

PROGRAMA PARA
**LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**





CNDH
M É X I C O

Defendemos al Pueblo

PROGRAMA PARA
**LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**

Mtra. Ma. del Rosario Piedra Ibarra

Presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

© Primera edición: Comisión Nacional de los Derechos Humanos,
2021.


CNDH HÉCTOR FIX ZAMUDIO

Blvd. Adolfo López Mateos 1922, Los Alpes, Álvaro Obregón, 01049
Ciudad de México.

Impreso en México.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
I INTRODUCCIÓN	11
II MARCO NORMATIVO	15
MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL EN MATERIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	15
a) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW)	15
b) Convención Americana sobre Derechos Humanos	18
c) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)	19
d) Acuerdos en materia de igualdad de género de las conferencias internacionales y regionales	20
MARCO NORMATIVO NACIONAL EN MATERIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	21
a) Reforma Constitucional de Derechos Humanos del 2011	21
b) Artículo 4º constitucional	22
c) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	22
d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)	23
e) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	24
f) Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos	24
III PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	27
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	29
INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA	44
IV GLOSARIO DE TÉRMINOS	60



PROGRAMA PARA
**LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES**

PRESENTACIÓN

La igualdad y la no discriminación son derechos humanos universales que sientan las bases para que las mujeres y los hombres estén en condiciones de acceder sin distinción a las oportunidades y los resultados del desarrollo social y económico. Son también principios transversales de derecho, condición indispensable para el pleno ejercicio de otros derechos humanos. Dado su carácter dual y estratégico, resulta fundamental la labor sustantiva del Estado para garantizar su plena vigencia.

Consciente de ello, el Estado mexicano ha llevado a cabo una amplia e intensa labor a favor de las mejores causas de la humanidad con firme apego a los principios de igualdad y no discriminación. Especial relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres tiene la decidida promoción que ha hecho nuestro país para que los tratados internacionales que ha firmado sean plenamente vigentes, no solo en nuestro territorio, sino en todo el mundo. De entre ellos destaca su labor para hacer realidad los mandatos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), así como las acciones y los acuerdos que ha impulsado nuestro país en conferencias internacionales, particularmente la celebrada en 1995 en Beijing, de la que emanó una plataforma de acción global que se ha actualizado quinquenalmente y constituye la ruta estratégica mundial de pleno consenso para la igualdad de género.

Es notable que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, congruente con estos compromisos, ha incluido la perspectiva de género como eje transversal en las políticas, los procesos y los procedimientos de su quehacer institucional, a fin de modificar las condiciones que refuerzan y reproducen la desigualdad entre los sexos y favorecer la participación plena de las mujeres en el proceso de erradicación de esas condiciones.

En este marco, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha tenido un papel relevante para incorporar la igualdad de género en los principios que orientan su quehacer institucional, de manera particular en los mecanismos de seguimiento de aquellos tratados, así como en el impulso de acciones para la defensa y protección de los derechos humanos del pueblo mexicano. Sin embargo, tenemos la firme convicción de que para potenciar la contribución de la Comisión Nacional al logro de la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres se requiere el fortalecimiento de acciones para continuar con la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, los programas y los proyectos institucionales.

En concordancia con lo anterior, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos obliga a incorporar la perspectiva de género en las políticas, los programas y los proyectos y ponerlos en práctica. Lo anterior para responder a las necesidades de las víctimas de los delitos y de las violaciones de los derechos humanos. En este mismo sentido, la perspectiva de género como categoría analítica permite enriquecer la teoría de los derechos humanos y ha facilitado la identificación de aquellas formas de discriminación que lastiman, de manera diferenciada, a mujeres y hombres para, a partir de ello, construir soluciones diversificadas, acordes con las necesidades de unas y otros.

La Ley, además, establece que se debe actuar de conformidad con el enfoque diferencial y especializado que obliga a brindar una atención acorde con las particularidades y el grado de vulnerabilidad de las víctimas. También, que se tome en consideración, para determinar las necesidades de atención de las víctimas, su pertenencia a un grupo determinado (de mujeres, personas menores de edad, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población LGBTTTTIQA, pueblos indígenas, periodistas, personas desplazadas, personas defensoras de derechos humanos, entre otros), para brindarles la protección que precisan conforme al principio de igualdad y no discriminación.

Proigualdad-CNDH conjunta dos elementos centrales para institucionalizar el principio de igualdad de género en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Por un lado, se encuentra la necesidad de realizar acciones a favor de la igualdad entre servidoras y servidores públicos que la conforman, para impulsar una cultura institucional libre de discriminación, prejuicios, estereotipos y sesgos de género, que brinde las mismas oportunidades al personal que la integra, a fin de que pueda desarrollarse laboralmente en condiciones de igualdad, en un marco de respeto a la diversidad y de conciliación de la vida personal y familiar. Por el otro, Proigualdad-CNDH permite, a través de los objetivos y las estrategias que lo conforman, transversalizar la perspectiva de género y modificar las pautas culturales discriminatorias en la institución, así como fortalecer las herramientas y las capacidades de sus servidores públicos, mujeres y hombres, para que ejerzan sus atribuciones y conduzcan sus relaciones conforme al principio de igualdad, y al enfoque diferencial y especializado.

Igualmente, contiene estrategias para institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional y cumplir los objetivos estratégicos relacionados con el clima laboral y las acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres; el balance de la vida laboral, familiar y personal; la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral; la institucionalización de la perspectiva de género en la normatividad interna de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y los programas institucionales.

En síntesis, este documento pretende ser la carta de navegación que permita seguir las coordenadas para impulsar la igualdad desde las labores y particularidades de la CNDH.

Su análisis y evaluación propiciará un avance hacia la meta de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



I. INTRODUCCIÓN

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se sustenta en los principios constitucionales que se encuentran enmarcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como el Principio de Igualdad y no Discriminación, mismos que se consideran elementos fundamentales para el reconocimiento de los derechos humanos.

El derecho a la igualdad se encuentra consagrado en nuestra carta magna, en los artículos 1º y 4º, los cuales establecen que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos, en concordancia con los tratados internacionales de los que México forma parte y con los medios para su garantía. Deben ser respetados en todo el territorio mexicano y el Estado en su deber ser: promover, respetar, proteger y reconocer los derechos fundamentales y humanos.

En el quinto párrafo del artículo 1º constitucional se establece que queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, la salud, las religiones, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Con la reforma constitucional de 2011, se incorporaron el principio pro persona y el principio de interpretación conforme, los cuales han revolucionado la aplicación de los derechos humanos de las personas en su diario actuar.

Por su parte, el artículo 4º constitucional reconoce de manera expresa la igualdad entre mujeres y hombres, lo que da lugar a la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Su objetivo es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y marca los lineamientos y mecanismos institucionales que orientan al Estado en el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

El programa se rige bajo el amparo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su artículo 4º, el cual se sustenta en la defensa y promoción de los derechos humanos, que se observarán según los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, prevención e investigación de las violaciones a los derechos humanos, y las prácticas efectivas para su eficaz respeto y garantía.

México cuenta con una trayectoria amplia que se potencializó a partir de la firma de diversos convenios internacionales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), y en particular la Plataforma de Acción de Beijing y sus subsecuentes exámenes quinquenales. El año 2015 fue de especial relevancia para la agenda internacional de género, toda vez que se cumplieron 20 años de dicha plataforma y la Organización de las Naciones Unidas instó a volver sobre los pasos dados en materia de igualdad y a los resultados obtenidos. Lo anterior representa un ejercicio para que las naciones evalúen los logros alcanzados en educación, mortalidad materna, violencia contra las mujeres, empleo, salarios, conciliación de la vida laboral y la familiar, liderazgo y representación política de las mujeres. La igualdad de género está presente en los más altos niveles de las agendas internacionales de los Estados. Un claro ejemplo es la Agenda de Desarrollo Post 2015, la cual considera los aspectos primordiales para la igualdad de género no solo mediante un objetivo específico, sino al incorporar la transversalidad de género y otros aspectos cruciales para medir el desarrollo de manera desagregada.

