

ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD, EPADEQ S.C.

Recomendaciones de Líneas Estratégicas para Incorporar la Perspectiva de Género

Políticas Estratégicas del Sector
Administración,
Gobierno del Estado de Baja California

Diciembre de 2009



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

MARTHA FABIOLA ZERMEÑO NÚÑEZ

HILDA RODRÍGUEZ LOREDO

MOISÉS DOMÍNGUEZ PÉREZ

MARÍA DE JESÚS TREJO CASTILLO

LILIA YOALI MONTESINOS PÉREZ

MARIO YADÍN NÚÑEZ

REVISORA EXTERNA: DANIELA CERVA CERNA

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1) RECOMENDACIONES GENERALES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES PARA AVANZAR EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR ADMINISTRACIÓN.....	6
2) RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS POR POLÍTICA ANALIZADA.....	10

Introducción

La incorporación de enfoque de género en la Administración Pública es un proceso de mediano y largo plazo, que requiere de voluntad política de las autoridades para promover y sostener la realización de una serie de acciones estratégicas en diversos ámbitos que generen cambios sustantivos en los principios, procedimientos y esquemas de organización de las instituciones en donde se pretende aplicar una estrategia de transversalidad.

Por un lado se requieren desplegar acciones respecto del marco organizacional de las instituciones, pues una cultura organizacional con equidad y enfoque de género es un marco necesario para desplegar políticas y acciones encaminadas a la igualdad y la no discriminación de género; al mismo tiempo se precisa trabajar en procesos de formación, capacitación y sensibilización con los actores y las actrices de las políticas, pues son ellos/as los/as encargados/as de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas públicas, y se precisa que tengan los conocimientos, la apertura y la voluntad necesaria para emprender sus funciones con miras a lograr los objetivos de la igualdad; se requiere además de la existencia de marcos normativos y legales con directrices y contenidos a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; asimismo, es necesario emprender acciones dirigidas a que las instituciones cuenten con el conocimiento necesario acerca de las relaciones y las brechas de género en cada uno de los sectores y problemáticas a atender, pues solo de esta manera será posible diseñar políticas y acciones certeras para el logro de la igualdad de género.

Con base en el Diagnóstico sobre incorporación de la perspectiva de género el Sector Administración del Gobierno del estado de Baja California, y tomando en cuenta los distintos aspectos señalados con anterioridad, se presentan las siguientes recomendaciones de líneas estratégicas para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el Sector referido.

Dichas recomendaciones se presentan en dos grandes apartados, por un lado aquellas generales relacionadas con las condiciones necesarias para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el sector Administración; y por otro, aquellas específicas relativas a incorporar la perspectiva de género en cada una de las políticas analizadas.

Las recomendaciones planteadas implican la convergencia de voluntades y acciones entre diversas instancias y dependencias de la Administración Pública estatal, e incluso del legislativo local. El Instituto de la Mujer estatal es la institución clave en el proceso de adopción de las recomendaciones, y su papel como institución promotora y vinculante de los procesos es fundamental.

1) Recomendaciones generales relacionadas con las condiciones para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el Sector Administración

- Avanzar en la conformación de un diagnóstico estatal sobre las relaciones y condiciones de equidad de género en la entidad, que muestre las brechas existentes, así como la situación, problemáticas e intereses de las mujeres y los hombres, atendiendo además de su condición de género a su edad, pertenencia étnica y condición socioeconómica.

Estos diagnósticos tienen dos utilidades básicas, por un lado son necesarios para la elaboración de políticas y acciones específicas encaminadas a atender las necesidades e intereses, básicos y estratégicos de las mujeres y los hombres, y avanzar en una mayor igualdad de oportunidades.

Por el otro, al ser difundidos a la ciudadanía y a los actores y actrices de la política y mostrar las desigualdades existentes, contribuyen a contrarrestar la *ceguera de género*¹, lo cual los convierte en una herramienta importante para incrementar la voluntad política por incluir la perspectiva de género en las políticas públicas.

