



**PROGRAMA PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2014-2018**

**PROGRAMA PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2014-2018**

Primera edición: 5 de Diciembre del 2014
Edición Editorial: Marisol López Lara
Copyright © 2014
Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2018
Avenida Ángel Urraza número 1137, esquina Pestalozzi
Colonia Del Valle, Delegación Benito Juárez, C. P. 03100, México, D. F.
www.ceav.gob.mx

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	7
Fundamentación	9
I. La desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la justicia	9
II. Antecedentes de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	11
III. La protección de la igualdad de género en las normas mexicanas	12
Programa para la Igualdad de género entre Mujeres y Hombres 2014-2018	15
Características	15
Objetivo general	15
Objetivo específico 1	16
Objetivo específico 2	20
Objetivo específico 3	26

PRESENTACIÓN

El principio de igualdad ha constituido el cimiento sobre el cual descansa la institucionalidad de los Estados democráticos; por tanto, es el referente obligado de un actuar público orientado al servicio de todas las personas y al respeto de sus derechos humanos sin distinción.

Una de las expresiones más avanzadas de este principio es la igualdad de género, conforme a la cual se busca que tanto las mujeres como los hombres accedan al ejercicio pleno de sus derechos.

En concordancia con esto, la Ley General de Víctimas¹ obliga a atender a la perspectiva de género en las políticas públicas que se diseñen y pongan en práctica para responder a las necesidades de las víctimas de delitos y de violaciones a sus derechos humanos. La perspectiva de género ha enriquecido la teoría de los derechos humanos y ha venido a facilitar la identificación de aquellas formas de discriminación que lastiman, de manera diferenciada, a mujeres y hombres y, a partir de ello, la construcción de soluciones diversificadas, acordes con las necesidades de unas y otros.

La Ley, además, establece que se actúe 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, y a tomar en consideración, para determinar las necesidades de atención de las víctimas, su pertenencia a un grupo determinado (de mujeres, personas menores de edad, adultos/as mayores, personas con discapacidad, población LGBTTTI, pueblos indígenas, periodistas, desplazados/as, defensores/as de derechos humanos) para brindarles la protección que precisan conforme al principio de igualdad.

Este *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2014-2018* contiene las estrategias mediante las cuales se pretende combatir la discriminación y la desigualdad en los ámbitos de acción de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), mediante el diseño y la puesta en marcha de acciones tendentes a:

- ✓ 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 entre mujeres y hombres, y al enfoque diferencial y especializado.
- ✓ Apoyar a las instituciones que atienden a víctimas de delitos y de violaciones a sus derechos humanos en materias de transversalización de la perspectiva de género y de fortalecimiento de las herramientas y capacidades de quienes atienden a estas víctimas, para que ejerzan sus atribuciones y conduzcan sus relaciones de conformidad con el principio y el enfoque antes mencionados.
- ✓ Establecer los lineamientos para la capacitación, la formación, la actualización y la especialización de las y los servidores públicos de las instituciones que atienden a víctimas de delitos y de violaciones a sus derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Víctimas.

1 Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 3 de mayo de 2013.

De esta manera, la CEAV contribuye a cumplir con la estrategia transversal III del Plan Nacional de Desarrollo: Perspectiva de Género; así como con el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (Proigualdad), y con algunas de las obligaciones contraídas en el Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Invito a las y los servidores públicos de la comunidad CEAV para que, mediante el cumplimiento de este Programa, avancemos hacia el logro de la igualdad real y sustantiva de las personas víctimas de delitos y de violaciones a sus derechos humanos que son la razón de ser de esta institución; les invito a avanzar en la consolidación de la igualdad en nuestra institución, de manera que podamos asegurar que nuestra labor sea un aporte a la equidad y que nuestras relaciones de trabajo sean coherentes con nuestros principios y, por tanto, dignas e igualitarias.

Sergio Jaime Rochín del Rincón
Comisionado Presidente

FUNDAMENTACIÓN

En el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecen disposiciones fundamentales que todas las instituciones del Estado mexicano deben asumir para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

“En este sentido, el derecho a la igualdad y no discriminación constituye uno de los principios y fundamentos centrales de los derechos humanos, por ello es de vital importancia que todas las instituciones públicas participen en su cumplimiento”².

La reciente creación de la CEAV, responde a la voluntad del Estado mexicano de atender a las necesidades de las víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos. Esta tarea conlleva el desafío de garantizar la igualdad de trato y neutralizar la discriminación entre las víctimas, evitando así la victimización secundaria de la cual son objeto en la mayoría de los casos.

I. LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO A LA JUSTICIA

Desde que existe el Estado moderno (entendido en su acepción más amplia: gobierno-sociedad) se ha luchado, en todo el mundo y en distintos momentos históricos, por eliminar las desigualdades que responden a formas discriminatorias de ver a uno u otro grupo social, y que contradicen el basamento mismo, la razón de ser de la organización estatal contemporánea.

Una de esas desigualdades es la que viven las mujeres que, por razones inherentes a la construcción social asociada a su sexo, son definidas en el cumplimiento de un rol de género que no permite el ejercicio de ciertos derechos en igualdad de condiciones que los hombres.

Se trata de una desigualdad que persiste en los espacios sociales y privados, incluidos los de la justicia, aun cuando ha sido objetada socialmente a lo largo de nuestra historia en sus variadas manifestaciones, que se relacionan entre sí: la violencia, la discriminación laboral, y la inequidad en las tareas domésticas.³

2 Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2014-2018.