Se trata de un momento de reflexión interna como país a la vez que hacia el exterior, principalmente porque la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es un objetivo mundial instaurado en la Plataforma de Acción de Beijing, que requiere el análisis de los resultados y del impacto de las acciones realizadas en cada país, a fin de que sean retomadas en el 20.º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+20).

En este marco internacional y nacional, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene un papel prioritario en el impulso, la ejecución y el seguimiento de los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, a lo que se suma la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El cumplimiento de estas obligaciones en el plano internacional requiere la realización de acciones de transversalización de la perspectiva de género tanto en los ejes de la política pública como en la cultura institucional que rige la vida interna de la Comisión Nacional.

Se han sentado las bases para elaborar este Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en adelante Proigualdad-CNDH, el cual, como ya se mencionó, contiene la política en materia de igualdad de género y no discriminación que se impulsará con base en los distintos mecanismos internos de la institución.

Proigualdad-CNDH conjunta dos vías centrales. La primera se refiere a la necesidad de realizar acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la CNDH, lo que apunta a impulsar una cultura institucional que brinde las mismas oportunidades al personal que la integra, a fin de que pueda desarrollarse laboralmente. En cuanto a la segunda, Proigualdad-CNDH tiene como reto promover la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, los programas y los proyectos a partir de los principios de igualdad de género, y la defensa y promoción de los derechos humanos.



II. MARCO NORMATIVO

El marco normativo del programa se sustenta en los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, particularmente en aquellos orientados a garantizar los derechos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en el ámbito del sistema universal de los derechos humanos, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) en el ámbito del sistema interamericano. De igual manera, se ampara en el marco programático nacional vinculado con la promoción, la garantía y el respeto al principio de igualdad de género y los derechos de las mujeres.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL EN MATERIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

a. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), mediante la resolución 34/180. La CEDAW es el marco rector de los derechos humanos de las mujeres en el sistema universal de derechos humanos, y su artículo 1º establece

que para “los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Esta definición resulta vinculante para el Estado mexicano en los artículos 1º y 133º constitucionales, los cuales plantean el alcance del objetivo de la convención: eliminar la discriminación en todas las esferas de la vida humana en las cuales se manifieste algún acto de distinción, exclusión o restricción que por objeto o resultado limite o anule el goce de los derechos y las libertades de las mujeres. Así, sienta un marco propicio para atender no solo sus manifestaciones más evidentes, sino sus causas y efectos profundos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el instrumento internacional más amplio sobre los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y fue adoptado de forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificado por México el 23 de marzo de 1981.

En este sentido, la CEDAW resulta importante porque vincula la eliminación de la discriminación con la generación de condiciones para el ejercicio pleno de otros derechos de las mujeres. Además, en correspondencia con la visión de delinear un marco de acción concreto que haga realidad la igualdad y la no discriminación de las mujeres, fija la obligación para los Estados de adoptar medidas especiales de carácter temporal, a fin de acelerar las condiciones de igualdad entre los géneros, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de la convención (artículo 4º y recomendación general núm. 25 del Comité CEDAW).

El Comité CEDAW, conformado por expertas y expertos independientes, es el órgano encargado de examinar el progreso realizado en el cumplimiento de la convención por cada Estado Parte, a través de la revisión de informes periódicos y la emisión de recomendaciones. Adicionalmente, el protocolo facultativo de la CNDH (2014) es un mecanismo que permite denuncias de particulares en contra de los Estados parte.

En este marco, México informa de manera periódica ante la CEDAW, así como dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y observaciones del comité. En los últimos años, el Comité CEDAW ha examinado los informes periódicos de México y ha emitido recomendaciones importantes.

En julio de 2018, una delegación del gobierno mexicano estuvo presente en Ginebra, Suiza, para la presentación del 9º informe de cumplimiento ante el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la Organización de las Naciones Unidas.

El Comité CEDAW reconoció los avances de México en materia legislativa, así como los esfuerzos emprendidos por el gobierno mexicano para garantizar la no discriminación contra las mujeres y la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres del país, mediante la reforma a diversas leyes mexicanas y la elaboración de programas nacionales destinados a impulsar el desarrollo de las mujeres. A su vez, expresó su preocupación en torno al contexto de violencia e inseguridad que se vive en el país, derivado de factores como la delincuencia organizada.

Por ello, el comité formuló nuevas recomendaciones que servirán de base para las acciones y políticas que deberán emprenderse en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas en los próximos años. En ellas se detallan acciones específicas en materia de empleo, educación, participación en la vida política y pública, trata de personas, violencia de género contra las mujeres, estereotipos, acceso a la justicia y salud.

Este comité, en su recomendación general núm. 28, establece que es obligación de los Estados Parte respetar, proteger y cumplir el derecho a la no discriminación contra las mujeres, así como asegurar su desarrollo y adelanto a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con los hombres. Para lograrlo deben abstenerse de realizar, patrocinar o condonar toda práctica, política o medida que infrinja la convención, y en cambio adoptar medidas para evitar, prohibir y castigar las violaciones a la CEDAW por terceros, incluidas las cometidas en el hogar y la comunidad.

Las recomendaciones del Comité CEDAW son fundamentales porque reflejaron las necesidades del país en ese momento, en cuanto al logro de la igualdad de las mujeres como lo señala la convención. En agosto de 2006, México recibió una recomendación específica dirigida a acelerar las gestiones relativas a la recomendación 29. El comité recomienda al Estado Parte que fortalezca las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos en todos los niveles y ámbitos, conforme a lo dispuesto en su recomendación general 23, relativa a las mujeres en la vida política y pública. Recomienda también la introducción de medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4º de la convención y la recomendación general 25, a fin de acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo.

b. Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto San José, es la base del sistema interamericano de derechos humanos de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En su artículo 1º reconoce la no discriminación por razones de sexo entre otros factores. Adicionalmente, establece

los dos mecanismos del sistema interamericano, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Según la decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, toda la jurisprudencia de la corte interamericana es vinculante para México.

c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el marco rector en materia de los derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 y ratificada por México en 1998. A diferencia de la convención de la CEDAW, esta sí define la violencia contra las mujeres y establece su derecho a vivir una vida libre de violencia, y es el primer tratado internacional que aborda el tema de la violencia contra las mujeres. De hecho, la definición de violencia contra las mujeres de esta convención fue la base de la fijada por el Estado Mexicano en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). La Convención de Belém do Pará también tiene su propia metodología de monitoreo, el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), el cual es un instrumento de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentado en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la convención y un comité de expertas. Para su creación, México ha sido clave y un importante promotor.

Este instrumento internacional reconoce que la violencia contra las mujeres restringe el pleno ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, lo cual impide

la vigencia de su derecho a la igualdad. Asimismo, reconoce aspectos de la violencia contra las mujeres como un delito, incluso si se llevan a cabo en el ámbito privado. Propone la definición del acceso a una vida libre de violencia como un derecho humano, y establece medidas jurídicas concretas orientadas a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.

En el caso de México, la Convención Belém do Pará, ratificada en 1998, se convirtió en un incentivo fundamental para propiciar los cambios en la estructura jurídica de nuestro país en materia de violencia contra las mujeres, ya que obliga al Estado Mexicano a desarrollar una política integral para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda forma de violencia contra las mujeres. Asimismo, ha fortalecido el concepto de interdependencia de los derechos humanos al reconocer que cuando se viola el derecho a una vida libre de violencia se desencadenan violaciones a otros derechos como los relativos a la integridad, la libertad, la seguridad y la igualdad.

d. Acuerdos en materia de igualdad de género de las conferencias internacionales y regionales

México ha desempeñado un papel clave en la organización de las conferencias internacionales en materia de los derechos humanos de las mujeres, como sucedió en 1975 cuando nuestro país fue sede de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer.

Sin demeritar la relevancia de las segunda y tercera conferencias mundiales, la cuarta conferencia internacional, realizada en Beijing en 1995, ha sido la más importante en materia del compromiso político de los Estados a favor de la igualdad de género (ONU, 1995). Esta conferencia generó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, la cual plantea alcanzar una serie de objetivos estratégicos para el progreso y empoderamiento de las mujeres en 12 ámbitos específicos: pobreza, educación, salud, violencia, economía,

toma de decisiones, conflictos armados, derechos humanos, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y aspectos concernientes a las niñas.

