27
16,000 a 19,999	23	12	35
20,000 a 23,900	122	56	178
24,000 a 27,999	11	9	20
28,000 a 31,900	36	18	54
32,000 a 36,900	8	8	16
38,000 a 44,999	4	5	9
45,000 a 49,999	3	1	4
Total	**252**	**137**	**389**

Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal.
Elaboración propia.

Gráfica 8. DIF Estatal
Ingreso Bruto Mensual por Género.



Fuente: Portal de transparencia de DIF Estatal. Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

4.4.3 Instituto de la Juventud

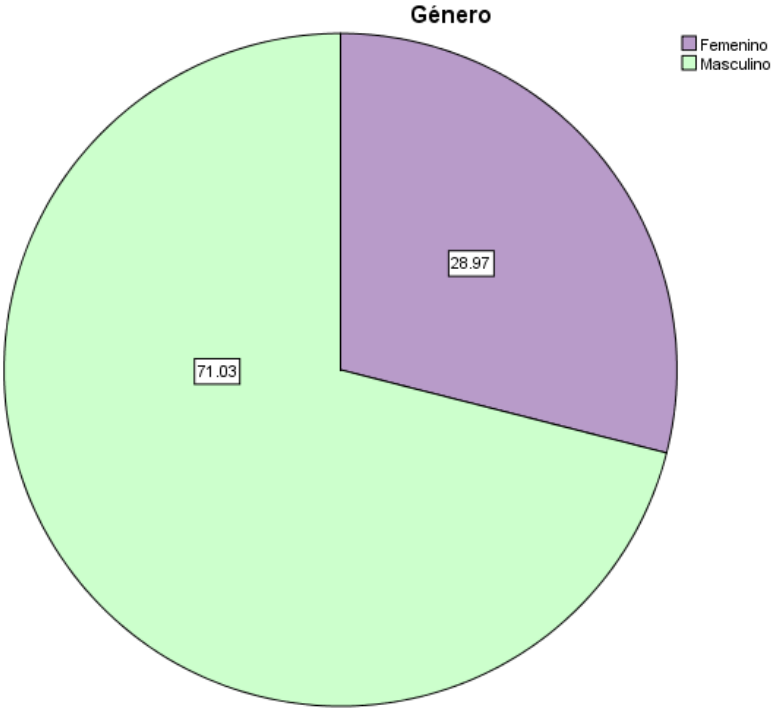
El siguiente apartado presenta el análisis de información que fue obtenida a través del portal de transparencia. El Instituto de la Juventud, es una paraestatal que cuenta con un total de 107 empleados, tal y como se muestra a continuación en la tabla 15 y gráfica 9:

Tabla 15. Instituto de la juventud
Total de hombres y mujeres.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	31	29
Masculino	76	71
Total	**107**	**100**

Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia.

Gráfica 9. Instituto de la juventud
Porcentaje total de hombres y mujeres.



Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Como puede observarse en el Instituto de la Juventud de Baja California, prácticamente 7 de cada 10 empleados son hombres (71.03%), mientras que casi 3 de cada 10 son mujeres.

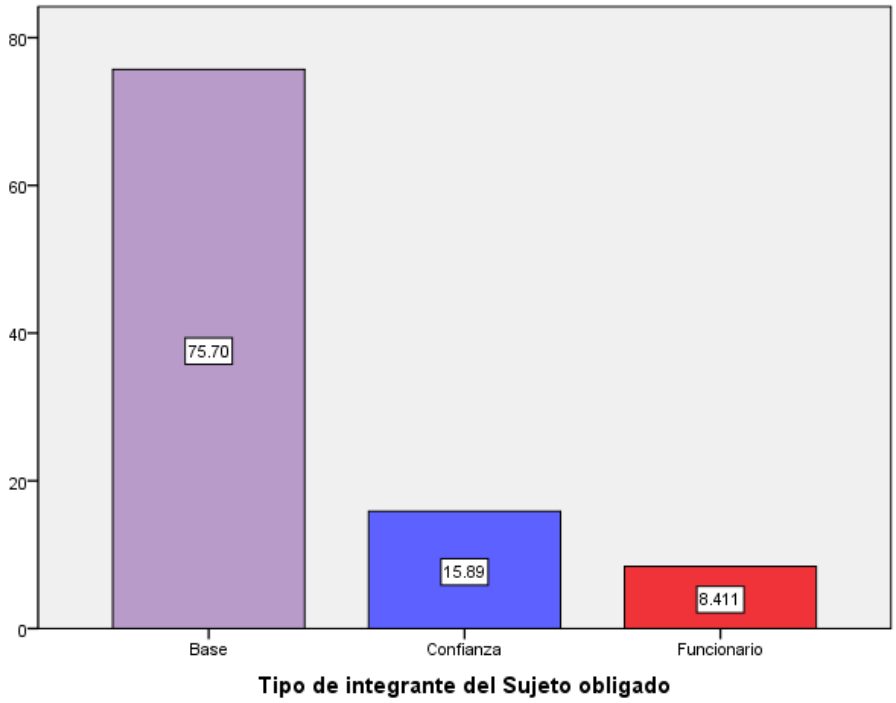
Por otro lado, en el Instituto de la Juventud de Baja California 75.70% son empleados de base; 15.89 % de confianza y el 8.41 % son funcionarios, tal y como se muestra en la gráfica número 10.

Esto puede ser considerado como una fortaleza para realizar un trabajo encaminado a desarrollar un Programa de Cultura Institucional, realizando los procesos de capacitación, seguimiento y evaluación, bajo una estructura que garantice su permanencia.

Sin embargo, es vital que la cultura institucional bajo una perspectiva y transversalidad de género sea impulsada desde los compromisos que asumen institucionalmente funcionarios, y por ende, es fundamental la participación de los empleados de confianza.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 10. Instituto de la Juventud
Tipo de integrante del sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia

Al realizar el cruce de datos del tipo de integrante del sujeto obligado por género, los resultados son poco alentadores, ya que existe una fuerte brecha de género en el total de puestos ocupados dentro de la institución, ya que de 81 puestos de base, 57 son ocupados por varones; de 17 puestos de confianza, 13 corresponde a hombres y de 9 funcionarios, únicamente 3 son mujeres, tal y como se aprecia en la tabla 16 y gráfica 11.

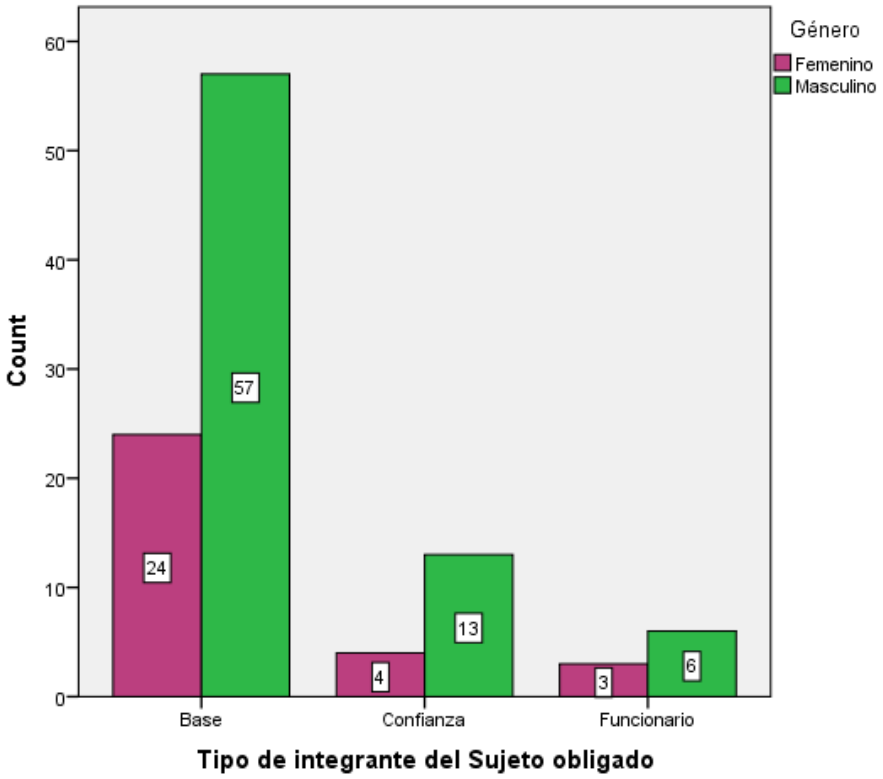
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 16. Instituto de la Juventud
Tipo de integrante del Sujeto obligado por género.

Tipo de integrante del Sujeto obligado	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Base	24	57	81
Confianza	4	13	17
Funcionario	3	6	9
Total	**31**	**76**	**107**

Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia

Gráfica 11.
Tipo de integrante del Sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres del Instituto de la Juventud de Baja California, ubicamos que la mayor concentración de mujeres se ubica en el puesto denominado en Jefe de sección E, con un total de 16.1 % del total de mujeres, tal y como se muestra en la tabla 17:

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 17. Instituto de la Juventud.
Puesto por género.

Puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Honorarios asimilados	Total por puesto	3	6	9
	% por género	9.7%	7.9%	8.4%
Archivista/Auxiliar topografía/Intendente	Total por puesto	4	1	5
	% por género	12.9%	1.3%	4.7%
Auxiliar técnico	Total por puesto	1	3	4
	% por género	3.2%	3.9%	3.7%
Administrativo especializado	Total por puesto	3	5	8
	% por género	9.7%	6.6%	7.5%
Auxiliar de contabilidad	Total por puesto	6	26	32
	% por género	19.4%	34.2%	29.9%
Oficial administrativo B	Total por puesto	3	6	9
	% por género	9.7%	7.9%	8.4%
Oficial administrativo A	Total por puesto	3	1	4
	% por género	9.7%	1.3%	3.7%
Auxiliar de presupuestos	Total por puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	1.3%	0.9%
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección	Total por puesto	0	7	7
	% por género	0.0%	9.2%	6.5%
Jefe de sección D/Coordinador	Total por puesto	1	5	6
	% por género	3.2%	6.6%	5.6%
Jefe de sección E/Secretario de acuerdos	Total por puesto	5	13	18
	% por género	16.1%	17.1%	16.8%
Jefe de departamento o área	Total por puesto	2	1	3
	% por género	6.5%	1.3%	2.8%
Director	Total por puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	1.3%	0.9%
Total	**Total por puesto**	**31**	**76**	**107**
	% por género	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Respecto a los ingresos, la tabla 18 y gráfica número 12, ubican la distribución salarial por género. Como puede apreciarse, la más alta concentración de salarios corresponde a hombres en el rango que va de los $24,000 a $27,999 pesos, en el que de un total de 34 personas, 8 son mujeres y 26 hombres, mientras que el ingreso más bajo que se ubica en el promedio de los $6,000.00 a $6,999.00 mensuales, corresponde a una mujer.

Lo anterior, hace que se plantee la urgencia de un programa de cultura institucional en el que se tome en cuenta este factor y apuntar en la importancia que tiene una verdadera transversalidad de género al interior de las instituciones con miras a erradicar este tipo de prácticas discriminatorias, garantizando que en las instancias públicas exista una paridad en las contrataciones del personal.