3 Respecto de la percepción social de la discriminación basada en el sexo véase el Segundo informe especial 2008 sobre el derecho de igualdad entre hombres y mujeres de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; particularmente interesante a este respecto es el apartado 6.11 relativo a los resultados de la encuesta de opinión sobre este derecho. En la lucha contra esa desigualdad ya también están involucrados muchos varones, los cuales rechazan la discriminación que los confina al mundo laboral y les entorpece la relación con sus hijos, su compañera y otros miembros de su familia; que los priva de la expresión de su sensibilidad y su capacidad afectiva.

Es una desigualdad ajena al fortalecimiento de nuestra democracia, entendida ésta como forma de organización social que “realmente asegura [a todo individuo] sus garantías y derechos individuales, le proporciona un mínimo de seguridad económica y no concentra el poder en una persona o en un grupo”⁴.

En el ámbito de acción de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, esa desigualdad se manifiesta de tres maneras:

- √ En la relación de las mujeres víctimas de delitos con el sistema de justicia, en donde aún no se percibe bien a bien que ellas son vulnerables al delito y afectadas por éste de maneras distintas que los hombres y que, la mayoría de las veces, su victimización sucede en relaciones de poder en donde viven con desventaja respecto de sus victimarios. Este desconocimiento conlleva un trato discriminatorio por omisión, ya que impide reconocer que, para cumplir con el apartado C del artículo 20 constitucional cuando se trata de víctimas mujeres, se requiere apoyarlas en un proceso de empoderamiento que las lleve a dejar atrás algunas de las razones de su vulnerabilidad, sin lo cual les resultará imposible ejercer los derechos que les reconoce este precepto legal.⁵
- √ En el modo inequitativo como son tratadas las mujeres cuando transgreden la ley penal, si se le compara con la forma como son tratados los varones.

Algunos estudios sobre el tema muestran que la justicia penal no toma en cuenta cuando se investigan y juzgan delitos cometidos por mujeres, circunstancias de discriminación de género en las que se consuma el delito, que deberían llevar a atenuarles las penas o a eximir las de éstas, contrariamente a lo que con frecuencia sucede: se les imponen, de manera discriminatoria, penas más elevadas que las que se imponen a los hombres por similares actos delictivos.⁶

- √ En la cultura organizacional de las instituciones encargadas de asegurar el derecho a la justicia, en donde muchas veces hay discriminación laboral de las mujeres, como: condiciones dispares de contratación, imposibilidad de ocupar ciertos puestos, falta de acceso igualitario a la capacitación o disposición de horarios y cargas laborales incompatibles con la vida familiar y el cuidado de las y los hijos que, por lo común, sigue siendo responsabilidad de ellas.

Es necesario decir que la desigualdad de género también menoscaba el ejercicio de ciertos derechos por parte de los hombres. En el ámbito de la justicia se identifican tres formas de ese menoscabo:

4 *Diccionario jurídico mexicano*. México: UNAM/Porrúa; 1989. Pág. 892. Voz a cargo de Monique Lions.

5 Estas formas de discriminación, consistentes en el no reconocimiento de la situación de desventaja en la que viven, por lo común, las mujeres que sufren delitos constitutivos de violencia de género, ha sido documentada por diversos autores. Véanse, por ejemplo, los estudios de Rodolfo Casillas sobre la trata de personas, una forma delictiva que tiene entre sus presas preferidas a las mujeres, o los de Laura Salinas sobre los tipos penales. También pueden verse: *Juzgar con perspectiva de género. Manual para la aplicación en México de los tratados internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres y la niñez*. México: INMUJERES, 2002. *Violencia feminicida en 10 entidades de la República Mexicana*. México: Cámara de Diputados, LIX Legislatura, Comisión Especial para Conocer y Dar Seguimiento a las Investigaciones Relacionadas con los Feminicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada, 2006. Luz Lima Malvido. *La estrategia nacional de atención a víctimas del delito en México*. En línea: <http://www.ilanud.or.cr/A109.pdf>

6 A ese respecto, puede consultarse: Elena Azaola. *El delito de ser mujer. Hombres y mujeres homicidas en la Ciudad de México, historias de vida*. 1ª reimpresión. México: CIESAS/Plaza y Valdés, 2001. Elena Azaola y Cristina José Yacamán. *Las mujeres olvidadas: un estudio sobre la situación actual de las cárceles de mujeres en la República Mexicana*. México: El Colegio de México, 1996. Elena Azaola. *Crimen, castigo y violencias en México*. Quito, FLACSO, 2008. María de la Luz Lima Malvido. *Criminalidad femenina: teorías y reacción social*. México: Porrúa, 1991. Carmen Antony. *Mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina*. En línea: http://www.nuso.org/upload/articulos/3418_1.pdf

- ✓ No siempre se reconoce que pueden llegar a ser víctimas de ciertos delitos, como la violencia familiar, el estupro o el acoso y hostigamiento sexual.
- ✓ Se reproduce en las instituciones la presión social que los impele a aceptar como válidos los comportamientos violentos, a adoptarlos y a actuar conforme a los estereotipos de lo masculino.
- ✓ Las maneras como se organizan las instituciones los afectan negativamente, porque impiden o desalientan su participación en la vida familiar y el cuidado de las y los hijos.