México ha destacado por su liderazgo en las conferencias regionales sobre la mujer en América Latina y el Caribe, donde se han alcanzado acuerdos importantes con un amplio respaldo de todos los países participantes. En la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, realizada en octubre de 2013 en República Dominicana, los acuerdos se dirigieron a impulsar el empoderamiento de las mujeres. Si bien los compromisos consensuados en el marco de las conferencias regionales e internacionales no generaron obligaciones para México, a diferencia de los tratados y las convenciones, sí representaron compromisos que el gobierno federal aún promueve y adopta con amplio interés, para impulsar en nuestro país la igualdad entre mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO NACIONAL EN MATERIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

a. Reforma Constitucional de Derechos Humanos del 2011

En 2011 se publicó la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual representó un cambio paradigmático en la manera en que se interpretan y aplican estos derechos en los tres poderes del gobierno. La reforma modifica 11 artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y uno de sus aspectos fundamentales radica en el reconocimiento

de los derechos humanos asentados en todos los tratados internacionales ratificados por México y su armonización con los reconocidos en la propia constitución y en las leyes que de ella emanan. Se asientan los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad del derecho internacional de los derechos humanos y se fijan de manera explícita las obligaciones del Estado Mexicano para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones en esta materia. Lo anterior reforzó lo establecido en la reforma precedente del mismo artículo en 2001, cuando se prohibió la discriminación de las personas, entre otros motivos, por cuestiones de género y de preferencias sexuales.

Dos elementos son especialmente relevantes en la reforma del 2011 al artículo 1º constitucional. Por un lado, se incorpora la figura de interpretación conforme; es decir, se crea un bloque de constitucionalidad en el que se incluyen los tratados internacionales de los derechos humanos dentro del conjunto del ordenamiento jurídico mexicano interno, en el caso de que se admitan varias interpretaciones de una norma. También se incorpora en el artículo 1º constitucional el principio pro persona; es decir, cuando existen diferentes interpretaciones de una misma norma se pueden aplicar dos o más normas o la autoridad deberá elegir aquella que más favorezca los derechos de la persona o el o la titular de los derechos.

b. Artículo 4º constitucional

La igualdad de género es un principio constitucional que reconoce la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, y se encuentra consagrada en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en 2006, es el marco rector en la política nacional

de igualdad de género y significa un avance fundamental en la materia en México: “tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo”. La política nacional en la materia considera las bases de coordinación para las dependencias de la Administración Pública Federal en sus esfuerzos para lograr los objetivos de esta ley.

d. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2007 es una parte primordial de la política nacional en materia de los derechos humanos de las mujeres. La LGAMVLV prevé la creación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a fin de combatir diferentes tipos y modalidades de violencia en contra de ellas. La obligación específica de la CNDH es el cumplimiento del marco internacional de derechos humanos en materia de violencia contra las mujeres, lo cual está relacionado con la labor de la CNDH en cuanto a la observancia de todas las autoridades del país y los organismos públicos de derechos humanos que tienen como origen común la dignidad e integridad de las personas.

Adicionalmente, son acciones relevantes, en relación con la cultura organizacional de la CNDH, la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, una modalidad de violencia señalada en la LGAMVLV.

e. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en 2003, el Estado mexicano se comprometió a proteger a todas las personas de cualquier acto de discriminación en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Al respecto, la ley define la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

f. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su artículo 4º establece la defensa y promoción de los derechos humanos, los cuales se observarán según los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Los procedimientos de la Comisión Nacional deberán ser breves y sencillos, y estarán sujetos a formalidades esenciales que requieran la documentación de los expedientes respectivos;

seguirán, además, los principios de inmediatez, concentración y rapidez. Se procurará, en la medida de lo posible, el contacto directo con quejas, quejosos, denunciantes y autoridades, para evitar la dilación de las comunicaciones escritas. El personal de la Comisión Nacional deberá manejar de manera confidencial la información o documentación relativa a los asuntos de su competencia.

Asimismo, según su artículo 6º, fracción XIII, la Comisión Nacional formulará programas y propondrá acciones en coordinación con dependencias competentes que dentro del territorio nacional impulsen el cumplimiento de los tratados, las convenciones y los acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de derechos humanos. En la fracción XIV del mismo artículo en comento, la CNDH podrá proponer al Ejecutivo Federal, en los términos de la legislación aplicable, la suscripción a convenios o acuerdos internacionales en materia de derechos humanos. Por último, de acuerdo con la fracción XIV bis, la Comisión Nacional pondrá en observancia el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



III. PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

El artículo 2º de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos señala como objeto fundamental la protección, la observancia, la promoción, el estudio y la divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. En ese marco se diseñó e implementó el Plan Estratégico Institucional 2020-2024, en el cual se consideran los siguientes ejes rectores para el desarrollo de la actividad institucional: la protección, la defensa, la promoción, el estudio, la divulgación, la observancia, el fortalecimiento de la autonomía y de la capacidad de gestión institucional. Como objetivos estratégicos se encuentran: la reparación del daño, la progresividad, el fortalecimiento de la capacidad institucional y de coordinación con otras instancias y la incidencia en temas especiales y de coyuntura.

De acuerdo con el eje rector IV, fortalecimiento de la autonomía y capacidad de gestión institucional, en su apartado 20.3, así como con el artículo 23, fracción V del reglamento interno, se prescribe el fortalecimiento de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género para promover los principios de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución, y contribuir a la transversalización e incorporación de la perspectiva de género como una estrategia del quehacer de las Unidades Responsables de la CNDH. Al reconocer las relaciones de desigualdad que prevalecen entre mujeres y hombres, se delinearán e instrumentarán acciones específicas tanto al interior, como en sus planes, programas y proyectos de política pública, para eliminar toda forma de desigualdad, discriminación y violencia de género, y hacer vigentes los derechos humanos y el bienestar de las mujeres y los hombres.

Se incorpora al presente Programa la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROIGUALDAD-CNDH).

La metodología del presente documento se enmarca en el enfoque de políticas públicas con perspectiva de género, la cual establece: tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo; analizar, en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, y elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes.

Puesto que la perspectiva de género cruza todo el proceso de la política pública (desde su formulación y diseño hasta su implementación, seguimiento y evaluación), la estrategia metodológica de Proigualdad-CNDH para integrar la perspectiva de género en el ciclo de las políticas públicas y en la cultura organizacional responde a los trabajos y avances de la CNDH en materia de los derechos humanos consagrados en nuestra constitución mexicana.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo estratégico 1

Transversalizar la perspectiva de género en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Objetivo

Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de las Unidades Responsables, así como institucionalizar la cultura organizacional de la Comisión Nacional.

Estrategia 1.1

Promover y orientar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas y los programas a cargo de las diferentes Unidades Responsables, considerando mecanismos como los Planes de Acción para medir el avance de las acciones realizadas.

Líneas de acción

1.1.1 Monitorear el avance del enfoque transversal de igualdad sustantiva en los programas, proyectos especiales e institucionales de la Comisión Nacional.

1.1.2 Elaborar y actualizar diagnósticos, guías, manuales, lineamientos, indicadores, entre otros, para implementar de forma efectiva acciones dirigidas a alcanzar la igualdad sustantiva en la Comisión Nacional.

1.1.3 Impulsar y fortalecer distintos mecanismos que favorezcan la implementación y el seguimiento a la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas, los programas, los proyectos y la cultura institucional.

1.1.4 Fortalecer los sistemas de generación de estadísticas con perspectiva de género en la CNDH, como base para la toma de decisiones en la planeación de políticas públicas con perspectiva de género.

Estrategia 1.2

Promover y orientar la transformación de la cultura institucional en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para impulsar la igualdad de género y la no discriminación.

Líneas de acción

1.2.1 Promover la creación e implementación de Planes Institucionales de Igualdad de Género al interior de la CNDH, para favorecer el tránsito hacia una cultura organizacional incluyente, no sexista y libre de cualquier tipo de discriminación, que garantice el respeto a la dignidad humana, a la diversidad por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, maternidad, edad, etnia, discapacidad o situación de movilidad humana, entre otras distinciones personales.