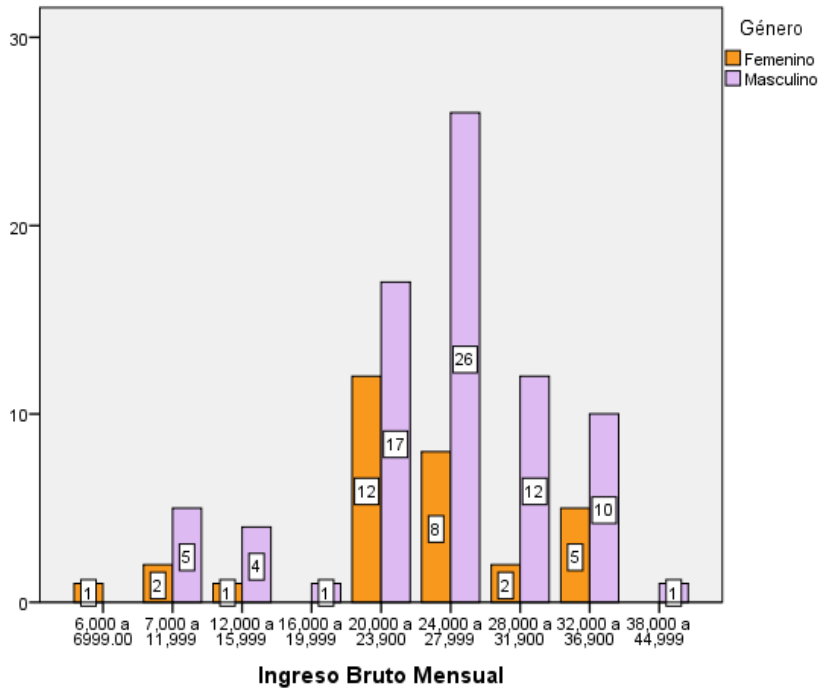
Tabla 18. Instituto de la Juventud
Ingreso Bruto Mensual por género

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
6,000 a 6999.00	1	0	1
7,000 a 11,999	2	5	7
12,000 a 15,999	1	4	5
16,000 a 19,999	0	1	1
20,000 a 23,900	12	17	29
24,000 a 27,999	8	26	34
28,000 a 31,900	2	12	14
32,000 a 36,900	5	10	15
38,000 a 44,999	0	1	1
Total	**31**	**76**	**107**

Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 12. Instituto de la Juventud.
Ingreso Bruto Mensual por género



Fuente: Portal de transparencia del Instituto de la Juventud.
Elaboración propia.

4.4.4 Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California

Respecto a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, es importante realizar el análisis correspondiente al Institutito de la Mujer para el Estado de Baja California, instancia que es la responsable de promover la perspectiva de género, los acuerdos institucionales y el Programa de Cultura Institucional.

El siguiente apartado presenta el análisis de información que fue obtenido a través del portal de transparencia del Instituto de la Mujer y a través del instrumento. INMUJER, es una institución paraestatal, la cual reportó un total de 16 empleados, tal y como se muestra en la tabla 19 y gráfica 13:

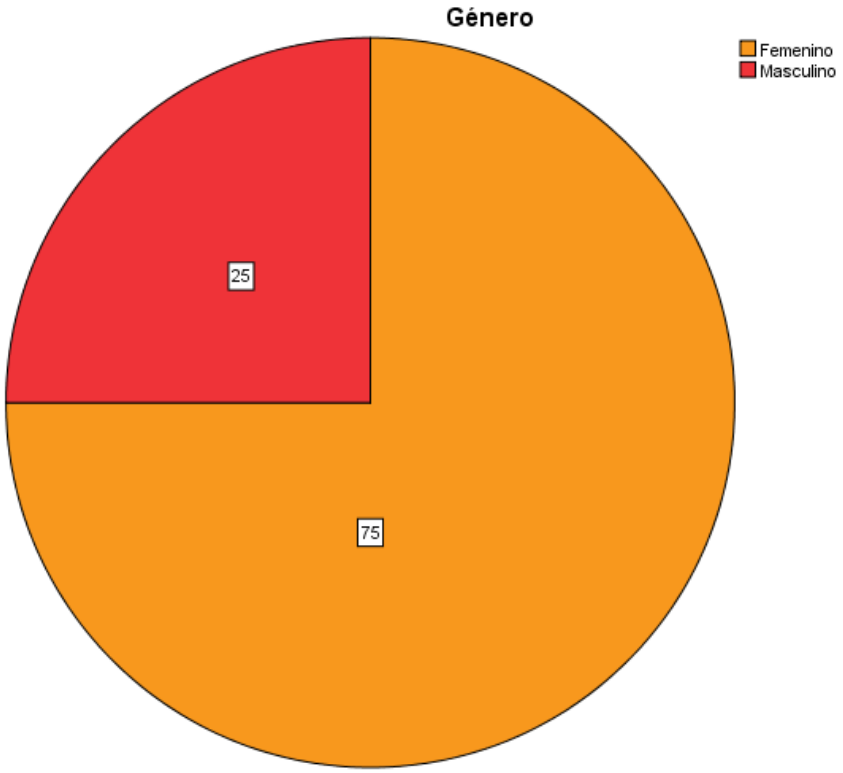
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 19. INMUJER.
Total de hombres y mujeres.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	75.0
Masculino	4	25.0
Total	16	100.0

Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

Gráfica 13. INMUJER
Porcentaje total de mujeres y hombres



Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

Los rangos de edad del Instituto de la Mujer, se aprecian en la tabla número 20, y como puede notarse, la mayoría se ubica en el rango de los 30 a los 39 años de edad.

.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

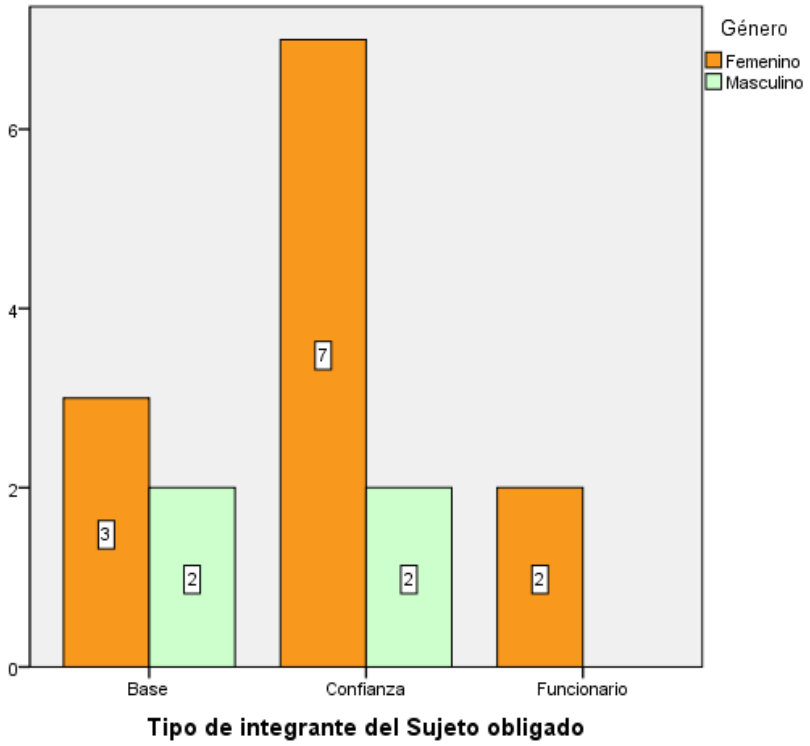
Al igual que la situación de DIF Estatal, el INMUJER tiene una planta de personal feminizada, lo cual corresponde a la propia naturaleza de atención de la institución, siendo un 75% de mujeres dentro de personal, sin embargo, es importante enfatizar que se debe promover cambios culturales y concientizar que el tema de mujeres es transversal y atañe a todas y todos.

Por otro lado, el INMUJER, cuenta con 31.3% empleados de base y un 56.3 % de confianza y 12.5 son funcionarias tal y como se muestra en la Tabla 21 y gráfica número 14.

Tabla 20 INMUJER
Grupos de edades

Edades del personal que labora en la institución (Dato global).	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Menos de 20 años.	0	0	0	0	0
1. 20 a 29 años.	3	3	100	0	0
2. 30 a 39 años.	6	4		2	
3. 40 a 49 años.	1	1	100	0	0
4. 50 a 59 años.	3	1		2	
5. 60 en adelante	2	2	100	0	0

Gráfica 14. INMUJER.
Tipo de integrante del sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 21. INMUJER
Porcentaje de tipo de integrante del sujeto

Tipo de integrante del sujeto obligado	Frecuencia	Porcentaje
Base	5	31.3
Confianza	9	56.3
Funcionario	2	12.5
Total	**16**	**100.0**

Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

Esto puede ser considerado como una fortaleza para realizar un trabajo encaminado a desarrollar un Programa de Cultura Institucional, realizando los procesos de capacitación, seguimiento y evaluación, bajo una estructura que garantice su permanencia, sin embargo, se debe avanzar en incrementar al personal de base, ya que existe una diferencia porcentual considerable en contraste con la Oficialía Mayor de Gobierno que presentó un 85.36 %, el DIF con 59.13% y el Instituto de la Juventud con un 75.70%, además de la notoria diferencia en la cantidad de personal con que cuentan, nos lleva a suponer que los temas, programas e instancias de atención a las mujeres no se les concede la misma importancia que los de otros sectores y rubros, lo cual se ve reflejado con las brechas salariales que existen entre las instituciones.

Por otro lado, es vital que la cultura institucional bajo una perspectiva y transversalidad de género sea impulsada desde los compromisos que asumen institucionalmente, por ende, es fundamental la participación de los empleados de confianza y que esto sea impulsado por las personas que están al frente del INMUJER. Respecto a la escolaridad del personal, el Instituto de la Mujer es la única institución que nos brindó la información, la cual se aprecia en la tabla 22:

Tabla 22 INMUJER
Escolaridad

Grado máximo de estudios (Dato global)	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Secundaria concluida	1	0	0	1	100
Licenciatura concluida	14	11		3	
Especialidad no concluida					
Especialidad concluida	1	1	100	0	0
Maestría no concluida	1	1	100	0	0
Maestría concluida	3	3	100	0	0

Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres INMUJER, ubicamos el siguiente comportamiento en la tabla 23:

Tabla 23. INMUJER.
Puesto desempeñado por género

Puesto desempeñado		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Honorarios asimilados	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Auxiliar técnico	Puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	25.0%	6.2%
Administrativo especializado	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Auxiliar de contabilidad	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Jefe de sección	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Coordinador	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Jefe de sección C	Puesto	1	2	3
	% por género	8.3%	50.0%	18.8%
Jefe de sección D/Coordinador	Puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	25.0%	6.2%
Jefe de departamento o área	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Subdirección	Puesto	4	0	4
	% por género	33.3%	0.0%	25.0%
Director	Puesto	1	0	1
	% por género	8.3%	0.0%	6.2%
Total	**Puesto**	**12**	**4**	**16**
	% por género	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

Respecto a los ingresos, la gráfica número 16, ubica la distribución salarial por género. Como puede apreciarse, los salarios se concentran en el rango que va de los $12,000 a $15,999 pesos, en el que de un total de 6 personas, 2 son hombres y 4 mujeres, mientras que en el en el rango que se ubica entre los $20,000 a 23,900 pesos al mes, se ubicaron 4 mujeres.

Al respecto, llama nuestra atención la disparidad que existe al contrastar los salarios con las otras instituciones, ya que los datos del último rango corresponden a puestos a nivel subdirección, puesto que se categoriza con un salario muy diferenciado en otras instancias. Solo por citar un ejemplo, un puesto de subdirección en la Oficialía Mayor de Gobierno percibe un monto superior a los $35,000 pesos y un jefe de departamento o área del Instituto de la Juventud percibe un monto en un rango que va de los $32,000 a los $36,900 pesos al mes.

Lo anterior, hace que se plantee la urgencia de un programa de cultura institucional en el que se tome en cuenta este factor y apuntar la importancia que tiene una verdadera transversalidad de género al interior de las instituciones con miras a erradicar este tipo de prácticas discriminatorias, garantizando que en las instancias públicas exista una paridad en las contrataciones del personal y se garantice que igual trabajo y responsabilidades, exista un salario homologado entre las instituciones.