Cabe también reconocer que la desigualdad de género se agrava, al sumarse otras circunstancias discriminatorias derivadas de la pertenencia a grupos vulnerables, entre los que están los de personas menores de edad, adultos/as mayores, personas con discapacidad, población LGBTTTI, pueblos indígenas, periodistas, desplazados/as, defensores/as de derechos humanos.

En el ámbito institucional, las relaciones entre mujeres y hombres y la cultura institucional que las sostiene se ven reflejadas; por ejemplo, en algunos datos resultantes de la aplicación del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional 2011, aplicado en las instituciones de la Administración Pública federal (APF)⁷, los cuales, permiten corroborar la necesidad de asegurar, que quienes laboren en ellas orienten su actuar por el principio de igualdad. Apenas cerca de 60 % de la población encuestada (servidoras y servidores públicos) conoce la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, solamente, el 43 % de los hombres y el 31 % de las mujeres dijeron saber que existe un área de igualdad de género en su institución. Por otra parte, las respuestas a preguntas sobre relaciones laborales desiguales, conciliación de la vida laboral con las tareas de cuidado de la familia, y hostigamiento y acoso sexuales, dejan ver, por un lado, que hay desigualdad de género al interior de las instituciones (sus normas, estructuras y costumbres) y, por otro, que prevalece todavía una fuerte cultura discriminatoria que opera en contra de las trabajadoras.

II. ANTECEDENTES DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

En enero de 2014, por decreto presidencial y en cumplimiento a la Ley General de Víctimas (LGV)⁸, se creó la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)⁹, dentro de la cual y con el propósito de dar continuidad al trabajo de la Unidad de Género en concordancia con la misma Ley, se constituyó el Comité de Igualdad, No Discriminación y Grupos de Víctimas.¹⁰

Consecuentemente, también ha sido actualizado el Proigualdad¹¹ de la institución, que fue registrado en 2012 ante el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y al cual viene dando seguimiento el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) desde ese momento.

7 INMUJERES (2011). Informe. Segundo Cuestionario de Cultura Institucional 2011: México.

8 Artículo 84, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de mayo de 2013.

9 Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de enero de 2014.

10 Artículo 93 de la LGV.

11 Ese primer PROIGUALDAD se construyó sobre la base de los resultados del Cuestionario sobre la igualdad de género PROVÍCTIMA 2012, que se aplicó en la institución, fue respondido por 208 (126 mujeres y 82 hombres) de las 318 personas (167 mujeres y 151 hombres), y permitió identificar como principales áreas de oportunidad a las de capacitación y formación, difusión, y conciliación entre vida laboral y familiar.

III. LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS NORMAS MEXICANAS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe toda discriminación; ordena que todas las personas gocen de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que nuestro país sea parte; obliga a las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos, y a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de que sean objeto;¹² y precisa los derechos de las víctimas,¹³ entre quienes frecuentemente están las mujeres, con pocas posibilidades de ejercer tales derechos en razón de su condición que las hace especialmente vulnerables.

México firmó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁴, con lo que se comprometió a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación de género utilizando, para ello, entre otros, los siguientes medios:

- √ Asegurar el cumplimiento práctico del principio de igualdad de la mujer y el hombre.
- √ Abstenerse de incurrir en prácticas discriminatorias contra la mujer, y velar porque las autoridades y las instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- √ Tomar medidas apropiadas en todas las esferas, entre las que está la del empleo, como las consistentes en la modificación de normas y prácticas para eliminar la discriminación por razones de sexo.
- √ Promover el cambio de los patrones socioculturales de conducta que contribuyan a la discriminación de cualquiera de los sexos.
- √ Garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, los derechos a participar en la formulación y la ejecución de políticas gubernamentales, ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas en todos los ámbitos de gobierno.

En la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer para dar cumplimiento a la CEDAW,¹⁵ los gobiernos acordaron:¹⁶

- √ Alentar y promover la participación activa de todos los agentes institucionales en el logro de la igualdad de la mujer y el hombre.
- √ Encomendar a las dependencias gubernamentales que estudien la política y los programas desde el punto de vista de género, y responsabilizar del cumplimiento de ese mandato a alguien del nivel más alto posible.

12 Artículo 1o.

13 Artículo 20, inciso C.

14 Suscrita el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Ver, principalmente, artículos 2, 3 y 5.

15 La Cuarta Conferencia se celebró en Pekín, en 1995, y constituyó un espacio colectivo de interpretación de la CEDAW. La Plataforma contiene acciones concretas que los Estados acordaron como medidas a tomar para cumplir la Convención.

16 Esfera de especial preocupación H: Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; objetivos estratégicos H1: Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales, y H2: Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.

- ✓ Encargar a los llamados mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres (en México, el Inmujeres) que tomen medidas a fin de conseguir que la perspectiva de igualdad de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas públicas y programas; esto implica que, al diseñarse dichas políticas y dichos programas, se prevean sus posibles efectos diferenciados en las vidas de los hombres y de las mujeres.