1.2.2 Fortalecer la perspectiva de género en la atención de quejas y denuncias contra servidoras y servidores públicos y monitorear que el desahogo de casos se apegue al debido proceso.

1.2.3 Fortalecer la adopción de protocolos para la prevención, atención y denuncia del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral dentro de la CNDH y garantizar su implementación.

1.2.4 Adoptar el uso de lenguaje e imágenes incluyentes, no estereotipadas y no discriminatorias en la comunicación interna y externa de las Unidades Responsables.

1.2.5 Impulsar acciones orientadas a promover la corresponsabilidad trabajo-familia entre mujeres y hombres que se desempeñan en la Comisión Nacional.

1.2.6 Generar y mantener una vinculación institucional y formal con todas las áreas administrativas y Unidades Responsables desde un modelo participativo para:

- a. Establecer mecanismos de monitorización respecto a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.
- b. Coadyuvar en la elaboración de planes de trabajo, protocolos y capacitaciones específicas en las áreas de la Comisión Nacional que así lo requieran para incorporar la perspectiva de género en la atención, orientación e información que se proporciona a las personas que acuden en busca de ayuda frente a una probable violación de sus derechos humanos.

Estrategia 1.3

Fortalecer las capacidades institucionales y de las servidoras y los servidores públicos, para impulsar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Líneas de acción

1.3.1 Diseñar, actualizar e implementar programas de capacitación estandarizados orientados a la sensibilización, profesionalización y especialización de las servidoras y los servidores públicos de la CNDH en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación e interseccionalidad.

1.3.2 Crear y difundir instrumentos y acervos de apoyo para las servidoras y los servidores públicos en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos y no discriminación.

1.3.3 Crear un sistema de indicadores actualizado para medir los avances de las Unidades Responsables en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos y no discriminación.

Objetivo estratégico 2

Clima laboral y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Objetivo

Generar un clima laboral fundamentado en el respeto a los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Estrategia 2.1

Promover entre el personal de la CNDH valores institucionales favorables a la igualdad de género.

Propiciar en todo momento un clima laboral basado en la igualdad de género, la no discriminación, la inclusión, el respeto a la diversidad y la eliminación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como en los principios, los compromisos, los valores, las reglas de integridad y las conductas reconocidas en el Código de Ética y el Código de Conducta.

Líneas de acción

2.1.1 Ejecutar acciones permanentes de sensibilización para todo el personal como conferencias, pláticas, talleres, entre otros, sobre igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y no violencia.

2.1.2 Fomentar la paridad entre mujeres y hombres en la participación en cursos que se brinden en la CNDH.

Estrategia 2.2

Propiciar una comunicación institucional incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Líneas de acción

2.2.1 Generar campañas de comunicación y difusión internas que fomenten los valores de igualdad y respeto a la diferencia, la erradicación de estereotipos de género y el combate a la discriminación, en particular la que está motivada por cuestiones de género.

2.2.2 Implementar un manual de comunicación con perspectiva de género para orientar la elaboración de todos los contenidos de la comunicación institucional (comunicados oficiales, discursos, documentos normativos y de planeación) de la CNDH, que incorpore el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

2.2.3 Integrar el lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de todos los puestos y las descripciones de funciones y tareas, reglamentos y manuales, códigos de ética y todos los documentos normativos y de planeación que rigen la vida interna de la institución.

2.2.4 Capacitar al personal en el uso de lenguaje incluyente y la comunicación con perspectiva de género, principalmente el asignado a las áreas de comunicación social y normatividad.

2.2.5 Promover que en las imágenes y los eventos públicos de la Comisión Nacional haya una presencia sustantiva de mujeres, sin estereotipos de género ni contenidos discriminatorios.

2.2.6 Implementar una estrategia de sensibilización de género a través de los medios de comunicación institucionales que promueva los principios de igualdad de género, no discriminación, y prevención y erradicación de la violencia de género.

2.2.7 Fortalecer la comunicación interna y externa mediante el enfoque de género y el uso de lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación dentro de la Comisión Nacional.

Estrategia 2.3

Impulsar que el ingreso, la movilidad horizontal y vertical, así como los estímulos y reconocimientos del personal de la CNDH se den en condiciones de igualdad y sin discriminación por género.

Líneas de acción

2.3.1 Promover que el catálogo de puestos de la CNDH incluya criterios transparentes y libres de sesgos discriminatorios.

2.3.2 Promover en la norma relativa a la contratación de personal y a la movilidad vertical y horizontal el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo subrepresentado en cada uno de los puestos y las áreas de adscripción.

2.3.3 Favorecer acciones que faciliten el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y de mayor representación.

2.3.4 Impulsar medidas que incentiven la movilidad de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados y la movilidad de hombres a puestos tradicionalmente feminizados.

2.3.5 Impulsar acciones para incrementar la participación de las mujeres en los puestos directivos de la Comisión Nacional.

2.3.6 Diseñar procedimientos claros, objetivos y precisos de evaluación del desempeño del personal que construyan una base para la asignación de ascensos, compensaciones, estímulos, reconocimientos e incentivos. Estos deberán tener criterios de transparencia, igualdad y no discriminación por razón de género, así como tomar en cuenta en el proceso y los criterios de ascenso las notas de mérito por la capacitación en género concluida.

2.3.7 Promover la contratación de personas pertenecientes a grupos de población tradicionalmente discriminados y excluidos: personas con discapacidad, adultas mayores, afrodescendientes, indígenas y población LGBTTTIQA.

Objetivo estratégico 3

Balance de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo

Impulsar el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar del personal de la CNDH.

Estrategia 3.1

Implementar políticas y esquemas que faciliten la compatibilización de la jornada de trabajo con actividades de desarrollo personal, cuidados familiares y labores domésticas sin descuidar el cumplimiento de las labores de la Comisión Nacional.

Propiciar y generar espacios que fomenten la corresponsabilidad familiar y laboral, como salas de lactancia y extracción de leche.

Asimismo, generar espacios que complementen el cuidado de menores e impulsar medidas de flexibilización para atender las necesidades específicas de la diversidad de familias.

Líneas de acción

3.1.1 Promover esquemas de horarios diferenciados, según las condiciones y cargas de trabajo de las áreas, que faciliten la compatibilización de la jornada de trabajo con las actividades descritas (desarrollo personal, cuidados familiares y labores domésticas), sin descuidar el cumplimiento de las labores en la Comisión Nacional.

3.1.2 Favorecer la implementación de medidas para que las reuniones de trabajo, las capacitaciones y demás actividades del servicio se lleven a cabo dentro del horario laboral según la normatividad aplicable y las acciones necesarias para su cumplimiento.

3.1.3 Vigilar que tanto hombres como mujeres, de todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación puedan tramitar permisos para la atención de sus necesidades personales y familiares, en el marco de la normatividad vigente.

Estrategia 3.2

Brindar las condiciones necesarias para que el personal de la CNDH pueda desempeñar adecuadamente las labores de cuidados maternos y paternos.

Líneas de acción

3.2.1 Fortalecer las medidas necesarias para que las trabajadoras gocen de las licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad (como horarios y espacios de lactancia) que disponen las leyes aplicables en la materia, así como los tratados y acuerdos internacionales firmados por México, sin condicionamientos, limitaciones ni restricciones.

3.2.2 Incorporar las licencias de paternidad para el cuidado de hijas e hijos recién nacidos o adoptados, sin condicionamientos, limitaciones ni restricciones.

3.2.3 Facilitar los servicios de cuidado como guarderías para hijos e hijas del personal de la CNDH, en horarios compatibles con las actividades laborales.

3.2.4 Emprender las acciones necesarias para prohibir y sancionar el incumplimiento del otorgamiento de licencias y demás condiciones laborales necesarias para cumplir con las responsabilidades de la maternidad y la paternidad.

Estrategia 3.3

Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado y la atención a las necesidades familiares, así como promover la transformación de roles y estereotipos asociados con la división sexual del trabajo.

Líneas de acción

3.3.1 Dar puntual seguimiento al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

3.3.2 Desarrollar programas de convivencia entre el personal de la CNDH y sus familias donde se favorezca la corresponsabilidad.