- En la misma dirección se considera estratégico impulsar la generación de información estadística en el estado desagregada por sexo, edad y pertenencia étnica, así como en la **generación de información e indicadores** relativos a temas estratégicos en materia de equidad de género. Considerando aquellas problemáticas sensibles la género como la **violencia**

¹ Por ceguera de género entendemos cuando: *No se reconocen las desigualdades de género, ni la importancia de solucionarlas. Se presenta una actitud defensiva frente al tema, en la que se trata de justificar, como suficiente, lo que hace la organización.* Instituto Nacional de las Mujeres, Cultura Organizacional de las Mujeres, Guía Práctica 2006.

contra las mujeres, el uso del tiempo, la impartición de justicia, entre otra que permita ubicar el estado actual y los avances en materia de igualdad.

- Diseñar la Ley de Planeación con enfoque de equidad de género con el fin de que este proceso sea adoptado por cada dependencia de la administración pública estatal.

La planeación es el punto de partida para la elaboración de políticas tendientes a la instauración de relaciones equitativas entre mujeres y hombres en cualquier lugar donde ellas/os convergen. Por ello se considera fundamental hacer un rediseño de la Ley de Planeación a fin de que cuente con los elementos necesarios a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De manera prioritaria se recomienda incluir la atención a las desigualdades por motivos de género en el objeto la Ley de Planeación para el Estado de Baja California (*“establecer las normas y principios conforme a los cuales se llevará a cabo la planeación estatal del desarrollo de Baja California”* – art.1-), ya que es parte de las necesidades del desarrollo social del estado.

- Designar una unidad, área o enlace de género en cada dependencia, que se encargue de coordinar la implementación de estrategias y acciones destinadas a transversalizar la perspectiva de género. Esta unidad es importante para garantizar la existencia y continuidad de acciones enfocadas a institucionalizar la transversalidad de la perspectiva de género en las distintas dependencias.
- Diseñar y aplicar programas y acciones de capacitación, formación y sensibilización sobre la perspectiva de equidad de género en los diferentes sectores de gobierno y al personal de todas las dependencias con el fin de lograr:
 - voluntad política de las actrices y los actores que favorezcan el trabajo para la atención de las desigualdades entre mujeres y hombres y

- recursos humanos capacitados para la elaboración de las políticas públicas con perspectiva de equidad
- desarrollo de las acciones con esta misma perspectiva

De manera inicial se considera importante incorporar las siguientes acciones específicas de capacitación:

- Talleres de sensibilización sobre conceptos básicos de la categoría género
- Cursos de planeación y presupuestación con enfoque de género
- Cursos sobre diversas temáticas sensibles al género como: violencia, trabajo y participación económica, acceso a la justicia, pobreza y desarrollo, empoderamiento y participación política, entre otros.

Es importante anotar que el Instituto de la Mujer ha emprendido acciones de capacitación a algunos/as funcionarios/as del estado sobre perspectiva de género, es recomendable ampliar e institucionalizar este tipo de acciones. Para ello se recomiendan tres estrategias:

1. Coordinarse con la Oficialía Mayor para incorporar como parte de la currícula permanente de capacitación a servidores/as públicos/as los temas de género.
2. Coordinarse con la Contraloría General del Estado para incorporar la capacitación en perspectiva de género en los talleres iniciales que se imparten a servidores/as de nuevo ingreso.
3. Coordinar la impartición de talleres, cursos o procesos de formación sectoriales o específicos a fin de fortalecer o apuntalar temáticas concretas vinculadas a políticas públicas estratégicas en el adelanto de las mujeres o la igualdad de género.

- Impulsar que todas las dependencias del sector administración generen información desagregada por sexo, edad y pertenencia étnica.
- Elaborar un diagnóstico sobre cultura organizacional y equidad de género de cada una de las dependencias del sector Administración que muestre, entre otras cosas:
 - La voluntad política o las resistencias al cambio en el tema de la incorporación de la perspectiva de género.
 - Los aspectos institucionales factibles de cambio para lograr una cultura organizacional con equidad de género.
 - La equidad y relaciones de género en los recursos humanos y el ambiente interno

Ello con la finalidad de diseñar e implementar un programa con acciones, políticas y procedimientos claros y específicos que permitan lograr ambientes organizacionales con igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género.

