



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN,
INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE
VIOLENCIA 2020-2024

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| <u>Presentación</u> | 2 |
| <u>Introducción</u> | 4 |
| <u>Marco jurídico</u> | 7 |
| <u>Conceptos base</u> | 11 |
| <u>Objetivo y alcance de la política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024</u> | 21 |
| <u>Principios rectores</u> | 22 |
| <u>Ejes y estrategias</u> | 26 |
| <u>Implementación y evaluación</u> | 39 |
| <u>Referencias</u> | 41 |

PRESENTACIÓN

El derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación son complementarios. El primero tiene una connotación positiva al garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos. El segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas que puedan limitar o restringir sus derechos humanos. Ambos derechos están reconocidos en el Bloque Constitucional.

Estos derechos y principios rectores (igualdad y no discriminación) deben ser abordados desde un enfoque o perspectiva de género, para identificar la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas y sus consecuencias. La perspectiva de género contribuye además a identificar las formas de discriminación violatorias de derechos humanos que las afectan.

La igualdad y la no discriminación son principios rectores que deben prevalecer en las relaciones humanas al interior de la Comisión Nacional y en aquellas que las personas servidoras públicas establecen con otras personas para el desempeño de sus labores de protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos. Esa es una obligación y un compromiso de todas y cada una de las personas que formamos parte de esta institución.

Para dar cumplimiento a ese compromiso se presenta esta Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024, que, junto con el resto de la normativa interna, constituirá una de las principales herramientas institucionales que contribuyan a que avancemos en el fortalecimiento de una Comisión Nacional de los Derechos Humanos más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

Presidenta María del Rosario Piedra Ibarra

INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo público del Estado mexicano, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios. Tiene como labor esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos en el orden jurídico mexicano, tal y como lo mandata el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Desde sus inicios, la defensa y promoción de los derechos de las mujeres ha sido parte de su trabajo. El seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional sobre derechos de las mujeres es realizado por Cuarta Visitaduría General, por medio del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH).

Por su parte, la Unidad de Igualdad de Género (UIG), ubicada dentro de la estructura de la Oficialía Mayor, es el área que realiza diversas acciones para incorporar la perspectiva de género al interior de la Comisión Nacional, impulsar la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la institución, fortaleciendo una cultura laboral sin discriminación, incluyente, diversa y sin violencia hacia las mujeres o por razón de género.

Como parte inherente a su labor a favor de los derechos humanos de todas las personas y en particular de las mujeres; reconociendo la importancia de promover ambientes laborales libres de violencia, sexismos y estereotipos de género que limiten el desarrollo profesional y personal de quienes trabajan en la Comisión Nacional; y en atención al marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el Estado mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, la CNDH se ha comprometido con la elaboración y ejecución de una Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una

Vida Libre de Violencia 2020-2024, que sirva como guía para las acciones que emprenderá la institución en los próximos años.

La presente Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024, (en adelante Política de Igualdad), contiene los lineamientos generales que orientan y articulan, las diversas acciones que se realizarán al interior de la institución, para fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia. Esto a su vez tendrá un efecto favorable en los servicios que se brindan a la población.

Esta Política de Igualdad tiene como sustento la memoria histórica y un conjunto normativo proveniente del Hard Law y aquellas otras pertenecientes al Soft Law, integrando a las normas internacionales, nacionales y locales, y las pertinentes de las declaraciones, convenciones y tratados de las que México es parte. Con memoria histórica nos referimos a que la Política de Igualdad al interior de la CNDH, impulsado por la Unidad de Igualdad de Género, es el resultado de la lucha histórica de las mujeres y que ha dado lugar a que existan espacios institucionalizados desde los que se impulsan acciones para alcanzar la igualdad sustantiva, la no discriminación y el acceso a una Vida Libre de Violencia. Y en lo que respecta al conjunto normativo nos referimos al Corpus Iuris, en los ámbitos Nacional e Internacional, y que son referente normativo para la Política de Igualdad. Así mismo es importante tener como parámetro normativo las sentencias y recomendaciones internacionales tanto del Sistema de Naciones Unidas (CEDAW), como del Sistema Interamericano (CIDH, Y CoIDH). Además, cuenta con fuentes de información como el Diagnóstico de Internalización 2016 y el Informe de Actividades y Resultados de las acciones para la incorporación de la Perspectiva de Género 2015-2019. Se retomaron, además, elementos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y

prevención; Así mismo, se apela a la progresividad conforme a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, “Belem Do Pará” sobre los compromisos de los estados de adoptar, de manera progresiva, medidas específicas para modificar patrones socioculturales que generan la desigualdad, mismo principio planteado por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Además, atiende a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, particularmente, en el capítulo II de Violencia Laboral y Docente, artículo 13 que define las características del acoso sexual y el compromiso de generar acciones para erradicar el acoso y violencia sexual dentro de los espacios laborales.