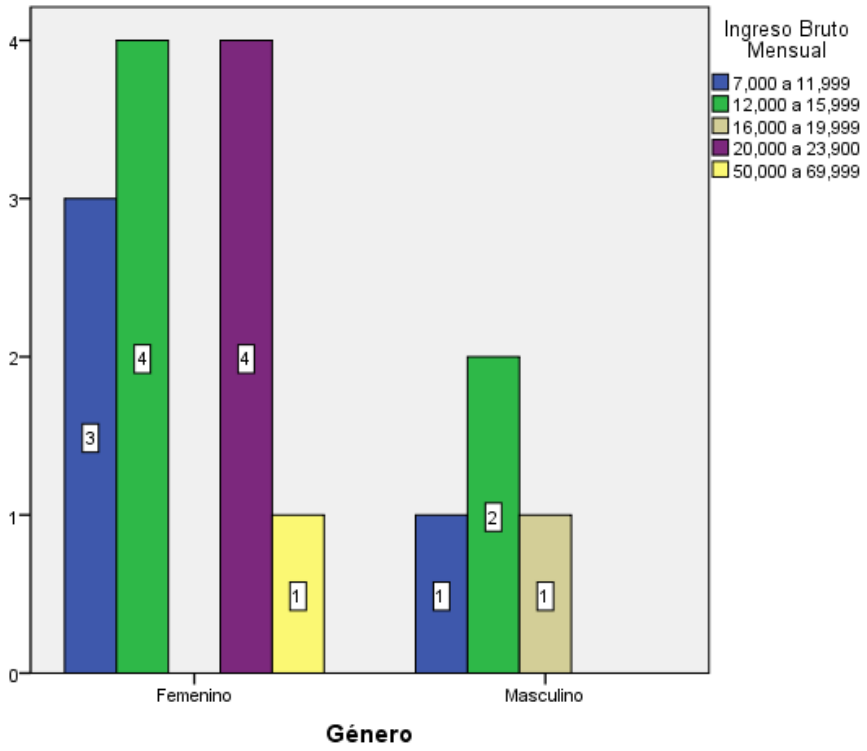
Tabla 24. INMUJER
Ingreso Bruto Mensual por género

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
7,000 a 11,999	3	1	4
12,000 a 15,999	4	2	6
16,000 a 19,999	0	1	1
20,000 a 23,900	4	0	4
50,000 a 69,999	1	0	1
Total	**12**	**4**	**16**

Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 15. INMUJER
Ingresos brutos mensuales por género



Fuente: Portal de transparencia del INMUJER.
Elaboración propia.

4.4.5 COPLADE

El siguiente apartado corresponde al Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Baja California, el cual reportó un total de 24 empleados, tal y como se muestra a continuación en la tabla 25 y gráfica 16:

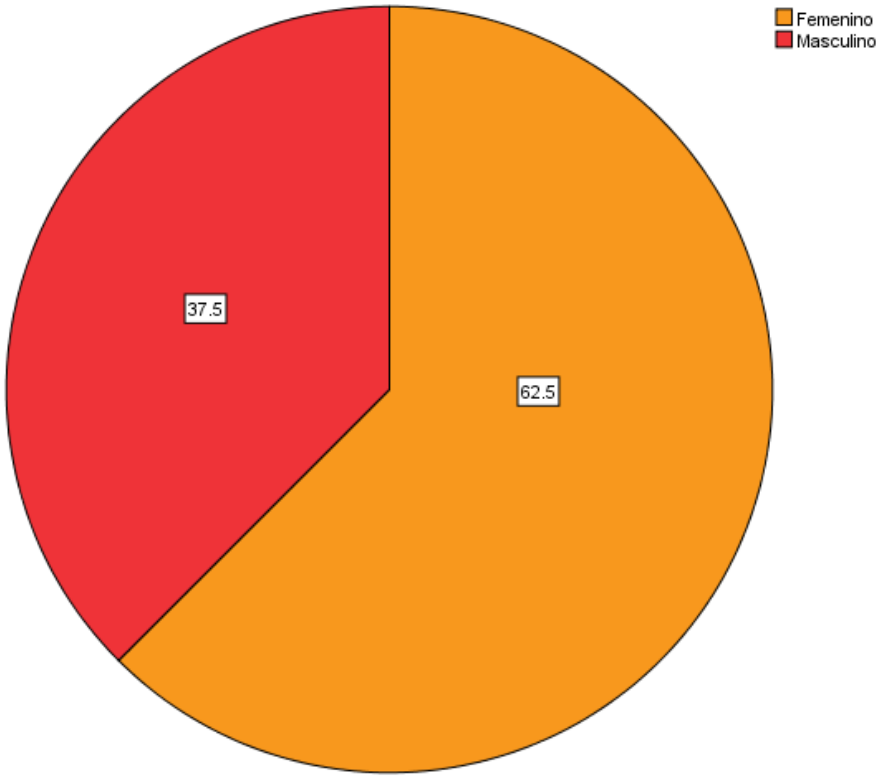
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 25. COPLADE
Total de mujeres y hombres.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	15	62.5
Masculino	9	37.5
Total	**24**	**100**

Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

Gráfica 16. COPLADE
Porcentaje total de mujeres y hombres



Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

Llama nuestra atención que el personal de la institución es mayoritariamente femenino. Tal y como se aprecia en la gráfica número 15, 62.5% del personal pertenece a dicho sector, en contraste con el 37.5% representado por los hombres. Al analizar la información por el tipo de integrante del sujeto obligado por género, encontramos que del total de los 8 puestos reportados

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

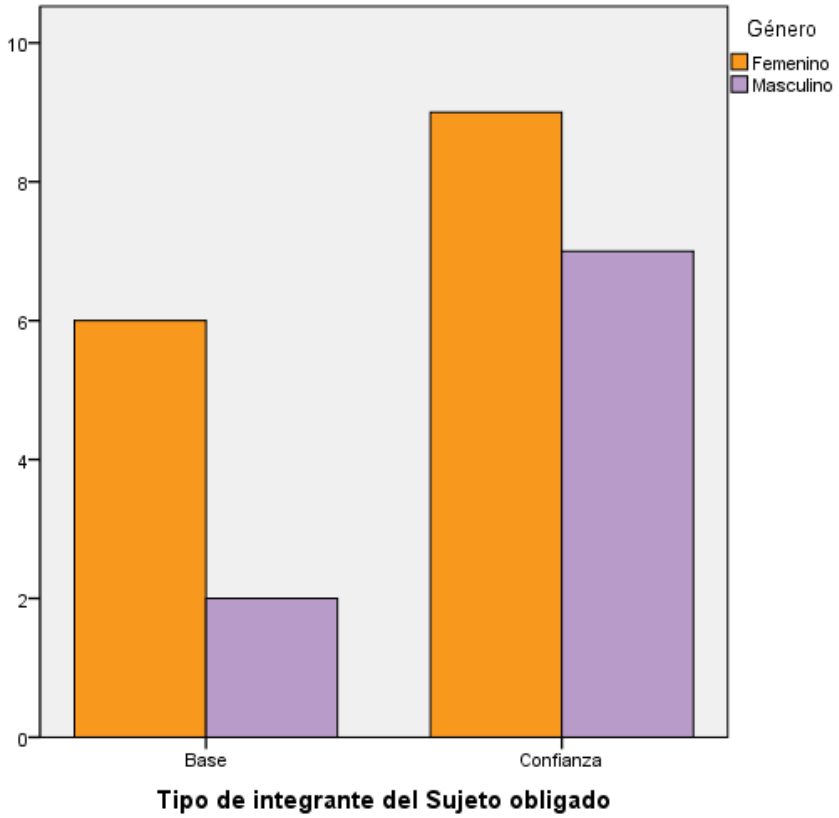
como base, 6 corresponden a mujeres y los 2 restantes a hombres; con respecto a los empleados de confianza, 7 hombres ocupan uno de los 16 puestos reportados y el resto corresponde a 9 mujeres, tal y como se aprecia en la tabla 26 y gráfica 17:

Tabla 26. COPLADE
Tipo de integrante del sujeto obligado.

Tipo de integrante del Sujeto obligado	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Base	6	2	8
Confianza	9	7	16
Total	**15**	**9**	**24**

Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

Gráfica 17. COPLADE
Tipo de integrante del sujeto obligado



Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

A primera vista, COPLADE tiene una buena participación de mujeres dentro de la institución, sin embargo es fundamental la equidad garantizando la participación de ambos géneros.

Por otro lado, llamó nuestra atención que la mayoría del personal es de confianza, situación que debe revisarse con miras a realizar un trabajo encaminado a desarrollar un Programa de Cultura Institucional, en el que los procesos de capacitación, seguimiento y evaluación deben realizarse bajo una estructura que garantice su permanencia, por lo que se debe avanzar en incrementar al personal de base o promover la permanencia del personal de confianza que ya existe.

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres del COPLADE de Baja California, ubicamos que la mayor concentración de mujeres se ubica en el puesto denominado Ejecutivo y/o Analista, en el que 12 mujeres ocupan uno de los 16 puestos, tal y como se muestra en la siguiente tabla 27 y gráfica 18:

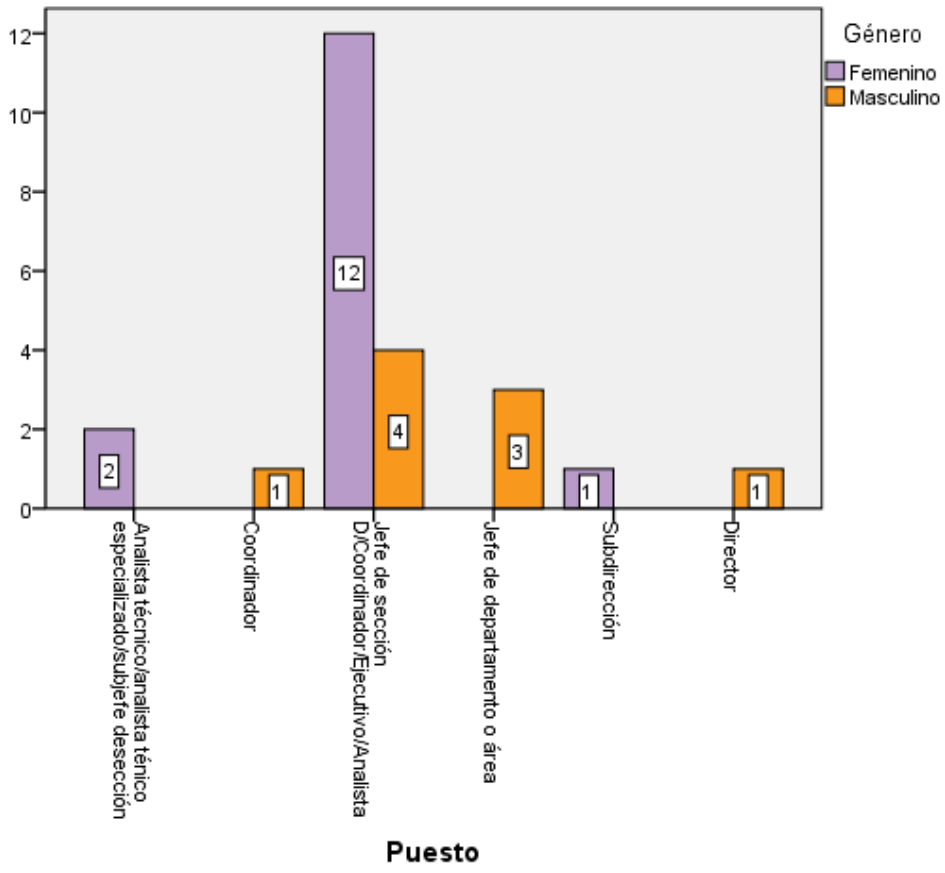
Tabla 27. COPLADE
Puesto por género.

Puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección	Puesto	2	0	2
	% por género	13.3%	0.0%	8.3%
Coordinador	Puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	11.1%	4.2%
Jefe de sección D/Coordinador/Ejecutivo/ Analista	Puesto	12	4	16
	% por género	80.0%	44.4%	66.7%
Jefe de departamento o área	Puesto	0	3	3
	% por género	0.0%	33.3%	12.5%
Subdirección	Puesto	1	0	1
	% por género	6.7%	0.0%	4.2%
Director	Puesto	0	1	1
	% por género	0.0%	11.1%	4.2%
Total	**Puesto**	**15**	**9**	**24**
	% por género	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 18. COPLADE
Distribución de puestos por género



Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

Respecto a los ingresos por género, encontramos que la mayoría de los salarios se ubican en un rango que va de los $20,000 a $23,900 pesos, lo cual no ocasiona sorpresa, ya que al igual que en DIF e INMUJER, COPLADE se compone mayoritariamente de mujeres, lo que hace que los salarios sean relativamente bajos en comparación con aquellos en los que predominan varones como se aprecia en la tabla 28 y gráfica 19.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Es urgente que el Gobierno del Estado tenga la oportunidad de revisar las brechas de género que siguen prevaleciendo en las instituciones públicas de nuestra entidad, lo cual debe ser una de las bases prioritarias para garantizar el programa de cultura institucional con una perspectiva de género, con lo cual podremos cumplir con las leyes existentes a nivel federal en materia de igualdad y no discriminación, el mandato de la Constitución y los tratados internacionales encaminados a erradicar la discriminación de género.

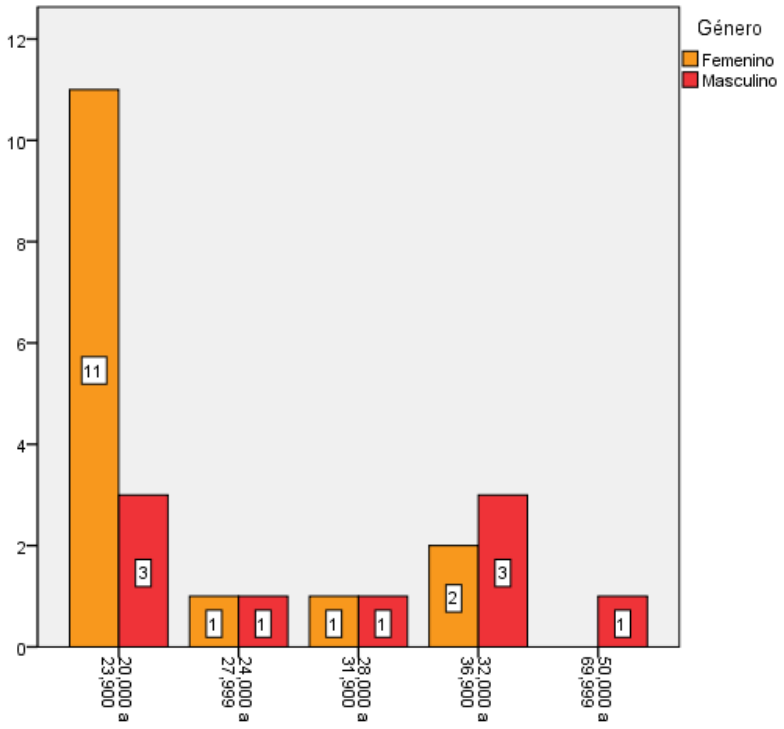
Tabla 28. COPLADE
Ingreso bruto mensual por género

Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
20,000 a 23,900	11	3	14
24,000 a 27,999	1	1	2
28,000 a 31,900	1	1	2
32,000 a 36,900	2	3	5
50,000 a 69,999	0	1	1
Total	**15**	**9**	**24**

Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

Gráfica 19. COPLADE
Ingreso bruto mensual por género

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨



Fuente: Portal de transparencia del COPLADE.
Elaboración propia.

4.4.6. Secretaría de Planeación y Finanzas

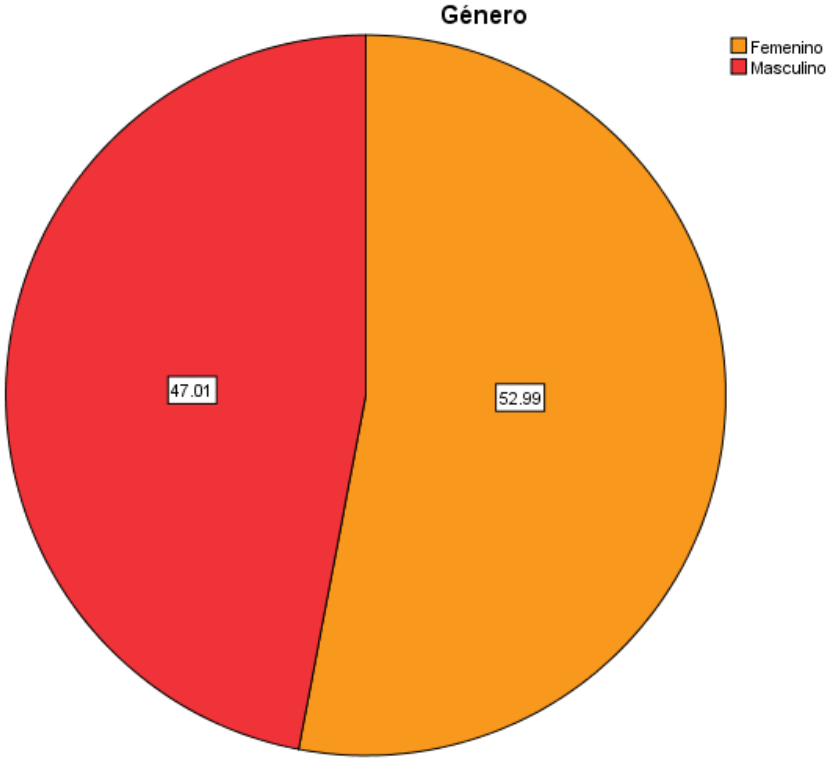
El siguiente apartado corresponde la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Baja California, la cual reportó un total de 970 empleados, tal y como se muestra a continuación en la tabla 29:

Tabla 29. Secretaría de Planeación y Finanzas
Distribución de hombres y mujeres

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	514	53.0
Masculino	456	47.0
Total	**970**	**100.0**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

Gráfica 20. Secretaría de Planeación y Finanzas
Distribución por género



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

Como podemos observar, el personal de la institución es prácticamente equilibrado en las cifras totales, tal y como se aprecia en la gráfica 20. Al analizar la información por el tipo de integrante del sujeto obligado por género, encontramos que del total de los 625 puestos reportados como base, 341 corresponden a mujeres y los 284 restantes a hombres; con respecto a los empleados de confianza, 168 mujeres ocupan uno de los 322 puestos reportados y 154 hombres. De los 23 puestos reportados como funcionarios, 5 son mujeres y 18 hombres, tal y como se aprecia en la tabla 30 y gráfica 21:

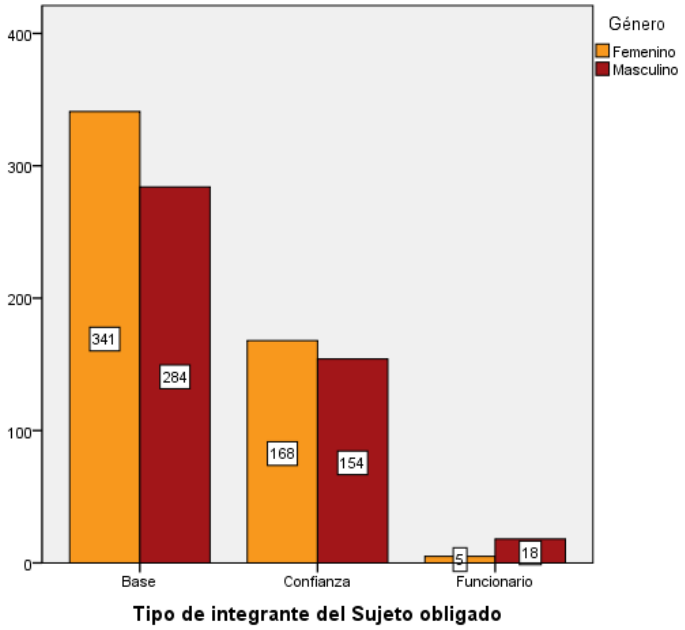
´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 30. Secretaría de Planeación y Finanzas
Tipo de integrante del sujeto obligado por género

Tipo de integrante del Sujeto obligado	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Base	341	284	625
Confianza	168	154	322
Funcionario	5	18	23
Total	**514**	**456**	**970**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

Gráfica 21. Secretaría de Planeación y Finanzas
Tipo de integrante del sujeto obligado por género



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

Al realizar el cruce de la información para ahondar en el tipo de puesto y funciones desempeñadas por las mujeres y los hombres de la Secretaría de Planeación y Finanzas de Baja California, ubicamos que la mayor concentración de mujeres se ubica en el puesto denominado Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección, en el que 106 mujeres ocupan uno de los 167 puestos, tal y como se muestra en la tabla 31:

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 31. Secretaría de Planeación y Finanzas
Puesto por género

Puesto		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Honorarios asimilados		10	7	17
	% Género	1.9%	1.5%	1.8%
Ayudante de oficios varios		41	39	80
	% Género	8.0%	8.6%	8.2%
Auxiliar administrativo		33	26	59
	% Género	6.4%	5.7%	6.1%
Archivista/Auxiliar topografìa/Intendente		20	25	45
	% Género	3.9%	5.5%	4.6%
Auxiliar técnico		51	39	90
	% Género	9.9%	8.6%	9.3%
Administrativo especializado		16	15	31
	% Género	3.1%	3.3%	3.2%
Auxiliar de contabilidad		9	9	18
	% Género	1.8%	2.0%	1.9%
Oficial administrativo B		6	7	13
	% Género	1.2%	1.5%	1.3%
Oficial administrativo A		9	4	13
	% Género	1.8%	0.9%	1.3%
Auxilar de presupuestos		5	7	12
	% Género	1.0%	1.5%	1.2%
Analista técnico/analista técnico especializado/subjefe de sección		106	61	167
	% Género	20.6%	13.4%	17.2%
Jefe de sección		1	4	5
	% Género	0.2%	0.9%	0.5%
Coordinador		9	11	20
	% Género	1.8%	2.4%	2.1%
Jefe de Sección B/Supervisior de proyectos		21	19	40
	% Género	4.1%	4.2%	4.1%
Jefe de sección C		30	24	54
	% Género	5.8%	5.3%	5.6%

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Jefe de sección D/Coordinador/Ejecutivo/Analista		32	40	72
	% Género	6.2%	8.8%	7.4%
Jefe de sección E/Secretario de acuerdos/Ejecutivo		86	61	147
	% Género	16.7%	13.4%	15.2%
Jefe de departamento o área		23	34	57
	% Género	4.5%	7.5%	5.9%
Subdirección		1	6	7
	% Género	0.2%	1.3%	0.7%
Director		5	13	18
	% Género	1.0%	2.9%	1.9%
Sub Secretario		0	4	4
	% Género	0.0%	0.9%	0.4%
Oficial Mayor		0	1	1
	% Género	0.0%	0.2%	0.1%
Total		**514**	**456**	**970**
		100.0%	**100.0%**	**100.0%**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

Respecto a los ingresos por género, encontramos que la mayoría de los salarios se ubican en un rango que va de los $20,000 a $23,900 pesos, tal y como se aprecia en la tabla 32 y gráfica 22.