Lograr que el clima organizacional de las dependencias sea acorde con los principios de igualdad de género y no discriminación es básico para institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública estatal y avanzar en el diseño y ejecución de políticas públicas con perspectiva de género, incluyentes y democráticas. Pues un adecuado marco legal, normativo y procedimental siempre será insuficiente para garantizar políticas encaminadas a lograr transformar relaciones de género inequitativas, si los actores y las actrices encargados de la hechura y aplicación de las políticas están insertos en un ambiente organizacional cargado de inequidades, discriminación, violencia y estereotipos de género.

2) Recomendaciones específicas por política analizada

Políticas para la Equidad de Género del Estado

- a) Incorporar en la Ley del Instituto de la Mujer los principios de equidad orientados a la división equitativa del trabajo; conciliación del ámbito laboral y familiar; y erradicación de los estereotipos de género. Lo cual le dotará de mayores elementos para incidir en el resto de la Administración pública respecto a aspectos centrales para el avance de las mujeres, la erradicación de las brechas de género y la construcción de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.
- b) Derogar el artículo 31 de la Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California puesto que ello le brindará la certeza, permanencia y fuerza política que el Instituto requiere para cumplir a cabalidad sus funciones.
- c) Incluir en el diagnóstico del Programa Estatal de Equidad (PEEG) las necesidades y problemáticas de los hombres en los temas y aspectos que se abordan, ya que también ellos muestran problemas referidos al género. Lo anterior abonará al mejor entendimiento de las causas y efectos de las problemáticas y, por consiguiente a enriquecer las acciones contempladas y contribuir de manera más certera en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- d) Incluir en el PEEG los objetivos encaminados a la división equitativa del trabajo, conciliación de los ámbitos laboral y familiar y erradicación de estereotipos de género como referentes básicos dada su relevancia para la erradicación de las desigualdades de género, pues atienden los aspectos estructurales y centrales que las generan.

- e) Elaborar indicadores de impacto del PEEG, basados en las brechas de género que se consideren más sensibles respecto de las desigualdades de género en el Estado, así como aquellos que permitan mostrar transformaciones en las relaciones de género; toda vez que la erradicación de las brechas y las transformaciones de relaciones inequitativas es parte sustantiva de logro de una mayor equidad de género.
- f) A fin de poder cumplir el Programa es importante **realizar capacitaciones generalizadas para la atención de desigualdades de los diferentes sectores.**
- g) Establecer **procedimientos para la evaluación de las acciones** dirigidas a la equidad de género, ya que una debilidad del Programa está en la falta de mecanismos claros de evaluación y seguimiento.
- h) Realizar el **Sistema de Indicadores para la Equidad de Género** en el Estado que plantea el Programa lo más pronto posible, ya que es el mecanismo que permitirá observar los avances hacia la equidad de género y tomar las medidas necesarias de manera más eficaz y oportuna.
- i) Diseñar y aplicar un sistema de evaluación con enfoque de género acerca de cómo se establece la transversalidad del género en las dependencias, puesto que *el Sistema de Evaluación PRODEV (SEP) para Gobiernos Locales*, no incluye entre los puntos a evaluar la equidad de género ni alguno de los objetivos fundamentales para el avance hacia ésta. Se requiere entonces: a) establecer metas específicas en el objetivo de transversalizar la perspectiva de género, b) definir metodológicamente el sistema de evaluación con perspectiva de género y b) capacitar a las entidades en el sistema de evaluación.

Políticas para el Desarrollo del Estado:

- a) En seguimiento con la recomendación plasmada en el apartado de recomendaciones generales; específicamente en el ámbito de incidencia del Comité para la Planeación de Estado (COPLADE), como instancia encargada de la planeación para el desarrollo, se recomienda **elaborar diagnósticos sectoriales con perspectiva de género que identifiquen las condiciones específicas y desigualdades entre mujeres y hombres** (considerando su edad, nivel socioeconómico y pertenencia indígena), y analicen aquellos aspectos que desde la Administración Pública generan desigualdades, al mismo tiempo que evalúe la factibilidad de modificarlas para avanzar en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los planes de desarrollo estatal.