En la elaboración de esta Política de Igualdad se utilizó la perspectiva de derechos humanos y la de género desde un enfoque de interseccionalidad, por ser fundamentales para identificar la desigualdad entre mujeres, hombres y diversas identidades, sus causas y sus consecuencias; son también medios idóneos para realizar un análisis que nos lleve a encontrar áreas de mejora y a determinar cuándo, cómo y por qué se estructuran dinámicas de desigualdad por razones de género y otras interseccionalidades.

MARCO JURÍDICO

Los derechos a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia de las mujeres, están reconocidos en gran número de instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en nuestro marco jurídico nacional e institucional. A continuación, se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa, las principales normas en las que se enmarca la presente Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento;
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de esos Delitos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley General de Víctimas;

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley Federal de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena.
- Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer, “Belem Do Pará”.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno.
- Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración.
- Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad.
- Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad.
- Convención de los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

Institucional

- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Código de Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual.

CONCEPTOS BASE

La Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 se enmarca en un conjunto de conceptos base que además permiten contar con un lenguaje común. A continuación, se presentan los principales términos en los que se sustenta la Política.

Acciones Afirmativas. Son medidas temporales que deben cumplir un objetivo específico. Su fin es que, en los espacios educativos, laborales y cargos de elección popular, se favorezca el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, mediante establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.¹

Acompañamiento. Proceso mediante el cual se entabla una relación de apoyo y se establece comunicación con personas que han experimentado actos violentos derivados de que su identidad se vea atravesada por uno o varios ejes de opresión. En este proceso es imprescindible el construir un contexto favorable para la atención, sin el cual las acciones no pueden llevarse a cabo o lo hacen de manera precaria o incluso negativa, y así mismo el desarrollo de un

¹ Ley Federal para Prevenir la Discriminación. (Art. 15)

vínculo de confianza y de apoyo con las personas afectadas. Mediante el acompañamiento se fortalece a la persona afectada, más en su rol de actor social que exige reparación y no repetición, que en su condición de víctima.²

Acoso sexual. Como se presenta en el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Cisnormatividad. Expectativa de que todas las personas son cisgénero, basado en presunciones arraigadas de que todas las personas son femeninas o masculinas y que este elemento define el sexo, el género, la identidad de género y la orientación sexual de cada persona.³

Cissexismo. Ideología o forma de pensamiento que considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binarias. Considera que solamente existen, o

² Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Atención Integral a víctimas de tortura en procesos de litigio, Costa Rica, 2007, p. 16

³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015, p. 40.

deberían existir, hombres y mujeres, sin dar cuenta de que aquéllos y éstas, o son cisgénero, o son trans, o son intersexuales.⁴

Clima Laboral. Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada.⁵

Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y transmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral, en este mismo sentido, la influencia de esta experiencia laboral será fundamental en la expresión de dinámicas libres de violencia y discriminación, o por el contrario en la repetición de estas.

Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal. Es un término utilizado para establecer esquemas y mecanismos que permitan a quienes trabajan y a quienes emplean, acordar distintas medidas para hacer compatible y armónica la vida laboral con la familiar y la personal.⁶

Cultura Institucional. Está compuesta por un conjunto de saberes, principios, valores, convenciones, reglas no escritas y prácticas compartidas por un grupo humano. Significa que existen acuerdos sobre lo que es correcto e incorrecto y respecto de los objetivos y fines que se persiguen. Transversalizar la perspectiva de género implica que esa cultura

⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Glosario de la Diversidad Sexual, de género y características sexuales, México, 2016, p. 16

⁵ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015. Página 8.