3.3.3 Implementar programas permanentes de sensibilización acerca de la importancia social de las labores de cuidado y atención familiar, así como de la necesidad y el derecho de asumir esas funciones corresponsablemente.

3.3.4 Realizar campañas de difusión y sensibilización para promover entre los hombres que trabajan en la CNDH su derecho a la licencia de paternidad y a la adopción, así como el ejercicio de paternidades activas y formas de relacionarse basadas en el buen trato y la igualdad de oportunidades.

Objetivo estratégico 4

Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

Objetivo

Instrumentar un modelo integral que impulse acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en la CNDH.

Estrategia 4.1

Impulsar acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la CNDH.

Difundir información que contribuya a la prevención y eliminación del acoso y hostigamiento sexual, así como a la amplia divulgación del principio de “cero tolerancia” ante estas conductas.

Líneas de acción

4.1.1 Desplegar campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito organizacional interno que destaquen la eliminación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

4.1.2 Difundir ampliamente entre el personal de la CNDH el marco legal que tutela el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la normatividad interna que sanciona este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Estrategia 4.2

Desarrollar mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

Líneas de acción

4.2.1 Diseñar y actualizar los protocolos específicos para atender el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

4.2.2 Documentar y dar seguimiento a todos los casos que denuncien prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

4.2.3 Prohibir y sancionar cualquier práctica que constituya una represalia a las víctimas, o que desestime la denuncia del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

4.2.4 Crear las disposiciones necesarias para que el proceso de resolución del caso sea claro, transparente y expedito.

4.2.5 Apoyar en la elaboración de contenidos y realizar propuestas para que el Comité de Ética e Integridad y sus subcomités cuenten con información que promueva los principios, los valores y las conductas éticas que fortalezcan una cultura libre de cualquier forma de violencia en la Comisión Nacional, así como en la aplicación del Bloque Constitucional, el Control de Convencionalidad y el principio de progresividad, en los casos que lleguen a dicho comité.

4.2.6 Capacitar ampliamente a las servidoras y los servidores públicos encargados de recibir, atender e investigar las denuncias y quejas de discriminación y violencia laboral.

4.2.7 Alentar a servidoras y servidores públicos a interponer denuncias y quejas de las conductas que constituyan violencia o discriminación laboral ante el Comité de Ética e Integridad y el Órgano Interno de Control, y difundir los diversos medios que existen para sancionar estas prácticas.

Estrategia 4.3

Promover la aplicación de sanciones a las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Promover y facilitar la atención multidisciplinaria a víctimas de violencia laboral, especialmente de acoso y hostigamiento sexuales, así como la participación de personas sancionadas por actos de violencia laboral en un proceso de reeducación.

Facilitar los procesos desde la justicia restaurativa y hacia la reparación y no repetición de los casos, y contar con procesos de transparencia en las resoluciones de los casos, con apego a la privacidad y la identidad de las partes.

Líneas de acción

4.3.1 Realizar el acompañamiento jurídico y psicológico de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

4.3.2 Integrar los expedientes y dar vista a la autoridad competente para que se apliquen las sanciones conducentes a las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, independientemente de su puesto o rango.

Objetivo estratégico 5

Institucionalización de la perspectiva de género en la normativa interna de la CNDH.

Objetivo

Impulsar la integración de la perspectiva de género en la normatividad interna de la CNDH.

Estrategia 5.1

Integrar en la normatividad interna de la CNDH contenidos que impulsen la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de género.

Elaborar, integrar y ejecutar acciones afirmativas, o en su caso, medidas de nivelación o inclusión a favor de las mujeres, particularmente en las políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal que contribuyan a disminuir las brechas de género, al fomentar que al menos 40% de la plantilla esté compuesta por mujeres e impulsar su ascenso hasta lograr que ocupen al menos 40% de los puestos directivos.

Líneas de acción

5.1.1 Detectar disposiciones que limiten, directa o indirectamente, el ingreso y ascenso de las mujeres en la CNDH, mediante el reconocimiento de las condiciones y posiciones diferenciadas entre mujeres y hombres por razones de género.

5.1.2 Realizar un análisis de la normativa de la CNDH, a fin de ubicar disposiciones susceptibles de acoger tales contenidos.

5.1.3 Impulsar la integración por etapas de objetivos y principios de igualdad y no discriminación por género en los documentos normativos susceptibles de integrar tales contenidos.

5.1.4 Integrar en los Programas Anuales de Capacitación de la Comisión Nacional la estrategia de capacitación en género conformada por tres niveles (sensibilización, incorporación y formación en políticas públicas).

5.1.5 Incorporar la perspectiva de género en la oferta de los cursos anuales de la CNDH.

5.1.6 Incorporar explícitamente en la normatividad, en los documentos de planeación y en el Código de Ética de la Comisión Nacional, el compromiso de combatir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno.

Estrategia 5.2

Impulsar la creación de una unidad responsable que tenga como atribuciones diseñar, planear, promover, coordinar, orientar, impulsar, dar seguimiento y evaluar la política de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito interno y en las funciones de la política exterior de la CNDH.

Líneas de acción

5.2.1 Gestionar los recursos materiales financieros y humanos indispensables para que se constituya la unidad responsable, con capacidad para cumplir con las funciones en materia de promoción de la igualdad de género en la Comisión Nacional.

5.2.2 Impulsar y dar seguimiento a la ejecución del presente programa por medio de la elaboración de planes de acción anuales alineados a las líneas de acción que lo integran.

5.2.3 Representar a la CNDH en los distintos mecanismos nacionales que coordinan, dan seguimiento y evalúan los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres.

5.2.4 Actualizar y dar seguimiento al programa de trabajo de la red de enlaces de género, para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades de la CNDH.

5.2.5 Favorecer la implementación de esquemas de comunicación efectivos con la red de enlaces de género.

5.2.6 Coadyuvar en el proceso de certificación de la CNDH en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, al atender a las disposiciones que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estrategia 5.3

Implementar políticas y programas que permitan la formación y profesionalización del personal, e incorporen la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

Líneas de acción

5.3.1 Transversalizar de manera progresiva la perspectiva de género en la oferta de cursos anuales de la CNDH.

5.3.2 Fomentar la paridad de mujeres y hombres en la asistencia a los cursos que se brinden en la CNDH.

5.3.3 Fomentar acciones para la realización de cursos y programas a distancia y presenciales que incluyan temas de género, así como para la publicación de materiales relacionados con la igualdad de género en la plataforma de la CNDH.

Objetivo estratégico 6

Institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones de la CNDH.

Objetivo

Integrar el principio de igualdad en las políticas, programas, proyectos y acciones de la CNDH.

Estrategia 6.1

Fortalecer las capacidades de la Comisión Nacional para institucionalizar la perspectiva de género en sus políticas, programas, proyectos y acciones.

Líneas de acción

6.1.1 Conformar el Comité para la Igualdad Laboral y la No Discriminación con las personas que fungen como enlaces de género para que, de manera articulada con la Unidad Responsable, promueva y dé seguimiento a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, los programas, los proyectos y las acciones de toda la Comisión Nacional.

6.1.2 Desarrollar acciones de formación permanente para todo el personal sobre la vinculación de la perspectiva de género con temáticas, asuntos y funciones que se abordan o llevan a cabo en las distintas áreas de la Comisión Nacional.

6.1.3 Impulsar la difusión de materiales con recomendaciones para que el personal encargado de la prestación de servicios al público realice su función con perspectiva de género y atienda a las mujeres y a los grupos en situación de vulnerabilidad sin discriminación ni misoginia.

Estrategia 6.2

Impulsar políticas, programas y proyectos para la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, los programas y los servicios de la CNDH.

Líneas de acción

6.2.1 Impulsar espacios de diálogo y cooperación para fortalecer la interlocución con actores de distintos sectores (academia, organizaciones sociales y civiles e instituciones de la administración pública) de las entidades federativas, para dar seguimiento a la política en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

6.2.2 Contribuir a fortalecer el diálogo y el trabajo coordinado en relación con la implementación de las metas de la Agenda 2030, adoptada por México como compromiso de Estado, la cual considera la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como factores transversales del desarrollo.