Los estudios de esta naturaleza representan un punto de partida en la elaboración de propuestas para la igualdad de género, puesto que posibilitan:

- Evidenciar los hechos concretos que dan cuenta de las diferencias estructurales entre mujeres y hombres, así como de aquellas específicas producto de la diversidad función de sus múltiples pertenencias identitarias: etnia, edad, condición socioeconómica.
- Detectar las leyes, políticas y acciones que sirven de marco para sustentar y reproducir la desigualdad de género
- Conocer y hacer patente la magnitud de las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes elementos de los espacios públicos y privados.
- Conocer las contribuciones de cada sexo en los ámbitos públicos y privados.
- Visibilizar las necesidades e intereses específicos de las mujeres y los hombres.

- Identificar aquellos espacios en los que resulta impostergable y/o factible impulsar medidas que abonen a la igualdad
 - Generar información que sustente la toma de decisiones en materia de políticas públicas orientadas a la igualdad entre géneros
 - Valorar las transformaciones en las relaciones entre sexos a lo largo del tiempo, en diferentes espacios sociales y en los diferentes grupos de población.
 - Sensibilizar en género a los tomadores de decisiones, y a la sociedad en general.
- b) Posibilitar, mediante su puntualización en las normas del reglamento interno del Comité de Planeación, el que los subcomités sectoriales puedan organizarse en Mesas donde se incluya el rubro de equidad de género como parte de las áreas de atención fundamentales consideradas en el Plan Estatal de Desarrollo. Por otra parte, se deben lograr textos con lenguaje incluyente de género, con el fin de evitar algún tipo de discriminación o invisibilización por género.
- c) Incorporar el objetivo de equidad de género como un eje transversal en los distintos temas, objetivos y estrategias del Programa Estatal de Desarrollo, de tal forma que trascienda el aislamiento en el que se encuentra como un tema específico.
- d) A partir de la realización de los diagnósticos sectoriales con perspectiva de género y de la participación de la población en la definición de las acciones y estrategias de desarrollo, incorporar de manera transversal, objetivos y estrategias encaminadas a lograra una mayor atención a las necesidades específicas de las personas en función del género y a la erradicación de las brechas que generan desigualdad entre los sexos, en la diversidad de temas contenidos.

- e) Incluir en el Plan Estatal de Desarrollo, la violencia de género en todos sus ámbitos, pues sólo se profundiza en la atención a la violencia doméstica. Limitar la el problema al ámbito doméstico no favorece la construcción de alternativas de atención al problema de manera integral por lo que es fundamental recurrir a fuentes de información como la que ofrece el INEGI para tener un panorama de los distintos ámbitos de violencia de género.
- f) En el mismo sentido de la recomendación anterior, recurrir a los diversos instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales que han sido suscritos por México y contienen directrices específicas respecto de las políticas públicas que deben instrumentarse a fin de prevenir, sancionar, atender y erradicar la violencia de género.
- g) Incluir en el Plan Estatal de Desarrollo el objetivo de la eliminación de estereotipos tradicionales de género como una estrategia central en el logro de una sociedad más justa y equitativa.
- h) Incluir en el Programa de Desarrollo Institucional y Buen Gobierno 2009 – 2013 la visión de la equidad entre los géneros ya que es la base de las acciones a emprender para lograr justicia e igualdad en las oportunidades entre los sexos.
- i) Incorporar la perspectiva de equidad de género en el Sistema de Evaluación PRODEV (SEP) para Gobiernos Locales, pues éste sólo hace mención a la equidad referida al tema de educación y en un sentido general sin aludir a la de género lo que alienta la reproducción de las oportunidades desiguales no solo en el campo educativo sino en cualquiera que signifique la posibilidad de desarrollo de capacidades.

Políticas de participación ciudadana:

- a) Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de la participación ciudadana para hacer manifiesta la necesidad de que las mujeres contribuyan en el proceso de generación de políticas públicas y de construcción de la agenda política.
- b) Reconocer la situación real de la participación de las mujeres en los diversos mecanismos de participación ciudadana, y de las causas que afectan esta participación, a fin de generar las políticas pertinentes y mecanismos específicos que garanticen su participación en condiciones de equidad. Se requiere una Ley de Participación Ciudadana que satisfaga las necesidades de inclusión de las mujeres en la toma de decisiones sobre el desarrollo del estado. Lo anterior significa dar respuesta a los objetivos de equidad de género en otro de los ámbitos de desarrollo de las personas, la participación política.
- c) En el marco de la Gestión por Resultados, generar criterios y procedimientos para articular a las/os funcionarias/os públicas/os y a la ciudadanía (considerando la diversidad de grupos que la conforman) en la formulación y vigilancia de las políticas en tres aspectos centrales: A) el sistema de información que permita la interacción entre generadores/as y usuarios/as de la información tanto en el gobierno como en la población, B) La articulación de las políticas sectoriales, y C) el sistema de monitoreo de las políticas para observar la incorporación del género y favorecer la rendición de cuentas.

Política Fiscal del Estado:

- a) Diseñar la Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público con perspectiva de equidad de género, ya que los Lineamientos para la Programación y Presupuestación del Gasto Público del Ejercicio Fiscal

2010 así lo están ya estableciendo. De esta manera se contará con la norma que da estabilidad al proceso de inclusión del principio de equidad de género en la presupuestación del estado.

- b) Asumir el formato de Presupuesto de Egresos que presenta el gobierno federal para la identificación de gastos dirigidos a la equidad de género, toda vez los recursos destinados a las mujeres y las niñas y a la equidad de género no se refleja en los datos presentados en el Presupuesto de Egresos.
- c) Establecer metas específicas para la formulación de la normatividad necesaria que hace falta para establecer los criterios de planeación, programación y presupuestación con PEG, con indicadores que permitan dar seguimiento a su avance.
- d) Considerar la perspectiva de género en la Ley de Ingresos a partir de visualizar las diferencias salariales, tipos de trabajo a los que acceden hombres y mujeres y las horas que cada uno dedica al trabajo a fin de ubicar los efectos que tienen las políticas fiscales en ambos sexos y considerar lineamientos acordes con la mayor equidad de género.
- e) Contar con información desagregada por sexo en cuestiones tributarias, a fin de identificar cuánto y quiénes están pagando los impuestos, derechos y aprovechamientos.
- f) Realizar cambios en los formatos de los Programas Operativos Anuales, de tal forma que posibiliten identificar las acciones y recursos destinados a las mujeres y las niñas y a la eliminación de las brechas entre mujeres y hombres, en el Plan Estatal de Desarrollo están señaladas algunas de estas acciones pero no es posible identificarlas en estos documentos, lo cuales deben tener la cualidad de exponer explícitamente la forma como se

distribuyen los recursos entre mujeres y hombres o se dirigen a la atención de las brechas que existen entre ellas/os.

- g) Incorporar la perspectiva de género en los documentos conceptuales y metodológicos del modelo de Gestión por Resultados que está impulsando la Secretaría de Planeación y Finanzas. Así como incorporarla en las capacitaciones que se están brindando a los/as funcionarios/as de todas las dependencias del estado, en la materia. Todas vez que es recomendable que el Modelo de GpR desde su concepción y método esté diseñado e implementado con perspectiva de género (de manera transversal), y no que se ésta se agregue a *posteriori*, como un apartado aislado.

Política laboral para servidores/as de la Administración Pública estatal:

- a) Elaborar un análisis de género de los recursos humanos del Sector; considerando de manera inicial cinco grandes áreas de análisis:
- Plantilla de personal
 - Reclutamiento y selección del personal
 - Actualización y capacitación
 - Promoción
 - Política salarial y de prestaciones

A partir del cual sea posible ubicar las desigualdades o discriminaciones por género, las necesidades específicas de hombres y mujeres y las áreas factibles y deseables de transformar para avanzar a una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones del sector Administrativo.