En los Consensos de México y de Quito, los Estados se comprometieron a tomar medidas para fortalecer la institucionalidad con igualdad de género.¹⁷

Otros instrumentos internacionales protegen los derechos de las víctimas de delitos y de violaciones a sus derechos humanos a partir del principio de igualdad, y ofrecen propuestas que pueden ser aprovechadas para abordar la atención a víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos con base en dicho principio:

- ✓ Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder.¹⁸
- ✓ Principios y Directrices Básicos sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones manifiestas de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y de Violaciones Graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer Recursos y obtener Reparaciones.¹⁹
- ✓ Plan de acción para la aplicación de la Declaración de los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder.²⁰
- ✓ Directrices sobre la justicia en asuntos concernientes a los niños víctimas y testigos de delitos.²¹

Diversas normas emitidas por el Poder Legislativo federal obligan a las instituciones de gobierno a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y a actuar tomando en cuenta que los delitos afectan a las mujeres de manera diferenciada debido a la desigualdad real en la que viven, a saber:

- ✓ En la LGV se ordena que las políticas públicas den respuesta a las víctimas de delitos o de violaciones a derechos humanos para lo cual se establece que “tengan un enfoque transversal de género y diferencial, particularmente en la atención a la infancia, los adultos mayores y la población indígena”²²; que tal enfoque rijan el diseño, la implementación y la evaluación de los mecanismos, las medidas y los procedimientos a los que la misma Ley se refiere, y que las autoridades responsables de aplicar la Ley ofrezcan garantías especiales y medidas de protección a estos grupos y a las personas defensoras de derechos humanos, que son periodistas o que viven en situación de desplazamiento interno.²³

Tal enfoque permite reconocer que las víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos requieren una atención especializada atendiendo, además, a su situación de mayor vulnerabilidad en razón de su edad, su género, su orientación sexual, su pertenencia a una etnia y su condición

17 Novena y Décima conferencias regionales sobre la mujer de América Latina y el Caribe, celebradas en México y Ecuador en 2004 y 2007, respectivamente.

18 Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/RES/40/34, de 29 de noviembre de 1985.

19 Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/60/147, de 16 de diciembre de 2005.

20 Resolución 1998/21 del Consejo Económico y Social, de 28 de julio de 1998.

21 Resolución 2005/20 del Consejo Económico y Social, de 22 de julio de 2005.

22 Artículo 7 fracción XXXI de la LGV.

23 Artículo 5 de la LGV.

de discapacidad, entre otros.

- √ En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)²⁴ se ordena que el Ejecutivo Federal desarrolle la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres; se establece, entre los lineamientos a seguir para el diseño de esa Política, el de asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres, y mandata que, a fin de que se eliminen los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres, se vigile que la perspectiva de igualdad de género se integre en todas las políticas públicas. Esta Ley determina que son instrumentos de la Política Nacional:
 - El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), en el cual participa la CEAV y que tiene los objetivos de promover la igualdad entre mujeres y hombres; contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; apoyar el adelanto de las mujeres; coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, y promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.
 - El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad)²⁵.
- √ La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación²⁶ hace responsable al Estado mexicano de promover que la igualdad de todas las personas sea una realidad, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,²⁷ que crea el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, del cual la CEAV es parte, exige que los principios de igualdad y no discriminación sean la base de la prevención y la sanción de la violencia contra las mujeres.
- √ La Ley de Planeación²⁸ ordena que la planeación nacional del desarrollo, así como la planeación y conducción de las actividades de las instituciones de la APF, se rijan por la perspectiva de igualdad de género y que los informes sobre la gestión federal al Congreso de la Unión precisen el impacto específico y diferencial en mujeres y hombres, resultante de la aplicación de los programas.
- √ La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos establece, entre las obligaciones de las y los servidores públicos,²⁹ abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia del servicio o que implique abuso de un empleo, cargo o comisión; observar buena conducta y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con la que tenga relación en razón del servicio público. El trato desigual y las conductas discriminatorias pueden implicar abuso o trato irrespetuoso o parcial, o pueden suspender o dificultar la prestación eficiente de un servicio.

24 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Artículos 17, 41, 42, 23 y 26, respectivamente.

25 Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2013.

26 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Artículos 1 y 2.

27 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007. Artículos 4, 35 y 36, fracción IV.

28 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007. Artículos 4, 35 y 36, fracción IV.

29 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de marzo de 2002. Artículo 8.

Finalmente, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) se incorpora la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, los programas, los proyectos y los instrumentos compensatorios, entre los que están las acciones afirmativas de la APF;³⁰ y el objetivo 6 del Proigualdad, consiste en institucionalizar una política transversal con perspectiva de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno para:

- ✓ Integrar la igualdad de género en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas.
- ✓ Fortalecer las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Impulsar el empoderamiento de las mujeres y su participación y representación en espacios de toma de decisión del Estado.
- ✓ Promover el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2014-2018

I. CARACTERÍSTICAS

El Proigualdad de la CEAV:

- ✓ Es un programa interno de trabajo con el que se pretende incidir en las relaciones laborales como en el servicio público, en la medida en que se contribuya a deconstruir la cultura discriminatoria que aún rige las formas en que muchos/as servidores públicos/as ejercen sus atribuciones.
- ✓ Atiende a lo dispuesto en materia de igualdad de género en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los tratados internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres; las leyes federales protectoras de la igualdad de mujeres y hombres, el derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres y el derecho a no sufrir discriminación; el PND y el Proigualdad nacional, citados en el apartado anterior.
- ✓ Constituye un primer paso para el cumplimiento de los acuerdos tomados en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en cuestiones como, por ejemplo, la política de cero tolerancia frente al hostigamiento y el acoso.
- ✓ Prevé un objetivo general y tres objetivos específicos, de los que derivan las estrategias, las líneas de acción, los indicadores y las metas que se considera necesario instrumentar, para sentar las bases de la transversalización de la perspectiva de igualdad de género.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a abatir la discriminación y la desigualdad en el ámbito de la atención a las víctimas, mediante el diseño y la puesta en marcha de acciones tendentes a transversalizar la perspectiva de igualdad de género y modificar las pautas culturales discriminatorias en la institución, así como fortalecer las herramientas y las capacidades de las y los servidores públicos, para que ejerzan sus atribuciones y conduzcan sus relaciones conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