6.2.3 Desarrollar mecanismos y acciones afirmativas que incrementen la participación de las mujeres de la Comisión Nacional en la definición, ejecución y evaluación de programas y proyectos de los que son beneficiarias.

Objetivo estratégico 7

Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comisión Nacional.

La transversalización de la perspectiva de género apunta a incorporar los principios de igualdad en la corriente principal de las políticas públicas. Para la CNDH significa el impulso, en el ámbito nacional, del cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano en materia de promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la erradicación de la violencia y la discriminación. En el ámbito internacional conlleva el impulso de estos principios como parte de la promoción de los valores democráticos y los derechos humanos que son consustanciales a nuestra identidad y forman parte emblemática de nuestra política.

Objetivo

Estructurar e impulsar acciones en materia de derechos humanos con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y fomentar acciones de igualdad en las recomendaciones que lleven a cabo las distintas Unidades Responsables de la Comisión Nacional.

Estrategia 7.1

Contribuir al cumplimiento en el ámbito nacional de los compromisos internacionales suscritos por el Estado mexicano en materia de promoción y defensa de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Líneas de acción

7.1.1 Generar espacios para la difusión, la discusión y el análisis en el ámbito nacional de los compromisos internacionales asumidos por México en tratados internacionales y sus protocolos facultativos, en materia de igualdad, derechos humanos de las mujeres y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, en particular la Plataforma de Acción de Beijing.

7.1.2 Difundir y promover los mecanismos internacionales de derechos humanos de las mujeres, principalmente la Convención Belém do Pará, la CEDAW, y la Plataforma y Declaración de Beijing.

7.1.3 Capacitar al personal de la CNDH en lo relativo a los compromisos asumidos por México en tratados internacionales y sus protocolos facultativos, en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.

7.1.4 Impulsar la igualdad entre géneros en las distintas reuniones y foros vinculados con la Agenda 2030.

7.1.5 Establecer un sistema de indicadores para medir la aplicación de las convenciones y los tratados internacionales en cuestiones de género.

Estrategia 7.2

Llevar a cabo acciones de coordinación con la administración pública federal y local en material de derechos humanos.

Líneas de acción

7.2.1 Coordinar acciones con la Administración Pública Federal para impulsar el posicionamiento de asuntos estratégicos y emergentes en la agenda internacional, para avanzar en la igualdad de género y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres.

7.2.2 Promover el respeto y la vigencia de los derechos humanos de las mujeres en los foros y encuentros internacionales, en los mecanismos de seguimiento a tratados internacionales, así como en las acciones de ayuda humanitaria en los que participe nuestro país.

7.2.3 Favorecer la aplicación de medidas institucionales que fortalezcan, desde la perspectiva de género, los esquemas de protección y defensa de las víctimas de trata de personas, en el ámbito de competencia de la Comisión Nacional.

Estrategia 7.3

Implementar acciones para el combate de la violencia contra las mujeres, con especial atención a la erradicación de la trata de personas.

Líneas de acción

7.3.1 Propiciar la tipificación del delito de trata de personas y la armonización de la legislación nacional con los tratados internacionales en la materia.

7.3.2 Realizar investigaciones y diseñar estrategias para fortalecer las acciones que contribuyan a la eliminación de la trata de personas y a brindar atención y protección a las víctimas y a sus familiares, a fin de restituir sus derechos.

7.3.3 Promover acciones de capacitación con perspectiva de género y no violencia al personal de las oficinas foráneas de la CNDH, así como impulsar medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

7.3.4 Desarrollar acciones de difusión sobre la vinculación del género y la migración, con énfasis en las problemáticas actuales (y potenciales) que enfrentan las migrantes en razón del género.

7.3.5 Desarrollar acciones de atención a mujeres indígenas, en materia de defensa de sus derechos humanos y acceso a la justicia.

7.3.6 Fortalecer los apoyos específicos a las personas que se encuentren en situación de violencia, vulnerabilidad, privadas de su libertad o sean víctimas de trata.

INDICADORES PARA EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

Para orientar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento del programa, se contemplan los siguientes indicadores de desempeño y resultados generales, para cada uno de los objetivos que orientan las estrategias y líneas de acción establecidas. También se plantea una serie de metas asociadas con cada indicador, alcanzables en tres años, con la idea de disponer de un referente en torno al tamaño y el sentido del esfuerzo a realizar por parte de la CNDH para cumplir con los propósitos señalados.

Objetivo estratégico 1

Transversalizar la perspectiva de género en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Objetivo: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de las Unidades Responsables, así como institucionalizar la cultura organizacional de la Comisión Nacional.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje del cumplimiento de Proigualdad-CNDH	Verificar el cumplimiento de Proigualdad-CNDH mediante la elaboración de planes de acción anuales basados en las líneas de acción que lo integran	NLAC: número de líneas de acción cumplidas TLAE: total de líneas de acción establecidas $\frac{NLAC}{TLAE} \times 100$	100%	Anual	Áreas involucradas de la CNDH
Porcentaje del personal capacitado en materia de igualdad de género	Verificar la capacitación otorgada al personal de la CNDH en materia de igualdad de género	NPCIG: número de personas capacitadas en materia de igualdad de género TP: total del personal de la CNDH $\frac{NPCIG}{TP} \times 100$	50%	Anual	Lista de asistencia a cursos y talleres

Objetivo estratégico 2

Clima laboral y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Objetivo: Generar un clima laboral fundamentado en el respeto a los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje de documentos normativos que incluyen objetivos para la igualdad y no discriminación	Verificar la presencia de objetivos que orienten la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y no discriminación en la normatividad interna de la CNDH	Análisis cualitativo para verificar la existencia de objetivos de igualdad y no discriminación explícitos en los documentos que rigen la vida interna de la Comisión Nacional Valores: 0=no están presentes, 1=sí están presentes SVDn: suma de valores obtenidos por documento normativo NDn: número de documentos normativos $\frac{SVDn}{NDn} \times 100$	100%	Anual	Documentos normativos internos de la Comisión Nacional
Porcentaje de documentos y disposiciones normativas libres de medidas discriminatorias	Verificar la inexistencia de disposiciones normativas que excluyan o limiten, directa o indirectamente, el ingreso y el ascenso de las mujeres en la institución	SVDn: suma de valores obtenidos por documento normativo NDn: número de documentos normativos $\frac{SVDn}{NDn} \times 100$	100%	Anual	Documentos normativos de la Comisión Nacional

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Documentos de planeación interna con los objetivos de igualdad y no discriminación incorporados	Corroborar que esté incorporado el principio de igualdad y no discriminación por género en documentos, líneas de acción, planes, programas e informes	Presencia de objetivos de igualdad y no discriminación en los documentos de planeación interna. Valores: 0=no están presentes 1=si están presentes	1	Anual	Documentos de política y planeación internos (manuales operativos, documentos de evaluación y seguimiento, etcétera) de la CNDH
Porcentaje de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución	Medir el porcentaje de acciones (reuniones estratégicas, documentos oficiales, estrategias, publicaciones, foros, entre otros) que favorezcan la institucionalización de la perspectiva de género. Corroborar que se dote a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género de los recursos humanos necesarios para impulsar, orientar, dar seguimiento y evaluar la política de igualdad	<p>NAR: número de acciones realizadas en el periodo reportado NAP: número de acciones programadas</p> $\frac{NAR}{NAP} \times 100$ <p>Existencia de suficiente personal de la CNDH cuyas funciones y responsabilidades se construyan exclusivamente a la Unidad Técnica para la Igualdad de Género. Valores: 0= no existe 1=si existe personal, pero es insuficiente o no se dedica exclusivamente al mecanismo de género 2=si existe personal suficiente y se dedica exclusivamente a labores del mecanismo</p>	100	Anual	Documentos de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género. Plantilla, estructura orgánica, entrevista con la persona responsable de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Representación de la CNDH en los distintos mecanismos nacionales de seguimiento a los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres	Asistir a las reuniones y a los eventos que convoquen los mecanismos nacionales que dan seguimiento a los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres	<p>NRp: número de reuniones o eventos con presencia de la CNDH NEi: número de eventos en que los mecanismos nacionales de seguimiento invitaron a la CNDH</p> $\frac{NRp}{NEi} \times 100$	100%	Anual	Convocatorias de participación a eventos
Seguimiento y evaluación del Programa de trabajo de la Red de Enlaces de Género	Dar seguimiento de las actividades de la Red de Enlaces de Género para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de la CNDH	<p>NAr: número de acciones realizadas con base en el programa de trabajo de la Red de Enlaces de Género NAP; número de acciones planificadas en el programa de trabajo de la Red de Enlaces de Género</p> $\frac{NAr}{NAP} \times 100$	100%	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación	Obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación	Certificación de la norma Valores: 0= no se cumplió con la certificación 1= si se cumplió con la certificación	2	Bianual	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación
Institucionalización de la estrategia de capacitación en género en el Programa Anual de Capacitación	Verificar que los Programas Anuales de Capacitación contengan una estrategia de capacitación en género conformada por tres niveles: - Sensibilización - Incorporación - Formación en políticas públicas	Estrategia de capacitación en género en el Programa Anual de Capacitación Valores: 1 = si existe 0 = no existe	1	Anual	Programa Anual de Capacitación
Índice de igualdad en la movilidad vertical	Revisar la proporción de mujeres que obtuvieron al menos un ascenso en la CNDH, en relación con el número de hombres que también lo obtuvieron, en un periodo de tiempo determinado	NMA: número de mujeres que obtuvieron al menos un ascenso en la CNDH NHA: número de hombres que obtuvieron al menos un ascenso $\frac{NMA}{NHA}$	100%	Anual	Registros de recursos humanos o plantilla del personal