⁶Ibídem.

institucional tendrá incorporado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la realización de sus actividades externas, como en todas las relaciones laborales.⁷

Hostigamiento Sexual. El hostigamiento sexual, como es contemplado en el Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad. La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos. Se encuentra protegido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y normas secundarias. Es un derecho y principio a la vez, ya que reconoce que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos. Como principio “reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, diversidad funcional, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación”.⁸

Igualdad de Género. Se refiere al derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. Se entiende que la igualdad formal o legal es un punto de

⁷ Véase Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, Primera edición, México, noviembre de 2002. Páginas 10-16

⁸ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015, página 10.

partida importante pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.⁹

El concepto debe contemplar todas aquellas características identitarias y especificidades que incidan en las vivencias de las mujeres, de tal manera que las acciones encaminadas a la igualdad consideren los diferentes ejes de opresión que puedan vivirse.

Se habla de igualdad y no de equidad, ya que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Sistema de Naciones Unidas, la Convención para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres y todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, reconocen y protegen el derecho humano a la igualdad, no a la equidad. La equidad es un principio de justicia complementario al de la igualdad, pues contribuye a reconocer circunstancias y contextos diferenciados y, a partir de éstos, tomar acciones y decisiones orientadas a la justicia social.

Inclusión. Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.¹⁰

⁹ Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. 2007. Página 13.

¹⁰ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015, página 10.

Como una de las características de la inclusión se encuentra la **accesibilidad** para todas las personas, en particular, para las que tienen alguna discapacidad. Los centros de trabajo deben tener las condiciones físicas para entrar, desplazarse, salir y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda.

Para lograr la accesibilidad es necesario considerar los **ajustes razonables**, es decir, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que no impliquen una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, con la finalidad de que cualquier persona pueda ejercer sus derechos en igualdad de oportunidades que otra.

Así mismo, es necesaria la elaboración e implementación de medidas afirmativas que generen condiciones en los espacios y que repercutan en las acciones para garantizar el ejercicio de derechos y la incorporación de personas que han sido históricamente vulneradas.

Institucionalización de la Perspectiva de Género. Es el proceso de integración sistemática del valor de la igualdad de género en las prácticas cotidianas de una organización, dando como resultado su incorporación de manera casi natural entre las personas.¹¹

Interseccionalidad. Enfoque que reconoce que existen situaciones que congregan diferentes ejes de opresión que resultan en formas de discriminación específicas, que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, México, 2007, p.86.

que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio.¹² La interseccionalidad puede evidenciar que existen múltiples discriminaciones, que responden a los diferentes sistemas de opresión, tales como: el sistema patriarcal, de racialización, cissexista, adultocéntrico, la opresión de clase, entre otros.

LGBTI. Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.¹³

Medidas de Inclusión. Se trata de instaurar medidas de clara confrontación a una cultura de odio, violencia y discriminación, teniendo por objeto eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Tienen carácter preventivo o correctivo. Así mismo, tienen carácter de reparación cuando se utilizan específicamente hacia grupos históricamente vulnerados.

Medidas de Nivelación. Mediante la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, estas medidas buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades. Son aplicables prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades.

No Discriminación. Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, religión, ideología,

¹² Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General 28, párrafo 18, y Recomendación General 25, párrafo 12.

¹³ Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Ed. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. 2007. Página 26.

posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.¹⁴

La no discriminación se considera un “principio” en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un “derecho llave o de acceso” para poder ejercer otros derechos. Por ello, se le considera un meta-derecho.

Perspectiva de Género. Es una metodología, que deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. Es una categoría de análisis que:

- Permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual;
- Revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación;
- Evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias;
- Se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.;
- Pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder, y
- Determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario.

La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único “ser humano neutral y universal”, basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Es por eso que no

¹⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1.

se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.¹⁵

Prevención de la violencia. La prevención se focaliza en los factores de riesgo presentes en el contexto social y considera las diversas manifestaciones o naturaleza de las formas de violencia, en los múltiples niveles y planos sociales: desde el individuo en sí a los ámbitos más próximos a éste, como son la familia y la comunidad. La prevención es una estrategia que profundiza en las condicionantes culturales y estructurales que generan la violencia a través de la identificación de los factores de riesgo que la potencian y, con ello, tratar de detener su reproducción, potenciando aquellos factores que contribuyen a la protección de los grupos que históricamente han vivido mayor vulnerabilidad y/o victimización.¹⁶

Transversalización de la Perspectiva de Género. La transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad. Transversalizar la perspectiva de género significa incluir una directriz en los sistemas, estructuras, legislaciones, políticas, procedimientos, procesos o programas del Estado en cualquier área y nivel esto con el fin de eliminar la desigualdad entre los géneros, fortalecer e integrar estrategias para lograr la igualdad de género (...) es una medida que implica la elaboración de estrategias por parte del Estado para corregir desigualdades en la distribución de poder y de recursos,

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: SCJN.