- b) A partir de los resultados del análisis anterior, adoptar políticas de recursos humanos con perspectiva de género que garanticen igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos:
- Contratación;
 - Formación, actualización y profesionalización;

- Promoción
 - Política salarial y prestaciones
- c) Para adoptar políticas de recursos humanos con perspectiva de género es importante
- reconocer el trabajo que desarrollan las mujeres en el hogar,
 - fomentar la mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico y
 - generar condiciones que faciliten una mayor inclusión de las mujeres en el ámbito laboral del sector público.
- d) Asimismo se requieren tomar medidas a fin de avanzar en una cultura de equidad, libre de estereotipos; para lo cual se recomienda incorporar medidas de prevención, atención y sanción a los actos que constituyen violencia de género, como el caso del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral de las mismas dependencias públicas. De manera puntual se hacen las siguientes recomendaciones:
- Emitir una posición institucional formal en relación al hostigamiento sexual.
 - Definir valores y conductas que eviten cualquier tipo de agresión sexual hacia las y los trabajadores.
 - Instrumentar procedimientos de queja formales.
 - Definir los procesos de protección del personal afectado.
 - Instrumentar mecanismos de investigación que permitan dar cause a la queja y solucionar el problema, tales como: declaraciones, entrevistas (denunciante, parte acusada, testigos) elaboración de expedientes, recolección y evaluación de evidencias.
 - Instrumentar y dar a conocer al personal los procedimientos disciplinarios (remedios y sanciones).
- e) Modificar la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores (sic) al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja

California, para hacerla acorde con el avance en los objetivos de equidad de género. De manera específica se recomienda la introducción de lineamientos que permitan la adopción de acciones para la conciliación entre los ámbitos laboral y doméstico, como por ejemplo las licencias de Paternidad, a fin de brindar mayor formalidad y perdurabilidad a la disposición contenida en las Condiciones Generales de trabajo pactadas.

- f) Incorporar la perspectiva de equidad de género a la Ley de responsabilidades de servidores/as público/as, pues representa un instrumento de suma importancia en el tema de la transversalización de género, ya que orienta y regula la actuación de los y las servidoras públicas, tanto en lo que corresponde al ámbito interno de actuación como respecto de su relación de servicio con los y las ciudadanas
- g) Incorporar en las Normas que Regulan la Política en Materia de Recursos Humanos de las Dependencias Públicas del Estado (expedida en 2007), lineamientos que, partiendo de reconocer los desequilibrios entre hombres y mujeres en relación con la distribución del trabajo en las esferas pública y privada, promuevan la mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral de gobierno y una mayor participación de los empleados públicos en el trabajo doméstico (políticas conciliatorias y de transformación de la división sexual del trabajo).
- h) Incorporar disposiciones afirmativas para priorizar la contratación de servicios profesionales de mujeres, en las normas que regulan la política en materia de recursos humanos, a fin de avanzar en la igualdad.

Criterios para la evaluación de desempeño de servidores/ as público/as del Gobierno del Estado:

- a) Incorporar la perspectiva de género en la Metodología actual de evaluación de desempeño de servidores/as públicos/as a través de partir de reconocer

las diferencias de género de los hombres y las mujeres que laboran en el sector público e incorporar criterios de evaluación que permitan, a partir de este reconocimiento, igualdad de oportunidades para el acceso a los estímulos. En ese sentido es prioritario que consideren las restricciones diferenciadas que por cuestión de género enfrentan actualmente las mujeres en su ingreso al mercado laboral, relacionadas fundamentalmente con la división sexual del trabajo. Este reconocimiento de las condiciones diferentes entre hombres y mujeres, permitirá el diseño de criterios equitativos que contribuyan a reconocer el desempeño en el trabajo sin sesgos de género.

- b) Convertir la evaluación del desempeño de servidores/ as público/as del Gobierno del Estado en una herramienta para promover e incentivar actitudes y conductas favorables a la igualdad de género y la no discriminación. Para ello se proponen incorporar criterios de evaluación con las siguientes características:
- que fomenten la participación más igualitaria de hombres y mujeres en el trabajo doméstico
 - que contribuyan a un ambiente libre de violencia de género.
 - que incentiven la erradicación de estereotipos de género que propician discriminación y violencia de género, sobre todo considerando que el procedimiento de evaluación de desempeño circunscribe valoraciones hechas por lo/as mismo/as compañero/as de trabajo.

Lo anterior abonará a lograr condiciones más equitativas para que hombres y mujeres cuenten con igualdad de oportunidades laborales.

Políticas de capacitación a servidores/as público/as del Gobierno del Estado:

- a) Diagnosticar las brechas de género en materia de capacitación y profesionalización de servidores/as público/as, así como las restricciones, necesidades y condiciones diferenciadas que enfrentan los hombres y las mujeres en relación con la capacitación; a partir de ello, incorporar

lineamientos específicos para lograr una nivelación en la capacitación y nivel de profesionalización de los hombres y las mujeres.