³⁰ Estrategia transversal III Perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1. FORTALECER LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA CEAV A FIN DE QUE ATIENDA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y AL ENFOQUE DIFERENCIAL Y ESPECIALIZADO.</p>	<p>Avances relacionados con el cumplimiento de este objetivo: En la institución existe una Unidad de Género desde junio de 2012, ahora Comité de Igualdad, No Discriminación y Grupos de Víctimas, que ha trabajado para integrar en los procesos de la institución las perspectivas de derechos humanos, igualdad de género y protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.</p>
<p>ESTRATEGIA 1.1. ORIENTAR LA PROGRAMACIÓN, LA PRESUPUESTACIÓN, EL EJERCICIO PRESUPUESTAL Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS DE CONFORMIDAD CON LAS PERSPECTIVAS DE DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD DE GÉNERO Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES Y CON EL ENFOQUE DIFERENCIAL Y ESPECIALIZADO.</p>	
LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES/ METAS
<p>1.1.1. Prever anualmente la presupuestación de nuevas acciones estratégicas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, contrarresten la violencia de género y la discriminación, y atiendan al enfoque diferencial y especializado en el marco del presupuesto etiquetado a la CEAV para esos fines.</p>	<p>Indicador 1: número de acciones estratégicas presupuestadas. Línea base: 2 (2013) Meta 2014: 2 Meta 2015: 2 Meta 2016: 2 Meta 2017: 2 Meta 2018: 2</p>
<p>1.1.2. Analizar la estructura del personal de la CEAV para determinar posibles brechas de género, por medio de la elaboración de un diagnóstico.</p>	<p>Indicador 1: Diagnóstico Línea base: 0 Meta 2015: 1 Estructura analizada</p>
<p>1.1.3. Corregir brechas que el análisis revele.</p>	<p>Indicador 1: Número de acciones realizadas por año para disminuir las brechas de género Línea de base 0 Meta 2015: 2 acciones Meta 2016: 2 acciones Meta 2017: 2 acciones Meta 2018: 2 acciones</p>
<p>1.1.4. Fortalecer el Comité de Igualdad, No Discriminación y Grupos de Víctimas para que pueda responder de manera eficiente y adecuada a sus atribuciones.</p>	<p>Indicador 1: Número de personas que forman parte de la estructura del Comité. Línea de base: 3 Meta 2015: 7 personas</p>

ESTRATEGIA 1.2. ATENDER LA PEG Y EL ENFOQUE DIFERENCIAL ESPECIALIZADO EN EL DESEMPEÑO DE TODAS LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES/ METAS
1.2.1. Incorporar la PEG y el enfoque diferencial especializado como lineamiento transversal de actuación en los diagnósticos, modelos, protocolos, manuales y formatos que se elaboren.	Indicador 1: Porcentaje de diagnósticos, modelos, protocolos, manuales y formatos elaborados en los que se incorporó la PEG y el enfoque diferencial especializado, respecto del total de los elaborados.
	Meta 2015: 70%
	Meta 2016: 80%
	Meta 2017: 90%
	Meta 2018: 100%
1.2.2 Analizar periódicamente la PEG y el enfoque diferencial en el manejo, la estructura y la disponibilidad del procesamiento de la información y lineamientos para la conformación del Renavi.	Indicador 1: Número de reportes anuales de revisión y observación.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 3 reportes
	Meta 2016: 3 reportes
	Meta 2017: 3 reportes
1.2.3. Incorporar la PEG y el enfoque diferencial en el procesamiento periódico de la información relativa a las víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos, para obtener información valiosa desde esta perspectiva.	Indicador 1: Número de reportes anuales con PEG.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 3 reportes
	Meta 2016: 3 reportes
	Meta 2017: 3 reportes
1.2.4. Elaborar el Programa de Atención Integral a Víctimas con enfoque de género, transversal y diferencial.	Indicador 1: Número de programas anuales de Atención Integral a Víctimas, elaborado con PEG y enfoque transversal y diferencial.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 1 PAIV
	Meta 2016: 1 PAIV
	Meta 2017: 1 PAIV
1.2.5. Diseñar y aplicar mecanismos de monitoreo y evaluación con PEG por grupos de víctimas del programa aplicado.	Indicador 1: Número de mecanismos de monitoreo y evaluación diseñados y aplicados anualmente.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 3 mecanismos
	Meta 2016: 4 mecanismos