¹⁶ Instituto Sonorense de las Mujeres, Modelo de Prevención de la Violencia de Género, México, 2010, p.16

oportunidades o reconocimientos entre mujeres y hombres, así como obtener cambios en el funcionamiento de las instituciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.¹⁷

Violencia contra las Mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.¹⁸

Violencia Laboral es aquella que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.”¹⁹

¹⁷ Como se cita en Barquet, M; Benitez, A. La transversalización de la política de género: Una estrategia para avanzar en la igualdad. Mexico: SCJN, 2012

¹⁸ Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres.

¹⁹ Ley General de acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Artículos 10 y 11.

OBJETIVO Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA 2020-2024

OBJETIVO GENERAL

Establecer los principios generales y los ejes estratégicos para promover una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, sin discriminación, incluyente, con respeto a la diversidad y libre de toda forma de violencia contra las mujeres.

ALCANCE

La Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 es aplicable a todos los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional y de observancia obligatoria para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

PRINCIPIOS RECTORES

La actuación de las servidoras y los servidores públicos de la Comisión Nacional tiene como base el principio de respeto pleno a la dignidad humana. Como complemento a éste y de los compromisos y valores asumidos por el personal mediante el Código de Ética y el Código de Conducta, para la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 se establecen tres principios, que cada persona servidora pública será responsable de adoptar en lo individual y promover en lo colectivo e institucional.

- Principio de igualdad de género.
- Principio de no discriminación.
- Principio de inclusión.

Estos principios se conceptualizan y concretan en:

Principio de igualdad de género

1. Reconocemos, protegemos y promovemos la igualdad laboral, la no discriminación y el ejercicio de los derechos de las mujeres y los hombres que laboran en la Comisión Nacional cualquiera que sea su forma de contratación, antigüedad, puesto o ubicación geográfica.
2. Promovemos una cultura organizacional que comprende y apoye la igualdad entre las mujeres y los hombres, dentro y fuera de la institución, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con las personas con las que nos relacionamos en el exterior, con motivo del desempeño de nuestro trabajo.
3. Respetamos y favorecemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Principio de no discriminación

1. Nos proponemos que la Comisión Nacional sea un lugar de trabajo libre de discriminación, exclusión, maltrato o violencia por 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, orientación sexual, la identidad de género, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la religión, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial y antisemitismo. Todas las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de nivel jerárquico, en todas sus relaciones laborales (horizontales y verticales) y en el trato que brinden a las personas a las que la Comisión Nacional proporciona algún servicio, somos responsables de prevenir, evitar y eliminar cualquier trato discriminatorio. Asimismo, promovemos un ambiente laboral donde prevalezcan los valores institucionales de interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

2. Impulsamos de manera permanente el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, y el derecho fundamental a la no discriminación en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Respetamos, promovemos y protegemos el derecho de todas las mujeres que laboran en esta institución a una vida libre de violencia, incluidos el acoso y el hostigamiento sexual.

Principio de inclusión

1. Promovemos una cultura laboral incluyente que de manera progresiva amplíe las oportunidades para la participación laboral de grupos de población tradicionalmente discriminados como las personas con discapacidad, personas adultas mayores, lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual (LGBTI), indígenas y afrodescendientes.

2. Reconocemos y promovemos el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, particularmente de aquellas trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad.
3. Procuramos realizar las adecuaciones y adaptaciones necesarias en la infraestructura y los servicios, sin que nos impliquen una carga desproporcionada, mediante un uso eficiente y responsable de los recursos, con la finalidad de que cualquier trabajador y trabajadora de la Comisión Nacional, así como cualquier persona usuaria externa, pueda ejercer sus derechos, en igualdad de oportunidades que otra.

EJES Y ESTRATEGIAS

La implementación de la Política considera tres ejes estratégicos para su aplicación, articulados e interdependientes entre sí, toda vez que en conjunto materializan la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Comisión Nacional.

Eje. 1. CNDH con Igualdad de género y sin discriminación.