Al igual que en DIF, INMUJER y COPLADE, Secretaría de Planeación y Finanzas, se compone mayoritariamente de mujeres, lo que hace que los salarios sean relativamente bajos en comparación con aquellos en los que predominan varones.

Nuevamente se observa la asignatura pendiente en la Administración Pública Estatal, de implementar estrategias que reviertan la brecha de género en el tema de salarios que existe en la actualidad, lo cual podrá hacerse por medio del Programa de Cultura Institucional.

Es urgente que el Gobierno del Estado tenga la oportunidad de revisar las brechas de género que siguen prevaleciendo en las instituciones públicas de nuestra entidad, lo cual debe ser una de las bases prioritarias para garantizar el programa de cultura institucional con una perspectiva de género, con lo cual podremos cumplir con las leyes existentes a nivel federal en materia de igualdad y no discriminación, el mandato de la Constitución y los tratados internacionales encaminados a erradicar la discriminación de género.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tabla 32. Secretaría de Planeación y Finanzas
Ingresos brutos mensuales por género

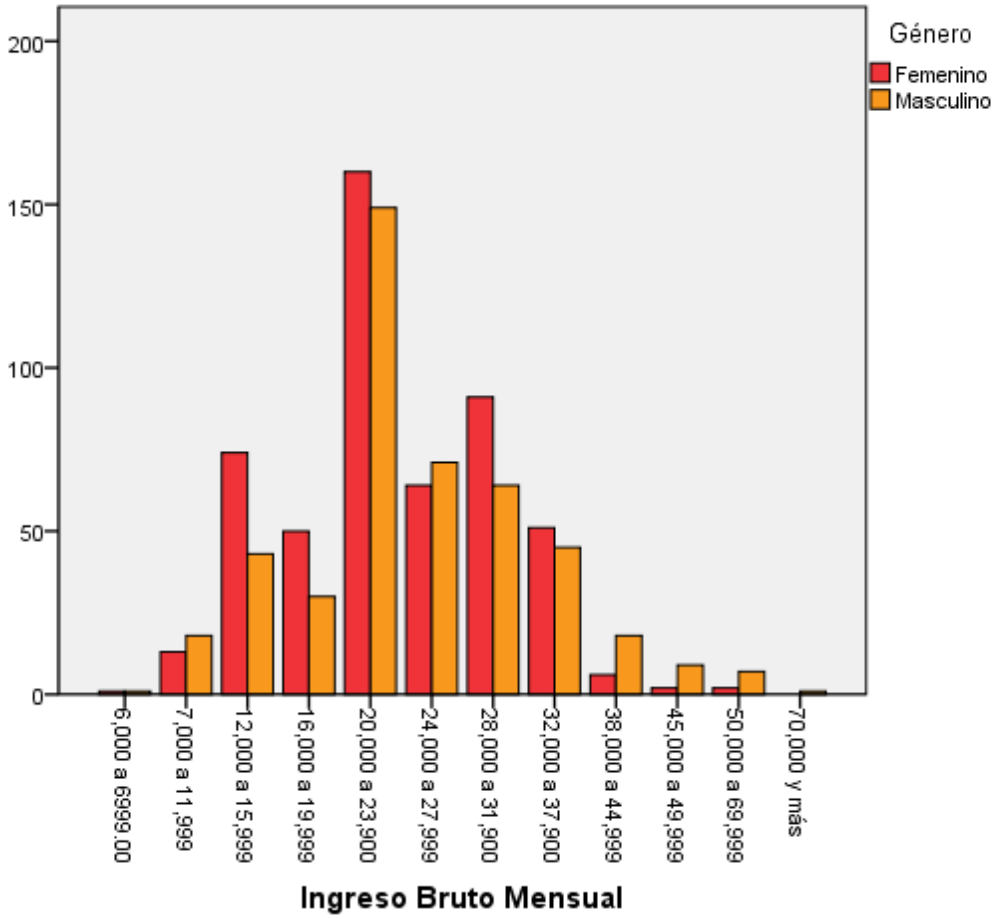
Ingreso Bruto Mensual	Género		Total
	Femenino	Masculino	
6,000 a 6999.00	1	1	2
7,000 a 11,999	13	18	31
12,000 a 15,999	74	43	117
16,000 a 19,999	50	30	80
20,000 a 23,900	160	149	309
24,000 a 27,999	64	71	135
28,000 a 31,900	91	64	155
32,000 a 37,900	51	45	96
38,000 a 44,999	6	18	24
45,000 a 49,999	2	9	11
50,000 a 69,999	2	7	9
70,000 y más	0	1	1
Total	**514**	**456**	**970**

Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Gráfica 22. Secretaría de Planeación y Finanzas

Ingresos brutos mensuales



Fuente: Portal de transparencia de Oficialía Mayor.
Elaboración propia.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

4.5. Principales resultados

1. Es evidente la inexistencia de datos desagregados por género en las instituciones participantes en el diagnóstico, lo cual es sumamente importante para hacer comparativos de la situación de hombres y mujeres, para medir la forma en que las mujeres están o no incluidas dentro del sector gubernamental, y orientar la posterior toma de decisión. Contar con datos desglosados por género resulta fundamental para influir en las políticas públicas, realizar acciones afirmativas en los rubros con mayor desequilibrio de género y diseñar programas que promueven la inclusión.

2. Respecto a la población que se encuentra laborando dentro de instituciones públicas del Estado de Baja California, existe un aparente equilibrio al contar 50.8% mujeres y 49.2% hombres.

3. En las cinco instituciones estudiadas, encontramos que de 2025 personas laborando, 1392 son empleados de base (712 mujeres y 680 hombres), 590 son de confianza (303 mujeres y 287 hombres) y 43 son funcionarios (13 mujeres y 30 hombres), que visto de manera global existe equilibrio en la incorporación del personal desde una perspectiva de género, si bien es en el nivel jerárquico más alto y mejor remunerado donde se observa una marcada asimetría.

4. Contar con que la mayoría de la población laborando en el Gobierno del Estado es empleado de base, representa una fortaleza para la implementación del Programa de Cultura Institucional, pues se cuenta con un colectivo de trabajo estable, lo que brinda la posibilidad de tener una continuidad en los procesos de sensibilización, capacitación y evaluación.

5. Al realizar un análisis a detalle de institución a institución, encontramos diferencias significativas, pues por ejemplo en Oficialía Mayor y el Instituto de la Juventud, existe una diferencia considerable entre el número de empleados y de empleadas (mayoría de hombres), representando una alarmante brecha de género en la ocupación de plazas y puestos laborales.

6. Por el contrario, en instancias como DIF, INMUJER, COPLADE y Secretaria de Planeación y Finanzas, existe una fuerte concentración de mujeres en los puestos; sin embargo, es de suma importancia reconocer que DIF y el INMUJER son vistos como espacios feminizados, los cuales también son producto de un estigma cultural.

7. Es notoria la diferencia en el número de empleados del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, respecto al resto de las dependencias, lo cual es preocupante ya que es la instancia responsable de impulsar en toda la APE la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, pero sin recurso humano se antoja una tarea imposible de llevar a cabo.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

4.6 Recomendaciones

Las recomendaciones que se derivan de este primer diagnóstico en el que participaron Oficialía Mayor de Gobierno, DIF Estatal, Instituto de la Juventud, Instituto de la Mujer y COPLADE, se enlistan a continuación:

1. Se debe fomentar que los portales de transparencia del Estado de Baja California, realicen la obtención de datos tomando en cuenta la categoría género, con lo cual se puede revisar las brechas de género y las condiciones que viven al interior de las instituciones mujeres y hombres.
2. Con respecto a las necesidades de mujeres y hombres, es fundamental que las instituciones cuenten con protocolos adecuados para realizar las contrataciones sin distinción de género, edad, discapacidad, orientación sexual, apariencia física, etc.
3. Para poder impulsar un Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, es fundamental que las instituciones y los portales de transparencia, puedan brindar la información sobre los grupos de edad de las personas que laboran en ellas, con la finalidad de conocer y monitorear que exista inclusión de un amplio grupo por edades, es decir, que no excluya a personas por su edad.
4. Es necesario que las instituciones logren conocer e informar sobre el nivel educativo que tienen las personas que laboran en ellas, con la finalidad de poder ubicar los sectores y grupos que necesitan mayor capacitación, actualización o programas educativos acorde a las funciones que desempeñan y que puedan servir de estímulo y promoción de cargos y/o puestos, para con ello erradicar la brecha de género y de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Lo anterior puede servir para analizar el perfil del personal y el perfil idóneo que se requiere en el puesto desempeñado.
6. Es necesario el monitoreo e información del movimiento interno que tiene el personal de las instituciones por género, con la finalidad de ubicar si existen prácticas que propician las brechas de género o el techo de cristal, ya que en el ejercicio diagnóstico nos percatamos que siguen existiendo obstáculos para las mujeres para ocupar puestos de alto rango, ya que si bien dentro de algunas instituciones se reporta prácticamente el mismo número de mujeres y hombres, o incluso en algunas como DIF e INMUJER existen más mujeres, los salarios son más bajos con respecto aquellas instituciones en las que existen más hombres.
7. Es necesario que las instituciones cuenten con elementos de análisis que les permita ubicar los motivos de baja del personal, sobre todo cuando se trata de mujeres que renuncian a sus puestos, pues en culturas en las que siguen predominando las relaciones de género tradicionales, suelen ser por motivos familiares como el cuidado de personas enfermas o crianza, por lo que se deben buscar los mecanismos que permitan cambiar estas condiciones al interior de las instituciones.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

8. Lo anterior, nos lleva a recomendar que las instituciones ubiquen si entre sus empleados existen ausencias laborales temporales y los motivos, bajo la misma lógica que se mencionó con anterioridad.
9. Se recomienda que las instituciones puedan contar con información que les permita ubicar el número de horas laboradas y el tipo de responsabilidades que tienen en sus hogares con respecto al cuidado y crianza de menores de edad, ya que esto permitirá ubicar las necesidades del personal y poder fomentar cambios al interior de las instituciones como una sala para permitir que las mujeres amamanten y guarderías, sobre todo ubicando las necesidades del personal de confianza y por honorarios.
10. En el diagnóstico realizado, nos percatamos que no han existido programas y campañas encaminados a fomentar la corresponsabilidad, lo cual es un elemento fundamental que se debe considerar como uno de los puntos de partida para implementar un Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género en las instituciones del Estado de Baja California. Un punto de partida para fomenta la corresponsabilidad puede ser horarios flexibles o jornadas más cortas los viernes que permitan la distribución de labores en el ámbito de lo privado y la crianza.
11. En cuanto a las capacitaciones, se recomienda que sea dentro de las posibilidades y responsabilidades del personal en los horarios laborales y que no sea únicamente en cuestiones técnicas, sino que exista una intensa formación en temas relativos a Derechos Humanos, género y no discriminación, garantizando que sea dirigida al personal de todos los niveles, incluidos altos mandos y funcionarios.
12. Respecto a capacitaciones y representaciones en temas que atañen a la perspectiva de género, se recomienda que las instituciones no consideren que estos son temas en los que se debe enviar únicamente a mujeres, pues la corresponsabilidad y el impulso de un programa de cultura institucional, necesita que el tema sea igual de relevante para mujeres y hombres.
13. Incentivar apoyos para la formación académica y actualización del personal, sobre todo en áreas donde su ubican brechas de género e impulsar una promoción de puestos garantizando el acceso de las mujeres a través de la eliminación de la brecha del género y el techo de cristal.
14. Equilibrar el ingreso bruto mensual entre hombres y mujeres al interior de las instituciones, ya que se detectó que las mujeres siguen percibiendo, en proporción, menores salarios y son un grupo susceptible a acceder en menor proporción a puestos más altos, sobre todo en instancias como Oficialía Mayor de Gobierno y el Instituto de la Juventud.
15. Respecto a este punto, es fundamental que a nivel del Gobierno de Baja California, se realice una exhaustiva revisión de los salarios percibidos entre las distintas instituciones y cargos contemplados bajo la misma clave o nivel de puesto y homologación de los salarios percibidos en las distintas dependencias, por lo que es fundamental partir del entendido de que a igual trabajo y nivel de puesto y responsabilidades, corresponde un salario igual.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