	Meta 2017: 5 mecanismos
	Meta 2018: 6 mecanismos
1.2.6. Definir y aplicar los criterios para la asignación de los montos del pago subsidiario y complementario por concepto de ayudas, asistencia y reparación integral a las víctimas de delitos y de violaciones a derechos humanos, atendiendo a la PEG, para evitar la discriminación entre hombres y mujeres.	Indicador 1: Porcentaje del monto otorgado conforme a los criterios respecto al presupuesto entregado por parte del fideicomiso.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 70 %
	Meta 2016: 80 %
	Meta 2017: 90 %
	Meta 2018: 100 %
ALINEACIÓN DE LAS ACCIONES DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1 CON EL PND Y EL PROIGUALDAD NACIONAL¹	
Estrategias y líneas de acción transversales.	
Perspectiva de género: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública federal.	
Meta México en Paz	
Objetivo 1.5. Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.	
Estrategia 1.5.2. Hacer frente a la violencia contra los niños, niñas y adolescentes en todas sus formas, sobre la base de una coordinación eficiente que asegure la participación de todos los sectores responsables de su prevención, atención, monitoreo y evaluación.	
Línea de acción: promover la recopilación de datos de todas las formas de violencia contra los niños, niñas y adolescentes, que asegure un monitoreo, evaluación y retroalimentación sistemática.	
Estrategia transversal III. Perspectiva de género.	
Línea de acción: promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	
Meta México Próspero	
Estrategia transversal III. Perspectiva de género.	
Línea de acción: impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas.	
Meta México con Responsabilidad Global.	
Estrategia transversal III. Perspectiva de género.	
Línea de acción: promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género.	

PND

¹ Los textos presentados en los cuadros sobre la alineación son reproducidos textualmente.

Objetivo transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Estrategia 1.3. Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Línea de acción 1.3.4. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública federal u organismos autónomos.

Estrategia 1.5. Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Línea de acción 1.5.9. Generar la información estadística que permita medir los avances de género y el cambio social y cultural.

PROIGUALDAD

Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategia 6.1. Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.

Línea de acción 6.1.5. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estrategia 6.2. Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.

Línea de acción 6.2.1. Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos.

Estrategia 6.3. Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Línea de acción 6.3.6. Desarrollar y promover la adopción de marcos, directrices, manuales, e indicadores, para la política nacional de igualdad de género.

Estrategia 6.5. Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Línea de acción 6.5.4. Crear y fortalecer a las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad.

Estrategia 6.6. Fortalecer el funcionamiento del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Línea de acción 6.6.6. Generar información estadística oportuna y de calidad en el marco del SNPASEVCM sobre principales factores de violencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.

FORTALECER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ACORDE CON EL ENFOQUE DIFERENCIAL Y ESPECIALIZADO, EN DONDE NO SE DEN NI ACEPTEN ACTITUDES DISCRIMINATORIAS.

AVANCES RELACIONADOS CON ESTE OBJETIVO:

El Comité de Igualdad, No Discriminación y Grupos de Víctimas ha difundido semanalmente, desde 2012, vía correo electrónico, mensajes sobre igualdad entre mujeres y hombres, y en contra de la violencia de género y la discriminación.

ESTRATEGIA 2. 1. ESTABLECER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES COMO VALOR INSTITUCIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

INDICADORES/METAS

2.1.1. Contar con un Código de Conducta de la institución que incluya a la igualdad entre hombres y mujeres, como un valor transversal.

Indicador: Número de Códigos de Conducta con perspectiva de igualdad de género.

Línea base: 0

Meta 2014: 1 documento

2.1.2. Difundir el Código de Conducta entre las y los servidores públicos de la institución.

Indicador: número de mensajes enviados cuyo tema es el Código de Conducta.

Línea base: 0

Meta 2015: 1 mensaje anual

Meta 2016: 2 mensajes anuales

Meta 2017: 2 mensajes anuales

Meta 2018: 2 mensajes anuales

2.1.3. Aplicar test pre y post sobre el conocimiento de la PEG en el Código de Conducta de la institución.

Indicador 1: Porcentaje de aumento de la calificación promedio del test post, respecto de la calificación promedio del test pre.

Línea base: 0

Meta 2015: 25%

Meta 2016: 15%

Meta 2017: 10 %

Meta 2018: 10%

ESTRATEGIA 2.2. COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DISCRIMINATORIOS Y FORTALECER EL CONCEPTO DE IGUALDAD DE GÉNERO COMO BASE DEL ACTUAR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES/METAS
2.2.1. Difundir mensajes sobre igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género, grupos de víctimas y discriminación, entre las y los servidores públicos de la institución.	Indicador 1: Número de mensajes anuales difundidos, sobre igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género, grupos de víctimas y no discriminación.
	Línea base: 50 mensajes
	Meta 2014: 50 mensajes
	Meta 2015: 50 mensajes
	Meta 2016: 50 mensajes
	Meta 2017: 50 mensajes
2.2.2. Organizar actividades de sensibilización en PEG.	Indicador 1: Número de actividades por año.
	LÍNEA DE BASE: 0
	META 2015: 1 actividad
	META 2016: 1 actividad
	META 2017: 1 actividad
	META 2018: 1 actividad

ESTRATEGIA 2.3. PROMOVER UNA CULTURA DE CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUIDADO Y LA MANUTENCIÓN DE LA FAMILIA Y EL HOGAR Y LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CEAV.

LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES/METAS
2.3.1. Crear espacios de lactancia en las sedes de la CEAV.	Indicador 1: Número de espacios creados.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 1 espacio, en la oficina sede.
	Meta 2016: 4 espacios, en dos delegaciones.
	Meta 2017: 5 espacios, en otras 5 delegaciones.
	Meta 2018: 5 espacios, en las últimas 5 delegaciones.
	Indicador 2: Porcentaje de hombres y de mujeres que utilizaron los espacios respecto de hombres y mujeres que tienen hijos lactantes por sede.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 20%

	Meta 2016: 50%
	Meta 2018: 100%
2.3.2. Establecer en la CEAV un permiso de paternidad mayor en días que el de la Ley Federal del Trabajo (LFT).	Indicador 1: Número de permisos establecidos.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 1 de 5 días adicionales a los establecidos por la LFT.
	Indicador 2: Porcentaje de hombres que lo aprovecharon respecto del número de hombres que tuvieron hijos e hijas en el año.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 80%
	Meta 2016: 90%
	Meta 2017: 100%
	Meta 2018: 100%
2.3.3. Tomar medidas para conciliar la vida laboral con la vida familiar de hombres y mujeres que laboran en la institución, en condiciones de igualdad.	Indicador 1: Número de medidas tomadas por año.
	Línea de base: 1
	Meta 2015: 1
	Meta 2016: 1
	Meta 2017: 1
	Meta 2018: 1
	Indicador 2: Porcentaje de hombres y de mujeres beneficiados por al menos una medida.
	Línea de base: 0
	Meta: 2015: 25%
	Meta: 2016: 50%
	Meta: 2017: 75%
	Meta 2018: 100%
ESTRATEGIA 2.4. COMBATIR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUALES EN LA INSTITUCIÓN	
LÍNEAS DE ACCIÓN	INDICADORES/METAS
2.4.1. Participar en el Grupo de Trabajo Interinstitucional para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Hostigamiento y Acoso Sexuales creado por el SNIMH.	Indicador 1: Porcentaje de reuniones en las que se participa, del total de reuniones a las que fue convocada la CEAV.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 100%
	Meta 2016: 100%
	Meta 2017: 100%

	Meta 2018: 100%
	Indicador 2: Número de propuestas de la CEAV aprovechadas por el grupo de trabajo
	Línea de base: 0
	Meta 2014: 100%
	Meta 2015: 100%
	Meta 2016: 100%
	Meta 2017: 100%
	Meta 2018: 100%
2.4.2 Adoptar y aplicar instrumentos de prevención, atención y sanción en materia de acoso y hostigamiento sexual.	Indicador 1: Número de acciones anuales realizadas para prevenir acoso y hostigamiento sexual.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 1
	Meta 2016: 1
	Meta 2017: 1
	Meta 2018: 1
	Indicador 2: Porcentaje de casos de acoso y de hostigamiento sexuales atendidos anualmente, conforme al instrumento respecto del total de casos atendidos anualmente.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 100 %
	Meta 2016: 100 %
	Meta 2017: 100 %
	Meta 2018: 100 %
	Indicador 3: Porcentaje de casos de acoso y de hostigamiento sexuales sancionados anualmente, del total de los casos que se hayan reportado, resultado de las acciones de atención realizadas.
	Línea de base: 0
	Meta 2015: 100 %
	Meta 2016: 100 %
	Meta 2017: 100 %
	Meta 2018: 100 %
Estrategias y líneas de acción transversales.	
Perspectiva de género:	
Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública federal.	

Meta México en Paz

Objetivo 1.5. Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.

Estrategia 1.5.1. Instrumentar una política de Estado en derechos humanos.

Línea de acción: promover acciones de difusión del conocimiento y práctica de los derechos humanos.

Estrategia 1.5.4. Establecer una política de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción: promover acciones afirmativas dirigidas a generar condiciones de igualdad y a evitar la discriminación de personas o grupos; fortalecer los mecanismos competentes para prevenir y sancionar la discriminación; promover acciones concertadas dirigidas a propiciar un cambio cultural en materia de igualdad y no discriminación; promover el enfoque de derechos humanos y no discriminación en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Estrategia transversal III. Perspectiva de género.

Líneas de acción: establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

PND**Meta México Incluyente**

Estrategia transversal III. Perspectiva de género.

Líneas de acción: fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar; diseñar, aplicar y promover políticas y servicios de apoyo a la familia, incluyendo servicios asequibles, accesibles y de calidad, para el cuidado de infantes y otros familiares que requieren atención.

Meta México Próspero

Estrategia transversal III. Perspectiva de género.

Línea de acción: impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas.

Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Estrategia 1.2. Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.

Líneas de acción: 1.2.1. Difundir los derechos de mujeres en situación de vulnerabilidad: indígenas, discapacitadas, migrantes, adolescentes, pobres, adultas mayores y reclusas; y 1.2.4. Difundir los derechos y adoptar acciones afirmativas para garantizar el goce de los derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Estrategia 1.5. Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Líneas de acción: 1.5.3. Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana; y 1.5.5. Difundir en la APF códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente.

Objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas y garantizarles acceso a una justicia efectiva.

Estrategia 2.1. Incrementar, promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra las mujeres y niñas.

Línea de acción 2.1.9. Realizar campañas permanentes para difundir el derecho de mujeres y niñas a una vida libre de violencia y los contenidos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Objetivo transversal 3: Promover el acceso de las mujeres a trabajo remunerado, empleo y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategia 3.5. Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.

Líneas de acción: 3.5.5. Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños; 3.5.6. Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados; y 3.5.7. Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategia 6.1. Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.

Línea de acción 6.1.5. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estrategia 6.3. Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Línea de acción 6.3.1. Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con el Proigualdad.

Proigualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.

FORTALECER LAS HERRAMIENTAS Y CAPACIDADES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE, AL PRESTAR SERVICIOS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS Y DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS, ATIENDAN A LAS PERSPECTIVAS DE DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD DE GÉNERO, PROTECCIÓN INTEGRAL DE DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES Y AL ENFOQUE DIFERENCIAL Y ESPECIALIZADO.