Tres perspectivas analíticas son fundamentales para identificar la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas y sus consecuencias: El enfoque de derechos humanos, de género y de la no discriminación. Estas perspectivas contribuyen a orientar las acciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para implementar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, inclusión, respeto a la diversidad y prevención de la violencia de género. El enfoque de los derechos humanos se ha ido construyendo, enriqueciendo y actualizando. Por su parte, la perspectiva de género es uno de los aportes que, durante las últimas décadas del siglo XX, se hicieron a dicha teoría, y que nos ayudan a determinar cuándo, cómo y por qué una determinada forma de desigualdad afecta a las mujeres de manera distinta que a los hombres. Junto con el principio de igualdad, el de la no discriminación ha sido la base para el desarrollo de los derechos humanos.

El enfoque de género reivindica el derecho de las mujeres a que, en todos los aspectos de su vida, se garantice el ejercicio de sus derechos humanos, tanto como se garantiza el de los hombres. Contribuye además a identificar las formas de discriminación violatorias de derechos humanos que las afectan y los sistemas de opresión que les atraviesan.

Por lo anterior, la incorporación y la transversalidad de la perspectiva de género desde un análisis interseccional en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, como herramienta para lograr igualdad entre mujeres y hombres, constituye uno de los ejes que guiarán esta Política.

A causa de estereotipos y prejuicios que se han construido socialmente, en la cultura, el entorno familiar, comunitario y formación escolar, entre otros, se realizan actos discriminatorios, cuya gravedad se concretiza al negar, obstaculizar o impedir el ejercicio o goce de un derecho. Cuando se discrimina, se realiza una distinción injustificada que afecta los derechos de una persona o colectivo utilizando discursos y recursos del sistema social en el que se ejerce la discriminación. Es decir, la discriminación está respaldada por todo un sistema que legitima los estereotipos y prejuicios detrás de cada acto discriminatorio. Por lo tanto, es importante visibilizar cómo es que una acción discriminatoria particular, se desprende de un contexto cultural que la tolera, promueve y/o perpetua. La discriminación por género es aquella que afecta tanto a mujeres como a hombres a partir del papel o rol que la sociedad espera desempeñen, es decir, con la construcción social de lo que se supone apropiado para lo femenino y lo masculino.

Mediante esta Política de Igualdad, en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos nos proponemos impulsar y fortalecer relaciones laborales en el marco del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres; con un trato respetuoso y

sin discriminación, mismo que debe ser extensivo a todas las personas que acuden a la Comisión en situación de víctimas de vulneración a sus Derechos Humanos o que están en riesgo de serlo.

Objetivos

1. Informar, sensibilizar, capacitar y profesionalizar sobre la perspectiva de género, igualdad, inclusión y no discriminación a todo el personal que labora en la Comisión Nacional.
2. Fortalecer la transversalización y la institucionalización de las políticas de igualdad de género, no discriminación e inclusión mediante el acceso, en igualdad de circunstancias y oportunidades para mujeres y hombres, al empleo, a las condiciones laborales, al desarrollo profesional, a promociones y ascensos, a la capacitación y a la participación en los procesos de toma de decisiones.
3. Propiciar en todo momento un clima laboral basado en la igualdad de género, no discriminación, inclusión, respeto a la diversidad y eliminación de cualquier forma de violencia contra las mujeres; así como en los principios, compromisos, valores, reglas de integridad y conductas reconocidas en el Código de Ética y el Código de Conducta.

Estrategias

1. Generar diagnósticos, estudios y análisis que den cuenta de la situación actual del clima laboral en torno a igualdad y no discriminación, inclusión, acceso a una vida libre de violencia para las mujeres, los factores de riesgo

- psicosocial y el progreso de la presente Política de Igualdad en la Comisión, de manera periódica y conforme el contexto así lo requiera.
2. Establecer un plan de formación y sensibilización con los ejes de igualdad laboral, no discriminación y reconocimiento de la diversidad de manera permanente que se fortalezca de los diagnósticos, estudios y análisis realizados con el fin de detectar las áreas de oportunidad en relación con la Política de Igualdad, cuidando siempre el principio de progresividad.
 3. Generar y mantener una vinculación institucional, 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 PEG.
 - b. Coadyuvar en la elaboración de planes de trabajo, protocolos o capacitaciones específicas en las áreas de la Comisión que así lo requieran para incorporar la perspectiva de género en la atención, orientación e información que se proporciona las personas que acuden a la Comisión Nacional en busca de ayuda frente a una probable violación a sus derechos humanos.
 4. Incorporar de manera permanente y fortalecer la perspectiva de género en la normatividad interna con el fin de hacer visibles a las mujeres y evitar normas neutrales que oculten formas de discriminación indirecta.
 5. Elaborar, integrar y ejecutar la realización de acciones afirmativas, o en su caso, las medidas de nivelación o inclusión, en favor de las mujeres, particularmente en las políticas de reclutamiento, selección y promoción del personal, que contribuyan a disminuir, en su caso, las brechas de género para fomentar que se mantenga al menos 40% de plantilla sean mujeres y fomentar su ascenso hasta lograr al menos un 40% en puestos directivos.