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
<p>Porcentaje de puestos de alta dirección en la Comisión Nacional ocupados por mujeres</p>	<p>Revisar la proporción de puestos de alta dirección ocupados por mujeres</p>	<p>MAD: mujeres que ocupan puestos de alta dirección, como dirección general o superior NTPAD: número total de puestos de alta dirección de la Comisión Nacional</p> $\frac{MAD}{NTPAD} \times 100$	<p>20%</p>	<p>Trianual</p>	<p>Registros de recursos humanos o plantilla del personal</p>
<p>Porcentaje de mujeres con puestos de alto rango en la CNDH</p>	<p>Revisar la proporción de rangos altos de la CNDH ocupados por mujeres</p>	<p>NMAR: número de mujeres con puestos de alto rango NTP: número de mujeres con puestos de alto rango en la CNDH</p> $\frac{NMAR}{NTP} \times 100$	<p>20%</p>	<p>Trianual</p>	<p>Registro de recursos humanos o plantilla del personal</p>

Objetivo estratégico 3

Balance de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo: Impulsar el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar del personal de la CNDH.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Inclusión de políticas y esquemas para conciliar la vida laboral y personal	Promover esquemas de horarios diferenciados, según las condiciones y cargas de trabajo de las áreas, que faciliten la compatibilización de la jornada de trabajo con actividades de desarrollo personal, cuidados familiares y labores domésticas, sin descuidar el cumplimiento de las labores en la CNDH	Verificación de la existencia de políticas y esquemas relativos al personal en todos los niveles jerárquicos, áreas de trabajo y modalidades de contratación Valores: 0= no existen 0.5= existen sólo en ciertas áreas o modalidades de contratación 1= si existen en todos los niveles jerárquicos, áreas de trabajo y modalidades de contratación	1	Anual	Políticas internas de las áreas

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Licencias y condiciones laborales favorables a la maternidad	<p>Verificar que se encuentre normativamente establecido que las trabajadoras de todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación cuenten con licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad (como horarios y espacios de lactancia), que disponen las leyes aplicables en la materia, así como los tratados y acuerdos internacionales firmados por México, sin condicionamientos, limitaciones ni restricciones</p>	<p>Análisis cualitativo para verificar que están normativamente establecidas licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad en todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación. Valores: 0=no 0.5= parcialmente (sólo en algunas condiciones, áreas o tipos de contratación) 1=si</p>	1	Anual	Documentos normativos de la CNDH

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Licencias de paternidad	Verificar que existan dentro de las condiciones laborales del personal de todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación, licencias de paternidad para el cuidado de hijas e hijos recién nacidos o adoptados, sin condicionamientos, limitaciones ni restricciones	Análisis cualitativo para verificar que están establecidas normativamente las licencias de paternidad. Valores: 0=no 0.5=parcialmente (sólo en algunas áreas o tipos de contratación) 1 = sí	1	Trianual	Documentos normativos de la CNDH
Acciones para fomentar la corresponsabilidad y la transformación de roles y estereotipos de género	Observar la existencia de acciones permanentes que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, tales como acciones de convivencia familiar, programas de capacitación, así como campañas de difusión y sensibilización	Análisis cualitativo para verificar la existencia de acciones permanentes que fomenten la corresponsabilidad y la transformación de roles y estereotipos de género Valores: 0=no existen 1= existen 2= existen vertientes (acciones de convivencia familiar, de capacitación y campañas de difusión y sensibilización)	2	Trianual	Documentos normativos de la CNDH

Objetivo estratégico 4

Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral

Objetivo: Instrumentar un modelo integral que impulse acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en la CNDH.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Compromiso para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la CNDH	Validar que esté incorporado explícitamente en la normatividad, en los documentos de planeación y en el Código de Ética de la CNDH, el compromiso de combatir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno	Análisis cualitativo para verificar la inclusión explícita del compromiso de combatir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno en los siguientes tres tipos de documentos: normatividad, planeación y Código de Ética. Valores: 0= en ninguno 1= en uno 2= en dos 3= en todos los documentos descritos	3	Anual	Documentos normativos, de planeación y Código de Ética de la CNDH
Implementación de acciones para la prevención de la violencia de género contra las mujeres en la CNDH	Dar cuenta de la existencia de acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en el ámbito interno de la Comisión Nacional	Análisis de los informes de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género de la CNDH para corroborar la realización de acciones, campañas o programas de prevención de la violencia contra las mujeres. Valores: 0= no se realizaron acciones 1= acciones puntuales 2= desarrollo de una campaña 3= existencia y desarrollo de un programa para la prevención de la violencia contra las mujeres	3	Anual	Documentos normativos, de planeación y Código de Ética de la CNDH

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral	Verificar la existencia de mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en la CNDH	Existen mecanismos y protocolos de atención Valores: 0=no existen 1=sí existen	1	Anual	Documentos administrativos de la CNDH
Sanción administrativa para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Corroborar que en los instrumentos estén establecidas las sanciones administrativas para las personas responsables de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Análisis de documentos normativos de la CNDH para verificar que estén establecidas las sanciones administrativas para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral Valores: 0=no lo están 1=sí lo están	1	Anual	Documentos normativos de la CNDH
Porcentaje de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral denunciados	Conocer el número de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral denunciados, procedentes y atendidos	NCP: número de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral procedentes NTd: número total de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral denunciados $\frac{NCP}{NTd} \times 100$	100%	Trienal	Unidad Técnica para la Igualdad de Género/ Órgano Interno de Control

Objetivo estratégico 5

Institucionalización de la perspectiva de género en la normativa interna de la CNDH.

Objetivo: Impulsar la integración de la perspectiva de género en la normatividad interna de la CNDH.

Nota: Los objetivos estratégicos 5 y 6 comparten indicadores con el objetivo estratégico 7.

Objetivo estratégico 6

Institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones de la CNDH.

Objetivo: Integrar el principio de igualdad en las políticas, programas, proyectos y acciones de la CNDH.

Objetivo estratégico 7

Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comisión Nacional.