16. Dignificar las condiciones laborales, número de personal y recursos entre las distintas instituciones, ya que como se pudo observar en el ejercicio diagnóstico, DIF e INMUJER, fueron las instituciones con menor salario, y muy en particular, el caso del Instituto de la Mujer, es quien tiene menos personal, ya que como suele ocurrir, las instancias encargadas de trabajar los tema de género y de mujeres, son las que cuentan con menores presupuestos y las condiciones de trabajo más precarias.
17. Para la instauración de un programa de cultura institucional, es fundamental que dentro de las instituciones se promuevan e instauren protocolos de prevención, denuncia actuación y sanción al acoso sexual laboral y la discriminación al igual que los mecanismos e instancias adecuados para tratar y documentar este tipo de casos.
18. A la par del punto anterior, las instituciones deben promover campañas y acciones a favor de la equidad de género y la no discriminación, a la vez que en sus contrataciones en las que se promueva la incorporación de personal estipulando en los contratos laborales la inclusión de personas sin importar el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
19. Es fundamental que los presupuestos y planeación al interior de las instituciones sean con una transversalidad de género.
20. Al interior de todas las instituciones deberán existir políticas de comunicación que promuevan el uso de un lenguaje incluyente.
21. Para dar seguimiento y transparencia a los acuerdos y compromisos que conlleva el programa de cultura institucional, es fundamental que cada institución nombre a una persona encargada del tema de género en la dependencia o entidad que funja como enlace institucional, la cual deberá trabajar de manera más cercana al Instituto de la Mujer.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

5. Programa de Cultura institucional para el Estado de Baja California

Como se mencionó con anterioridad, el Programa de Cultura Institucional para el Estado de Baja California , pretende sumar y unificar los esfuerzos de todas las dependencias, entidades y organismos estatales, de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, encaminados a dar cumplimiento al mandato de Ley, de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Es importante enfatizar que el presente programa está alineado con el Programa PROIGUALDAD elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres y dirigido a que todas las entidades federativas lo implementen adecuándolo a su realidad, así como con el Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019 de Baja California, el cual se propone transversalizar la equidad de género. Otro referente importante es la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, que establece los lineamientos y disposiciones generales para que los centros de trabajo integren prácticas a favor de la igualdad laboral y puedan obtener su Certificación.

Por lograr que el Programa de Cultura Institucional tenga un impacto en las políticas públicas, en la normatividad, en las prácticas institucionales, en las condiciones laborales de las y los servidores públicos en Baja California, pero sobre en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, es importante que *sea abordado por toda la estructura institucional del Estado*, pues es la acción coordinada entre todos los sectores de la administración pública, lo que permitirá sentar las bases para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en el Estado. Además de ello se requiere fortalecer la actuación del Instituto de las Mujeres para el Estado de B.C., que tendrá un papel estratégico coordinando, asesorando e impulsado a todo el aparato gubernamental, en la puesta en marcha del Programa.

Como parte de desarrollo del Programa de Cultura Institucional se realizó una reunión con actores estratégicos con la finalidad de realizar los primeros acuerdos encaminados a adquirir los compromisos para la implementación de dicho programa, tal y como se específica en el anexo 4.

El Programa de Cultura Institucional para el Estado de Baja California se presenta a continuación:

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Programa de Cultura institucional para el Estado de Baja California

Objetivo general	**Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias y entidades que conforman la administración pública estatal, impulsando hacia el interior y exterior de estas la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.**

Objetivo específico 1	**Incorporar la perspectiva de género de manera que guíe la toma de decisiones, los procesos de trabajo y las funciones que realizan las y los servidores públicos.**	
Estrategia 1. 1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de la Administración Pública Estatal		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
1.1.1	**Establecer unidades de género, grupo, comisión o comité en cada dependencia,entidad, organismo, poder legislativo y judicial, responsables de implementar el Programa de Cultura Institucional, de participar en el Sistema Estatal para la Igualdad y de la vigilancia del desarrollo de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.**	**Nombramiento o conformación de Unidad**
1.1.2	**Institucionalizar la perspectiva de género incluyéndola en el marco normativo y operativo de las dependencias y entidades estatales (Reglamentos internos, manuales, procedimientos y en general los documentos rectores de las instituciones) favoreciendo la igualdad, la justicia y la no discriminación.**	**Documentos normativos y operativos elaborados o modificados y/ o publicados en el periódico oficial**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

1.1.3	**Incorporar la perspectiva de género, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y los derechos humanos de manera transversal en el diseño, formulación y desarrollo de programas, proyectos, acciones y politicas públicas a cargo de las dependencias, entidades, organismos auxiliares y autónomos, poderes legislativo y judicial.**	**Programas, proyectos, políticas públicas con perspectiva de género.**
1.1.4	**Generar estadísticas e indicadores desagregados por sexo con perspectiva de género, en todas las dependencias, entidades y organismos, poder legislativo y judicial.**	**Estadística**
1.1.5	**Realizar un diagnóstico de clima institucional de cada dependencia y entidad estatal.**	**Documento de Diagnóstico Institucional**
1.1.6	**Dar a conocer la normatividad estatal, nacional e internacional en materia de género, igualdad de oportunidades y no discriminación, prevención de la violencia para sensibilizar a las y los servidores y funcionarios públicos e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.**	**Campañas internas de difusión del marco normativo en materia de género**
1.1.7	**Difundir la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación, que los establece los requisitos para Certificarse y crear mecanismos para su aplicación en las dependencias, entidades y organismos, poderes legislativo y judicial.**	**Campañas y reglamentación**

Estrategia 1.2 implementar el programa de cultura institucional a favor de la igualdad en todas lasdependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
1.2.1	**Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Programa de Cultura Institucional, que propicie cambios paulatinos y sostenidos en las instituciones y entidades del Estado.**	**Programa de Cultura Institucional de cada dependencia y entidad de la APE por fases.**
1.2.2	**Dar a conocer el Programa de Cultura Institucional 2017-2019 con metas a realizar en el corto, mediano y largo plazo.**	**Acciones de difusión realizadas**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

1.2.3	**Incluir la perspectiva de género en los procesos de programación y presupuestación de cada una de las dependenciasde la AdministraciónPública Estatal y dar a conocer a través de los portales de transparencia la distribución del presupuesto con perspectiva de género.**	**Programas Operativos Anuales, Presupuestos, publicación de los presupuestos con perspectiva de género en el portal de transparencia**

Estrategia 1.3 Desarrollar mecanismos de seguimiento, retroalimentación y evaluación para garantizar la implementación de las acciones de incorporación de la perspectiva de género y la operacionalización del Programa de Cultura Institucional al interior de cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
1.3.1	**Contar con una matriz que integre los Programas de Cultura Institucional de las dependencias del Estado, para generar sinergia y lograr un mayor impacto social.**	**Generar un micrositio con los programas de cultura institucional de todas las dependencias y entidades la APE.**
1.3.2	**Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.**	**Reunión anual de Evaluación del avance de los Programas de Cultura Institucional.**
1.3.3	**Disponer de indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.**	**Informe de avances. Publicación en micrositio.**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Objetivo específico 2	**Impulsar que en la Administración Pública Estatal prevalezca un clima laboral en el que se respete la diversidad y se brinda igualdad de trato y oportunidades a mujeres y hombres.**	
Estrategia 2.1 Establecer una política de igualdad laboral y no discriminación.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
2.1.1	**Implementar una política de igualdad laboral, reforzada por estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral con acceso equitativo a las oportunidades.**	**Política de igualdad laboral y no discriminación documentada y aprobada por la Junta de Gobierno o el titular de la dependencia.**
2.1.2	**Dar a conocer la Política de Igualdad laboral por medios accesibles (físicos y electrónicos) para a quienes laboran en el centro de trabajo.**	
2.1.3	**Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo el abuso hacia el personal o entre el personal,con la prohibición explícita del maltrato, violencia o segregación en especial por razón de género, etnia, clase, apariencia física, cultura , discapacidad, idioma, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria.**	

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Estrategia 2.2 incorporar la perspectiva de Género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal, eliminado cualquier tipo de discriminación.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
2.2.1	**Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos,con entrevistas estructuradas y/o evaluaciones de ingresos, que no impliquen ningún tipo de sesgo sexista o de cualquier tipo de discriminación.**	**Manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Que contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.**
2.2.2	**Difundir las vacantes de trabajo de las dependencias de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y utilizando lenguaje incluyente.**	**Presentar documentos probatorios de anuncios o convocatorias internas y externas publicadas por el centro de trabajo**
2.2.3	**Aplicar el sistema de selección/contratación/promoción de personal utilizando la descripción de puestos,la aplicación de instrumentos de evaluación estandarizados y la evaluación de currículos de las y los aspirantes, eliminando cualquier criterio que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.**	**Expediente de personal, integrado por el Depto. De Recursos Humanos**
2.2.4	**Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad en los puestos desempeñados por mujeres y hombres.**	**Comunicados o anuncios físicos o electrónicos dados a conocer por la dependencia o entidad.**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Estrategia 2.3 Garantizar la igualdad salarial.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
2.3.1	**Promover acciones de regularización en nóminas, para garantizar la igualdad salarial al personal libre de discriminación entre mujeres y hombres, así como para el otorgamiento de las prestaciones y compensaciones.**	**Documentos probatorios para la identificación de la igualdad salarial, tales como: manuales o documentos de operación y/o procedimientos, lineamientos, guías para la asignación de Compensaciones basados en la evaluación del Desempeño, tabulador de sueldos o salarios.**
2.3.2	**Establecer procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical con igualdad de oportunidades, libres de sesgos sexistas o discriminatorios.**	**Manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia.**

Estrategia 2.4 Acciones afirmativas para incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
2.4.1	**Realizar acciones afirmativas para lograr la paridad de género en puestos de trabajo, sobre todo de nivel directivo, en la administración pública estatal.**	**Acciones realizadas al interior de la instancia gubernamental, para lograr que las mujeres tengan mayores oportunidades de acceso al trabajo.**

Estrategia 2.5 Reconocimiento a las áreas que al interior de las dependencias y entidades realicen acciones con igualdad y no discriminación.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

2.5.1	**Diseñar un mecanismo que incentive las acciones a favor de la igualdad y la no discriminación.**	**Procedimiento institucional establecido y difundido para incentivar acciones a favor de la igualdad.**
2.5.2	**Otorgar anualmente un reconocimiento, distintivo o presea a las áreas que al interior de las dependencias que realicen acciones para generar una Cultura Institucional a favor de la igualdad.**	**Procedimiento institucional para entrega de Reconocimiento.**