AVANCES RELACIONADOS CON ESTE OBJETIVO: Conforme al Cuestionario sobre la Igualdad de Género en Províctima de julio de 2012, el 43.75 % de las y los servidores públicos de la institución han recibido capacitación en perspectiva de género.

ESTRATEGIA 3.1. DISEÑAR Y PONER EN MARCHA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN QUE ATIENDA LAS NECESIDADES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CEAV Y DE LAS INSTITUCIONES QUE ATIENDEN A VÍCTIMAS DE DELITOS Y DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS, EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (SNAV).

LÍNEA DE ACCIÓN

INDICADOR/META

3.1.1. Desarrollar y poner en práctica un programa de capacitación en cascada sobre igualdad de género, atención y empoderamiento de víctimas, derechos humanos, protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y enfoque diferencial y especializado.

Indicador 1: Número de servidores capacitado/as como replicadores/as.

Línea base: 0

Meta 2015: 30 replicadores/as.

Meta 2016: 60 replicadores/as.

Meta 2017: 90 replicadores/as.

Meta 2018: 120 replicadores/as.

Indicador 2: número de servidores públicos capacitados.

Línea base: 0

Meta 2015: 450

Meta 2016: 900

Meta 2017: 1350

Meta 2018: 1800

3.1.2. Capacitar en las perspectivas de derechos humanos, igualdad de género, protección integral de derechos de las niñas, niños y adolescentes y en enfoque diferencial y especializado aplicadas a sus tareas, a quienes toman decisiones respecto de la planeación, la programación, la presupuestación, el registro de datos, al equipo de asesoría jurídica federal y al de primer contacto y a quienes diseñan e instrumentan las políticas públicas de la institución.

Indicador 1: Porcentaje del personal con capacidad de toma de decisiones capacitado, en la oficina central y en las delegaciones estatales.

Línea base: 0

Meta 2015: 40 % del total del personal con capacidad de toma de decisiones

Meta 2016: 65 % del total del personal con capacidad de toma de decisiones

Meta 2017: 80 % del total del personal tomador de decisiones

Meta 2018: 100 % del total del personal con capacidad de toma de decisiones

ESTRATEGIA 3.2. PROPORCIONAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CEAV MATERIAL DOCUMENTAL SOBRE IGUALDAD, DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVAS DE GÉNERO Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE DERECHOS, QUE PUEDA UTILIZAR EN EL DESEMPEÑO DE SUS ATRIBUCIONES.

LÍNEA DE ACCIÓN	INDICADOR/META
3.2.1. Incrementar los contenidos del centro de documentación y del banco de datos electrónico que se ofrecen a quienes trabajan en la CEAV.	Indicador 1: Número de documentos y enlaces que integran el centro de documentación y el banco de datos electrónico.
	Línea base: 271
	Meta 2014: 350
	Meta 2015: 400
	Meta 2016: 450
	Meta 2017: 500
3.2.2. Promover la consulta del centro de documentación y del banco de datos.	Meta 2018: 550
	Indicador 1: Número de mensajes anuales que promocionan el centro de documentación.
	Línea de base: 10
	Meta 2015: 24
	Meta 2016: 24
	Meta 2017: 24
	Meta 2018: 24
	Indicador 2: Número de consultas al año.
	Línea de base: 25
	Meta 2015: 50
Meta 2016: 75	
Meta 2017: 100	
Meta 2018: 250	

DIRECTORIO
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas

Mtro. Sergio Jaime Rochín del Rincón
Comisionado Presidente

Mtro. Adrián Franco Zevada
Comisionado

Dra. Susana Thalía Pedroza de la Llave
Comisionada

Dr. Julio Antonio Hernández Barros
Comisionado

Mtro. Carlos Ríos Espinosa
Comisionado

Mtro. Armando Castro Castro
Director General de Administración y Finanzas

Lic. Anabel Naachiely Romero López
Directora General de Asuntos Jurídicos

Lic. Daniel Robles Vázquez
Director General de Comunicación Social

Dr. Rubén Vasconcelos Méndez
Director General de la Asesoría Jurídica Federal

Mtra. Marcela Benavides Hernández
Directora General del Comité Interdisciplinario Evaluador

Mtra. Elba Matilde Loyola Orduña
Directora General del Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral

Mtra. Ana María Echeverri Correa
Directora General de Políticas Públicas, Capacitación e Investigación

Ing. Hernán Garza Villarreal
Director General del Registro Nacional de Víctimas

Mtro. Silvano Joel Cantú Martínez
Director General de Vinculación Interinstitucional

Mtra. Alejandra Soto Alfonso
Secretaría Técnica del Pleno

Mtra. América Alejandra Nava Trujillo
Titular de la Unidad de Atención Inmediata y Primer Contacto

Laura Salinas Beristáin
Directora del Comité Especializado de Igualdad, no Discriminación y Grupos de Víctimas

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2012-2018
Actualización 2014

Se terminó de imprimir en 12 de Diciembre del 2014

El tiraje consta de 300 ejemplares y en su composición se utilizó la tipografía Soberana Sans,
Soberana Sans Light y Soberana Titular.

Impreso: Imprensel, S.A. de C.V.

Catarroja 443-9 Col. Ma. Esther Zuno de Echeverría, Deleg. Iztapalapa,
C.P. 09860 México, D.F.