Objetivo: Estructurar e impulsar acciones en materia de derechos humanos con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Impulso de acciones de armonización	<p>Validar que en los documentos de planeación de la CNDH se reflejen acciones para impulsar la armonización de las leyes de los ámbitos federal y local con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, priorizando las cinco líneas de acción contenidas en la estrategia 1.1 de Proigualdad-CNDH.</p>	<p>Están contempladas las acciones en documentos de planeación</p> <p>Valores: 0=no lo están 1=sólo están algunas 2= si lo están todas las prioritarias</p>	2	Anual	N/A

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia del programa de trabajo por parte de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género de la CNDH	Verificar la existencia de programas de trabajo para impulsar y orientar en el corto, mediano y largo plazos acciones para la igualdad de género en todas las políticas, los programas, los proyectos y las acciones que lleva a cabo la CNDH	Existencia del programa para la igualdad de género Valores: 0=no existe 1=sólo existe para el corto plazo 2= sólo existe para el corto y mediano plazos 3= existe para el corto, mediano y largo plazos	3	Anual	Documentos programáticos de la CNDH
Porcentaje de áreas de la CNDH con enlaces de género	Expresar el número de áreas de la CNDH que cuentan con una persona encargada de dar seguimiento a las acciones de Proigualdad-CNDH.	NTEg: número total de enlaces de género NTA: número total de áreas de la CNDH $\frac{NTEg}{NTA} \times 100$	100%	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género
Manuales, protocolos e instrumentos operativos con perspectiva de género	Verificar que los documentos con los que se desarrollan las distintas funciones sustantivas de la CNDH incluyan contenidos favorables a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres	Identificación de contenidos de igualdad de género en manuales, protocolos e instrumentos operativos Valores: 0=no existen 1= sólo en manuales o protocolos 2= en la totalidad de instrumentos operativos, así como en manuales y protocolos	2	Anual	Manuales, protocolos e instrumentos operativos de la CNDH

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje de personal de la CNDH capacitado en temas de género	Reflejar los esfuerzos emprendidos por la CNDH para formar al personal en temas de género	NPCg: número de personas que laboran en la CNDH que han participado y concluido exitosamente al menos un curso de capacitación en género TP: total de personas que forman parte de la CNDH; por tipo de personal $\frac{NPCg}{TP} \times 100$	100%	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género
Sistema de indicadores para medir la aplicación de los tratados internacionales firmados por nuestro país en materia de igualdad	Demostrar que hay herramientas para dar seguimiento puntual a los compromisos internacionales en materia de igualdad	Verificar la existencia del sistema de indicadores. Valores: 0=no existe 1=si existe	1	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género
Protocolos y códigos de conducta con perspectiva de género para el personal encargado de la prestación de servicios al público	Reflejar la disponibilidad de marcos operativos adecuados para que el personal desempeñe sus funciones desde la perspectiva de género y atienda a las mujeres y a los grupos de población específicos como <small>LGBITTTTQA</small> sin discriminación ni misoginia	Verificar que haya un protocolo y un código de conducta Valores: 0=No existe ninguno de los dos 1= Existe sólo uno de los dos 2=Existen ambos	2	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Incremento en el número de apoyos específicos a las mujeres que se encuentran en situación de violencia, indignidad, vulnerabilidad, privadas de su libertad o son víctimas de trata de personas	Dimensionar la magnitud del esfuerzo institucional para fortalecer los apoyos específicos a estas mujeres	<p>NMsV: número de mujeres que se encuentran en situación de violencia, indignidad, vulnerabilidad, privadas de su libertad o son víctimas de trata de personas apoyadas por la CNDH en el año</p> <p>NMa: número de mujeres apoyadas en el año N-1</p> $\left(\frac{NMsV - NMa}{NMa} \times 100 \right) \geq 15\%$	15%	Anual	Unidad Técnica para la Igualdad de Género
Seguimiento y monitoreo a la capacitación en las oficinas foráneas de la CNDH	Validar la existencia de acciones para el seguimiento a la capacitación del personal de las oficinas foráneas de la CNDH	Existencia de acciones Valores: 0=no existen 1=sí existen	1	Anual	N/A
Porcentaje de oficinas foráneas de la CNDH con personal capacitado en temas de igualdad, migración y no violencia con perspectiva de género	Medir la proporción de la capacitación de las oficinas foráneas en temas de igualdad, migración y no violencia con perspectiva de género en relación con la totalidad de oficinas foráneas de la CNDH	<p>NOC: número de oficinas de la CNDH capacitadas</p> <p>NTOf: número total de oficinas foráneas de la CNDH</p> $\frac{NOC}{NTOf} \times 100 \geq 80\%$	80%	Anual	N/A

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIONES AFIRMATIVAS. Son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Su objetivo principal es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada (Ugalde, 2008: 13).

ACOSO SEXUAL. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

BRECHA DE GÉNERO. Muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a una misma situación, como las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

CONDICIÓN DE GÉNERO. Se refiere a la situación diferenciada en la que viven mujeres y hombres. Apunta a las llamadas “necesidades prácticas” relacionadas con las carencias materiales y con la insatisfacción de necesidades básicas de alimentación, salud, agua, o vivienda.

DISCRIMINACIÓN. Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en características como origen étnico o nacional, sexo, edad, tamaño, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

EQUIDAD. Es un principio que busca garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas. Implica, por tanto, brindar un trato diferenciado, y en ocasiones preferencial, a quienes históricamente han sufrido desventajas, para que cuenten con las mismas oportunidades de lograr sus objetivos en condiciones de igualdad en relación con otras personas.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO. Son generalizaciones acerca de lo que significa ser mujer u hombre. Conceptualizan ambos sexos como opuestos, lo que genera la impresión de que tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados; por ejemplo, las mujeres, al ámbito privado en el hogar y los hombres, al ámbito público.

GÉNERO. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que se construyen en cada contexto cultural e histórico; se basan en la diferencia sexual y determinan el comportamiento, las funciones, los roles, la valoración y el tipo de relaciones entre mujeres y hombres.

IGUALDAD DE DERECHO (DE JURE). Se refiere al reconocimiento en las leyes de que cada persona es titular de derechos fundamentales y no puede ser impedida para contar con el acceso igualitario a bienes y servicios, así como a las mismas oportunidades para desarrollarse.

IGUALDAD DE FACTO. Sustantiva, alude al ejercicio pleno de los derechos universales; es decir, a la capacidad de hacerlos efectivos en los hechos y en la vida cotidiana de las personas.

IGUALDAD. Derecho humano fundamental basado en la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones.

LENGUAJE INCLUYENTE. Conjunto de estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje. Su objetivo es visibilizar a las mujeres y a otros grupos subrepresentados, equilibrar las asimetrías de género e incidir en los esquemas de percepción de la realidad, a fin de incorporar en la sociedad el respeto a la diferencia, a la diversidad y a la igualdad de género.

MALTRATO LABORAL O MOBBING. Acciones de intimidación moral, social o psicológica que, de forma sistemática y persistente, atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresoras o agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la de la víctima.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Herramienta teórica-metodológica que permite observar las desigualdades entre mujeres y hombres producto del género y sus efectos en el acceso y control de recursos, capacidad de decisión, oportunidades y retribuciones.

POSICIÓN DE GÉNERO. Se refiere a la ubicación, al reconocimiento social y al estatus que tienen mujeres y hombres en la estructura social. Se pregunta quiénes accionan más en el ámbito público, quiénes en el privado, quiénes reciben las oportunidades de empleo y quiénes ocupan los puestos de alto nivel. Esta posición lleva a los “intereses estratégicos”, que permiten cerrar la distancia entre las posiciones de mujeres y hombres, impulsar la participación política de las mujeres, erradicar la violencia de género y fomentar la autonomía económica y la corresponsabilidad en la vida familiar.

ROLES DE GÉNERO. Prescripciones y normas establecidas acerca de los comportamientos de mujeres y hombres derivados del sexo biológico y que colocan a las mujeres en el ámbito de lo reproductivo y a los hombres en el de lo productivo.

SEXO. Se refiere a un conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a quién se le puede considerar hombre y a quién mujer; es decir, son aquellas diferencias biológicas entre unas y otros: las visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.

SEXISMO. Es un comportamiento discriminatorio individual o colectivo basado en el sexo biológico, que perpetúa la dominación de un sexo sobre otro.

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO. Consiste en la incorporación de la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas públicas de un país. Toma en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, con el objetivo de transformar el balance del poder y la distribución de los recursos.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Se refiere a cualquier acción u omisión basada en el género, que cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

VIOLENCIA DE GÉNERO. Se refiere a una relación desigual de poder, en la que se discrimina a una persona por motivos de género, de manera verbal, física y emocional, mediante amenazas, coerción o privaciones arbitrarias.



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



CNDH
M É X I C O

*Defendemos
al Pueblo*