Objetivo específico 3	**Promover la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres que laboran en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.**	
Estrategia 3.1 implementar acciones afirmativas para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para el cuidado y atención de hijas e hijos, así como de personas dependientes.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
3.1.1	**Realizar campañas de difusión al interior de la dependencia sobre la conciliación laboral-familiar-personal.**	**Material promocional**
3.1.2	**Modificar el Reglamento Interior de trabajo de las dependencias del Estado, con las finalidad de favorecer la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres con igualdad de oportunidades, con medidas tales como licencia de maternidad y paternidad, permiso de lactancia materna, permiso para cuidado de personas dependientes, flexibilización de los horarios de trabajo (horarios escalonados, semana de trabajo comprimida), flexibilización de lugar de trabajo, permiso para asistir a actividades escolares de los hijos e hijas, licencias y permisos de trabajo con o sin goce de sueldo, etc.**	**Reglamente o lineamientos internos modificados**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

3.1.3	**Brindar o subrogar el servicio de guardería con horario extendido para padres y madres.**	**Guarderías establecidas y/o convenios para subrogación de servicio de guardería con estancias cercanas y accesibles para las y los trabajadores.**
3.1.4	**Establecer procedimientos para que las medidas de corresponsabilidad sean respetadas y otorgadas, sin restricción o consecuencia negativa para la o el servidor público.**	**Procedimiento para aplicación del Reglamento. Registro de empleados que hacen uso de las medidas de Conciliación.**
3.1.5	**Proteger el derecho a la convivencia familiar, evitando siempre que sea posible, citar a reuniones y eventos fuera del horario de trabajo.**	**Estadística de horas de ingreso y egreso al centro de trabajo.**
3.1.6	**Difundir y brindar facilidades para la lactancia materna en el centro de trabajo, estableciendo un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia y realizando campañas de promoción de lactancia.**	**Contar con espacio para la lactancia y materiales de difusión de la campañas de promoción**

Objetivo específico 4	**Establecer como política institucional la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual laboral.**	
Estrategia 4.1 Prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
4.1.1	**Desarrollar acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral.**	**Acciones de prevención de discriminación y violencia.**
4.1.2	**Revisar y en su defecto elaborar un código de ética de la dependencia, incorporando los valores y normas de actuación esperadas en los servidores públicos para prevenir conductas de hostigamiento, acoso sexual, discriminación y cualquier otra que atente contra los derechos humanos de las personas.**	**Código de ética.**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

4.1.3	**Emitir un Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" al hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, a través de los canales de comunicación institucionales.**	**Pronunciamiento y acciones de difusión para su conocimiento**

Estrategia 4.2 Generar procedimientos para la atención, denuncias y sanción del hostigamiento y acoso sexual laboral.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
4.2.1	**Elaborar un protocolo para la atención, denuncia y sanción**	**Expedición de Protocolo**
4.2.2	**Dar a conocer a todos el personal el Protocolo para la atención, denuncia y sanción del hostigamiento y acoso sexual.**	**Mensajes de difusión y talleres de capacitación**
4.2.3	**Promover la cultura de la denuncia al interior de las dependencias, dando a conocer las sanciones que se puede aplicar a quien incurra en este tipo de actos.**	**Número y descripción de acciones (Documento, Campaña, material de difusión, informes, circulares, capacitaciones, y/o eventos de difusión realizados)**
4.2.4	**Sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo**	**Registro estadístico y documentación de casos**
4.2.5	**Brindar una atención integral a quien denuncia, evaluando la pertinencia de canalizar de acuerdo con la naturaleza de la falta (administrativa, laboral o penal).**	**Documentación**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Objetivo específico 5	Instituir una estrategia transversal de comunicación al interior de las instituciones.	
Estrategia 5.1 Promover prácticas de comunicación incluyente y respetuosa de la dignidad de mujeres y hombres, al interior y exterior de las dependencias y entidades que conforman la administración pública estatal.		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
5.1.1	**Elaborar, publicar y difundir Manuales de Comunicación en los que se especifique la obligatoriedad del uso de lenguaje no sexista, a favor de la igualdad y la no discriminación en todos los documentos, formatos, programas, proyectos, comunicados, campañas, página web, redes sociales, etc. realizados por las dependencias, entidades, organismos, así como en los poderes legislativo y judicial que conforman la APE.**	**Manuales de comunicación**
5.1.2	**Capacitar el personal de los departamentos de Comunicación Social de las dependencias de la APE, en comunicación incluyente y respetuosa de la dignidad de hombres y mujeres.**	**Acciones de capacitación**
5.1.3	**Realizar campañas para sensibilizar, informar y promover acciones en relación con los objetivos específicos del Programa de Cultura Institucional.**	**Campañas realizadas.**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Objetivo específico 6	Desarrollar una estrategia transversal de capacitación que promueva la institucionalización de la perspectiva de género.	
Estrategia 6.1 Brindar capacitación al personal de las dependencias, entidades, organismos y poderes que conforman la Administración Pública Estatal, que contribuyan al logro de los objetivos del programa de cultura institucional		
No.	**LINEA DE ACCIÓN**	**INDICADOR**
6.1.1	**Diseñar un plan de capacitación de género dirigido de manera específica a los responsables de las Unidades de Género, al personal técnico, a Directivos y al personal que ofrece un servicio al público, para cubrir sus necesidades de formación diferenciada de acuerdo a su responsabilidad.**	**Plan de capacitación**
6.1.2	**Implementar procesos de formación, capacitación y actualización con igualdad de oportunidades.**	**Registro de eventos de capacitación.**
6.1.3	**Vigilar que los procesos de capacitación se ofrezcan en los horarios normales de trabajo, para que no interfieran con las actividades propias de la vida personal y familiar de los participantes.**	**Registro de eventos de capacitación.**
6.1.4	**Difundir de manera amplia y sin distinciones de ningún tipo, las oportunidades de capacitación que favorezcan la movilidad de las y los servidores públicos.**	**Acciones de difusión.**

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

5.1 Implementación

Es importante reconocer que el cambio en la cultura institucional desde la perspectiva de género es un proceso complejo, mismo que está conformado por una serie de pasos, planeados, monitoreados y cuyo avance es medible; por ello se propone un programa que se implemente por medio de fases concatenadas, que permitan llevar una continuidad en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el Estado y en el que cada dependencia de acuerdo a los resultados del Diagnóstico Institucional que realicen, establezca compromisos a corto, mediano y largo plazo, que irán de los más básicos o fundamentales a los de mayor a complejidad para transformar paulatinamente las instituciones de la Administración Estatal.

5.2 Seguimiento y evaluación

Se propone desarrollar mecanismos de seguimiento, retroalimentación y evaluación para asegurar la correcta implementación de las acciones para la incorporación de la perspectiva de género y la operacionalización del Programa de Cultura Institucional.

Es indispensable contar con una Unidad, Comité o Comisión de género, que dé seguimiento a las acciones del Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia o entidad gubernamental.

Siendo el Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, el responsable de la política pública en materia de género, estará facultado para dar seguimiento y cumplimiento al presente Programa de Cultura Institucional, pudiendo solicitar de manera semestral a todas las instancias de la administración pública estatal informes de avances.

Una estrategia de seguimiento enriquecedora son las reuniones interinstitucionales de retroalimentación y evaluación, espacio en el que se podrán compartir los progresos, retos y áreas de oportunidad encontrados por las diferentes dependencias o entidades.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Respuestas obtenidas de la aplicación del instrumento Diagnostico.

OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO

Estructura de las Instituciones que comprenden las Dependencias del Gobierno Central del Estado de Baja California

	Nombre de las Instituciones	Personal por sexo				
		Total	Hombres	%	Mujeres	%
1	SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	121	65	54	56	46
2	DIRECCIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE LA PROPIEDAD Y DEL COMERCIO	164	84	51	80	49
3	OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO	528	317	60	211	40
4	OFICINA DEL EJECUTIVO	163	84	52	79	48
5	PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA	3092	1881	61	1211	39
6	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	60	33	55	27	45
7	SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	145	91	63	54	37
8	SECRETARÍA DE EDUCACION Y BIENESTAR SOC.	146	64	44	82	56
9	SECRETARÍA DE FOMENTO AGROPECUARIO	131	94	72	37	28
10	SECRETARÍA DE INFRAEST. Y DES. URB.	341	252	74	89	26
11	SECRETARÍA DE PESCA Y ACUACULTURA	26	19	73	7	27
12	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS	972	456	47	516	53
13	SECRETARÍA DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE	71	43	61	28	39

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

14	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	3219	2256	70	963	30
15	SECRETARÍA DE TURISMO	68	37	54	31	46
16	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	336	128	38	208	62
17	SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO	585	287	49	298	51
	TOTAL	10168	6191	61	3977	39

4. Edad.

RANGO DE EDAD	HOMBRES	PORCENTAJE	MUJERES	PORCENTAJE	TOTAL
DE 18 A 24 años	120	56	96	44	216
DE 25 A 29 años	540	57	402	43	942
DE 30 A 34 años	992	61	634	39	1626
DE 35 A 39 años	1151	62	719	38	1870
DE 40 A 44 años	1140	61	732	39	1872
DE 45 A 49 años	872	60	577	40	1449
DE 50 a 54 años	608	59	417	41	1025
DE 55 a 59 años	391	60	264	40	655
DE 60 o más años	377	73	136	27	513
	6191		3977		10168

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

DEPENDENCIAS	Elementos de profesionalización														
	Servicio Civil de Carrera	Reclutamiento, Selección e Inducción	Diseño y Selección de Perfiles de Puestos	Diseño Curricular	Actualización de Perfiles de Puestos	Diseño y validación de competencias	Políticas y Lineamientos para la Capacitación	Evaluación del Desempeño	Capacitación del Personal	Impacto de la Capacitación	Estímulos y Servicio	Separación del Servicio	Otros	No se sabe	No tiene
OFICINA DEL EJECUTIVO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
DIR. DE CONTROL Y EVALUACIÓN GUBERNAMENTAL		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE PESCA Y ACUACULTURA		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE INFRAEST. Y DES. URB.		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE FOMENTO AGROPECUARIO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE TURISMO		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOC.		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
DIRECCIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE LA PROPIEDAD Y		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			

12. Actualización y capacitación del personal

13. ¿En su institución han desarrollado programas o campañas para promover la corresponsabilidad?

Sí_____ 2) No__X_____ 3) No cuenta con el dato_____

14. ¿En su institución se siguen estrategias para promover la corresponsabilidad entre el personal?

1) **Sí_____ 2) No__X____ (favor de pasar a la pregunta 16) 3) No cuenta con el dato___ Favor de pasar a la pregunta 16)**

21. Salario (total bruto/mes; base más incentivos)

Rango de Ingresos Mensual	Personal por rango de ingreso mensual				
	Sub Total	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Sin paga	0	0	0	0	0
DE 1 A 5,000 pesos	0	0	0	0	0
DE 5,001 A 10,000 pesos	138	72	52	66	48
DE 10,001 A 15,000 pesos	2253	1499	67	754	33

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

DE 15,001 A 20,000 pesos	**2472**	**1777**	**72**	**695**	**28**
DE 20,001 A 25,000 pesos	**2574**	**1395**	**54**	**1179**	**46**
DE 25,001 A 30,000 pesos	**1311**	**686**	**52**	**625**	**48**
30,001 a 35,000 pesos	**1001**	**461**	**46**	**540**	**54**
35,001 a 40,000 pesos	**178**	**122**	**69**	**56**	**31**
40,001 a 45,000 pesos	**102**	**68**	**67**	**34**	**33**
45,001 a 50,000 pesos	**78**	**62**	**79**	**16**	**21**
50,001 a 55,000 pesos	**20**	**15**	**75**	**5**	**25**
55,001 a 60,000 pesos	**18**	**14**	**78**	**4**	**22**
60,001 a 65,000 pesos	**2**	**2**	**100**	**0**	**0**
65,001 a 70,000 pesos	**3**	**3**	**100**	**0**	**0**
más de 70,000 pesos	**18**	**15**	**83**	**3**	**17**
Suma	**10168**	**6191**		**3977**	

24. En la institución existen reglamentos contra el acoso sexual?

Sí____ 2) No__X__ 3) No cuenta con la información____

26. ¿En la Institución se realizan presupuestos y planeación con transversalidad de género?
1) Sí____ 2) No_X___ 3) No cuenta con la información ____

27. ¿En la institución existe una sala para amamantar?