- b) En el capítulo relativo a la capacitación de los servidores/as público/as de la Norma para el Reclutamiento, Selección, Contratación y Capacitación de los Servidores Públicos (expedida en 2007), incluir como una de las finalidades de la capacitación, que las personas al servicio del Estado desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar sus funciones con perspectiva de género.
- c) Como fue señalado en el apartado de recomendaciones generales, se sugiere emprender desde el Gobierno del Estado una iniciativa amplia de formación de funcionarios/as públicos en los temas vinculados a la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones de gobierno; para lo cual es indispensable que exista una importante coordinación interinstitucional entre el Inmujer BC y la Oficialía Mayor, como entidades coordinadoras de la acción. Se recomienda que el Instituto sea la institución responsable de normar los contenidos a la capacitación y la Oficialía de llevar a cabo lo conducente para que los procesos de capacitación se integren en la currícula obligatoria de los Programas Anuales de Capacitación.

Evaluación de la Gestión Pública:

- a) Fortalecer el Sistema de Evaluación de la Gestión Pública incorporando la perspectiva de género. Lo anterior implica que dicho sistema contemple los procesos necesarios para monitorear, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la Administración Pública estatal respecto de los objetivos de equidad de género, necesariamente vinculados a la erradicación de brechas de género y transformación de relaciones inequitativas de género.
- b) Incorporar en el Sistema Estatal de Indicadores (SEI) un subsistema específico de indicadores de género, que contenga indicadores a nivel

estatal para valorar los avances del gobierno en la equidad de género, los cuales deberán contar con las siguientes características mínimas:

- que muestren los resultados de los programas, proyectos y acciones de gobierno en los hombres y las mujeres.
- que reflejen los impactos de las acciones en la disminución de las brechas de desigualdad de género en aspectos que se definan como estratégicos.
- que permitan medir los avances en áreas fundamentales para el adelanto de las mujeres y la atención de problemáticas específicas sensibles al género.

Adicionalmente se considera prioritario que en el SEI se contemple que la información que se genere esté desagregada por sexo y edad.

- c) En lo que respecta a la evaluación de los servicios públicos de la administración pública estatal, se sugiere incluir en el cuestionario de usuarios/as preguntas específicas para evaluar la igualdad y no discriminación de trato de los servidores/as públicos, así como aquellas que permitan valorar si los criterios y condiciones de los servicios públicos permiten el acceso y beneficios en condiciones de equidad.

Registro Público de la Propiedad y del Comercio:

- El RPPC debe contar con acciones que le permitieran ser una institución promotora de la disminución de las brechas de género existentes en materia de propiedad sobre la tierra y los bienes inmobiliarios a fin de contribuir en avances en la equidad patrimonial entre hombres y mujeres, para lo cual sería necesario, primero que contara con un diagnóstico en la materia, y segundo, que diseñara acciones específicas de promoción en información dirigidas a los distintos perfiles de mujeres en la entidad. En ese marco se presentan las siguientes sugerencias:

- Reformar los documentos normativos que rigen las acciones del Registro de la propiedad y el comercio, a fin de incorporar lenguaje incluyente y los principios de igualdad de género.
- Implementar acciones específicas orientadas a
 - uso de lenguaje incluyente en todos los documentos generados;
 - igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la generación de registros y de emisión de certificados;
 - promover el ejercicio del derecho de las mujeres a la propiedad, lo cual implica emprender acciones como la promoción directamente dirigida a las mujeres para el registro y regularización jurídica de sus propiedades, e informar acerca de sus derechos en materia de propiedad;
 - integrar información desagregada por sexo de las actividades registrales, que permita contar con un panorama estatal sobre la condición de género de las propiedades en el estado.
- Desplegar acciones encaminadas a monitorear el trato brindado a las personas usuarias, y que dichas acciones incorporen en enfoque de género, de tal forma que sea posible contar con información desagregada por sexo así como aquella relacionada con temas sensibles al género como el hostigamiento o abuso sexual o la discriminación.