1) Sí____ 2) No__X__ 3) No cuenta con la información ____

28. ¿Al interior de la institución se han promovido campañas a favor de la

equidad de género y la no discriminación?

1) Sí____ 2) No__X_ 3) No cuenta con la información ____

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

29. Mencione el título de la campaña y fechas de realización. (Favor de adjuntar evidencia).

30. ¿En la institución se promueve la contratación de personal estipulando en los contratos laborales la inclusión de personas sin importar el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo?

1) Sí_____ 2) No__X____ 3) No cuenta con la información _____

31. ¿En la institución existen protocolos para actuar y sancionar situaciones de discriminación?

1) Sí_____ 2) No___X____ 3) No cuenta con la información _____

32. ¿En la institución existen protocolos para actuar y sancionar situaciones de acoso sexual?

1) Sí_____ 2) No__X____ 3) No cuenta con la información _____

33. ¿En su institución existen políticas de comunicación que promuevan el uso de un lenguaje incluyente?

1) Sí____ (favor de adjuntar evidencia) 2) No__X__ 3) No cuenta con la información ____

34. ¿Existe una persona encargada del tema de género en la institución / enlace institucional?

1) Sí_____ 2) No__X__ 3) No cuenta con la información _____

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

INSTITUTO DE LA MUJER

1. Nombre de la Institución: INMUJERBC

2. Año en que se fundó la Institución: 2001

3. Estructura de la Institución. Favor de llenar el cuadro especificando la información por departamentos, por direcciones, jefatura, coordinación y/o áreas en la institución. Ejemplo: Departamento de Recursos Humanos.

Departamentos, direcciones, jefaturas, coordinaciones y/o áreas en la institución.	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Dirección General	1	1	100	0	0
Unidad de Asuntos Jurídicos	2	2	100	0	0
Departamento de seguimiento y evaluación	2	2	100	0	0
Departamento de desarrollo humano	2	1	50	1	50
Departamento de Institucionalización de la perspectiva de género	1	1	100	0	0
Coordinación Zona Costa	3	3	100	0	0
Departamento Administrativo	4	1		3	

4. Edad.

Edades del personal que labora en la institución (Dato global).	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Menos de 20 años.	0	0	0	0	0
4. 20 a 29 años.	3	3	100	0	0
5. 30 a 39 años.	6	4		2	
6. 40 a 49 años.	1	1	100	0	0

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

7. 50 a 59 años.	**3**	**1**		**2**	
8. 60 en adelante	**2**	**2**	**100**	**0**	**0**

5. Escolaridad.

Grado máximo de estudios (Dato global)	**Total de personas**	**Número de mujeres**	**% de mujeres**	**Número de hombres**	**% de hombres**
1. Sin estudios					
Primaria no concluida					
Primaria concluida					
Secundaria no concluida					
Secundaria concluida	**1**	**0**	**0**	**1**	**100**
Bachillerato/Preparatoria no concluida					
Bachillerato/Preparatoria concluida					
Técnico Superior Universitario no concluida					
Técnico Superior Universitario concluida					
Licenciatura no concluida					
Licenciatura concluida	**14**	**11**		**3**	
Especialidad no concluida					
Especialidad concluida	**1**	**1**	**100**	**0**	**0**
Maestría no concluida	**1**	**1**	**100**	**0**	**0**
Maestría concluida	**3**	**3**	**100**	**0**	**0**
Doctorado no concluido					
Doctorado concluido					

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

6. Tipo de puestos

Grado máximo de estudios (Dato global)	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Personal Directivo	1	1	100	0	0
Mando intermedio	6	5		1	
Personal calificado					
Personal no calificado					
Personal administrativo					

9. Tipo de contratación

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Tipo de contrato	Total de personas	Número de mujeres	% de mujeres	Número de hombres	% de hombres
Indefinido (Personal de base)					
Temporal (de confianza)	10	8	80	2	20
Prácticas profesionales y/o servicio social					
Por honorarios					
Otro. Especifique_____ Contrato	5	3	75	2	25

13. ¿En su institución han desarrollado programas o campañas para promover la corresponsabilidad?

1) Sí_____ 2) No_____ 3) No cuenta con el dato_____X____

14. ¿En su institución se siguen estrategias para promover la corresponsabilidad entre el el personal?

1) **Sí_____ 2) No_____ (favor de pasar a la pregunta 16)**
1) **24. En la institución existen reglamentos contra el acoso sexual?**
2) **Sí____ 2) No__X___ 3) No cuenta con la información____**
3)
4)
5) **25. ¿En la institución existen políticas y/o reglamentos con enfoque de género?**
6) **1) Sí____ 2) No_____ 3) No cuenta con la información __X__**
7)
8) **26. ¿En la Institución se realizan presupuestos y planeación con transversalidad de género? 1) Sí__X__ 2) No_____ 3) No cuenta con la información ____**
9)

10) 27. ¿En la institución existe una sala para amamantar?

11) 1) Sí____ 2) No__X___ 3) No cuenta con la información ____

12)

13) 28. ¿Al interior de la institución se han promovido campañas a favor de la

14)

15) equidad de género y la no discriminación?

16) 1) Sí____ 2) No__X___ 3) No cuenta con la información ____

17)

18) 29. Mencione el título de la campaña y fechas de realización. (Favor de adjuntar evidencia).

19)

20) 30. ¿En la institución se promueve la contratación de personal estipulando en los contratos laborales la inclusión de personas sin importar el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo?

21) 1) Sí_____ 2) No___X_____ 3) No cuenta con la información _____

22)

23) 31. ¿En la institución existen protocolos para actuar y sancionar situaciones de discriminación?

24) 1) Sí_____ 2) No____X____ 3) No cuenta con la información _____

25)

26)

27) 32. ¿En la institución existen protocolos para actuar y sancionar situaciones de acoso sexual?

28) 1) Sí_____ 2) No____X____ 3) No cuenta con la información _____

29)

30) 33. ¿En su institución existen políticas de comunicación que promuevan el uso de un lenguaje incluyente?

31) 1) Sí____ (favor de adjuntar evidencia) 2) No_____ 3) No cuenta con la información __X__

32)

33)

34) 34. ¿Existe una persona encargada del tema de género en la institución / enlace institucional?

35) 1) Sí___X___ 2) No_____ 3) No cuenta con la información _____

36)

37) En caso de respuesta afirmativa, proporcione su nombre: Rosa María Castillo Burgos

38) Datos de Contacto: Teléfono_____

39) Correo electrónico institutodelamujerbc@yahoo.com.mx

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

ANEXOS:

Minuta de la reunión con actores estratégicos en Baja California.

MINUTA DE LA REUNIÓN DE TRABAJO CON ACTORES ESTRATÉGICOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNA, REALIZADA EL VIERNES 8 DE DICIEMBRE DE 2017, A LAS 11:00 AM, EN LAS OFICINAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.

Asistieron los representantes de Oficialía Mayor, DIF Estatal, del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California así como del Colegio de Trabajadores Sociales de Baja California A.C.

Cuadro 1. Asistentes a la reunión del 08 de diciembre de 2017

Sede: Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California, Mexicali

Institución	Representante	Total
Oficialía Mayor Gobierno de Baja California	Claudia B. Domínguez Law	1
DIF Baja California	María Yolanda Gaona M. Gloria L. López Hernández Remedios Estrada Ramos	3
Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California	María Isabel Adame Fuentes Clarisol Ochoa Montealban Ana Karen Méndez Palomar Eduardo Mota Santiago José F. Rangel A	5
Colegio de Trabajadores Sociales de Baja California A.C.	Juan Carlos León Chimal.	1
Total		10

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Imagen 1: Lic. Isabel Adame, INMUJER BC. bienvenida a Instituciones participantes.

Imagen 2: Lic. Inés Favela, y Lic. Remedios Estrada, DIF-ESTATAL.

Imagen 3: Lic. Claudia B. Domínguez Law, Oficialía Mayor de Gobierno.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Bibliografía

Amorós. C. (1986): Hacia una crítica de la razón-patriarcal, Anthropos, Madrid. R. Braidotti (2000): Sujetos nómades, Paidós, Buenos Aires, 2000.

Carcedo, Ana, Sagot M. (2002): Femicidio en Costa Rica, 1990–1999, Instituto Nacional de las Mujeres, San José de Costa Rica.

Congreso de la Unión. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, En Cámara de Diputados. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm

Congreso de la Unión. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, En DOF. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf

Congreso de la Unión. (2007). Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, En DOF. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf

Congreso del Estado de Baja California. (2008). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, 17p., Disponible en: http://www.bajacalifornia.gob.mx/inmujer/doctos/Leyes%202016/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20Vida%20sin%20Violencia%20del%20Estado%20de%20Baja%20California.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2014). Convención Americana de Derechos Humanos suscrita en la Confe-rencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

De Barbieri, T. (1992): “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica” en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.

Federación Iberoamericana de Ombusdman, (2014). Manual para realizar diagnósticos institucionales de género, 1era. Edición, Managua, Nicaragua.

Gobierno de la República. (2014). Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018, En DOF. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343071&fecha=30/04/2014

Gobierno del Estado de Baja California. (Agosto, 2009). Programa Estatal de Equidad de Género 2009- 2013, En Periódico Oficial, Tomo CXVI, no. 38, 45p.

INMUJERES. (30 de abril, 2014). Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Las Mujeres 2014-2018, En Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343064&fecha=30/04/2014

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Lamas, M. (1996): La construcción cultural de la diferencia sexual, México, PUEG.

_____ (1999): "Género, diferencia de sexo y diferencia sexual" en ¿Género?, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México, edición de octubre.

Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 'Convención Belém do Pará', En OAS. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

_____. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 'Convención Belém do Pará', En OAS. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2014). Violencia contra la mujer, en Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/S/a. (9 de marzo, 2016). "Violencia contra mujeres debe reconocerse para erradi-carla: Osorio Chong", En La Crónica. Disponible en: http://www.cronica.com.mx/notas/2016/956374.html

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos, En ONU. Disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/

_____ (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer, En ONU. Disponible en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

_____. (2005). Declaración de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, En ONU. Disponible en: http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx

_____. (2009). Violencia contra las mujeres. Disponible en: http://www.un.org/es/events/endviolenceday/pdfs/unite_the_situation_sp.pdf

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos, En ONU. Disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/

_____. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer, En ONU. Disponible en: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

_____. (2005). Declaración de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, En ONU. Disponible en: http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx

_____. (2009). Violencia contra las mujeres. Disponible en: http://www.un.org/es/events/endviolenceday/pdfs/unite_the_situation_sp.pdf

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨

Serret, E. (2000). “Mujeres en un mundo globalizado. Entre la tradición y el feminismo”, en HamuiHalabe, L. (comp.), Efectos sociales de la globalización, México, Limusa. éxico, Limusa.

Scott, J. “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en J. Amelang y Mary Nash (comp.) (1990): Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ed. Alfons el Magnanim, Barcelona.

Tesis aislada, 9a. Época, (2008). 2a. Sala, S.J.F. y su Gaceta, XXVII.

Tesis aislada, 9a. Época, (2007). 1a. Sala, S.J.F. y su Gaceta, XXVI.

Tesis aislada, 9a. Época, (2005). 1a. Sala, S.J.F. y su Gaceta, XXII.

´´Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.¨