6. Promover un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades que cuente con un lenguaje incluyente libre de discriminación. Además, de declarar explícitamente la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y virus de inmunodeficiencia adquirida, asimismo en el proceso de reclutamiento se evitará hacer expresiones o acciones que atenten contra la dignidad de las personas o invadan aspectos de su privacidad, libre desarrollo de la personalidad e integridad y se fomentará evaluaciones de ingreso libres de discriminación y con la información pública sobre los salarios y diferentes niveles de contratación.
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal. Así como contar con procesos de ascenso y permanencia en igualdad de oportunidades.
8. Proponer, generar y monitorear acciones que promuevan la igualdad en todos los ámbitos de las personas que laboran en la Comisión, como aquellas enfocadas a la corresponsabilidad laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, como licencias de maternidad y paternidad, horarios diferenciados y todas aquellas que vayan en el respeto a la integridad y libre desarrollo de las personas.
9. Propiciar y generar espacios que fomenten la corresponsabilidad familiar y laboral como salas para lactancia y extracción de leche, así mismo generar espacios que complementen el cuidado de menores; medidas de flexibilización y medidas para atender las necesidades específicas de la diversidad de familias.
10. Promover que todos los eventos de difusión, sensibilización, formación, profesionalización y capacitación que genere la institución dirigidos a la población, estén pensados desde su diseño, convocatoria, definición de metas y resultados con enfoque de Derechos Humanos, igualdad de género, sin sesgos sexistas, no discriminación e inclusión para todo el personal que labora en la Comisión Nacional.

11. Contar con un sistema de información sobre procesos, sentencias, leyes y demás elementos jurídicos que permitan al personal de la CNDH, desarrollar mejores herramientas legales en la defensa de derechos que impactará de manera importante la atención a víctimas y brindar un mejor servicio en cuestiones de igualdad de género y no discriminación.
12. Diseñar y mantener mecanismos de observación y monitoreo de las acciones previstas al interior de la CNDH para implementar, favorecer y promover la igualdad. Además, de sumar una perspectiva de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

Eje 2. CNDH incluyente y diversa.

En la cultura laboral de las instituciones se reproducen muchos de los aspectos que limitan o impiden el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de grupos de población que han sido históricamente discriminados. Existen prácticas cotidianas, acciones y decisiones normalizadas, que no toman en cuenta la diversidad existente entre la población y entre el propio personal que forma parte de una institución.

La inclusión y el respeto a la diversidad nos permiten ver más allá de los estereotipos que subyacen en un sistema patriarcal que establecen al hombre blanco, heterosexual, sin discapacidad, de clase media, con cierta formación académica, como referente de lo humano. Invita a mirar la diversidad cultural, étnica, social, religiosa, política, de orientación sexual, diversidad funcional y de otros tipos, como parte de lo que genera la riqueza de un grupo o colectivo.

Además, desde un enfoque de género, no discriminación, inclusión y con respeto a la diversidad, las instituciones públicas, gubernamentales o autónomas, deben tomar en cuenta que la población que requiere de sus servicios o el

personal que labora en sus instalaciones, tienen una serie de derechos relativos al trato respetuoso, digno, con equidad, no discriminación, con accesibilidad y movilidad segura y en condiciones de seguridad.

Objetivos

1. Informar, sensibilizar, capacitar y profesionalizar sobre inclusión, no discriminación y diversidad.
2. Proponer acciones afirmativas, de nivelación y visibilización hacia colectivos que han sido discriminados y excluidos históricamente.
3. Propiciar un clima laboral basado en la igualdad de género, no discriminación, inclusión, respeto a la diversidad y eliminación de cualquier forma de violencia; así como en los principios, compromisos, valores, reglas de integridad y conductas reconocidos en el Código de Ética y el Código de Conducta.

Estrategias

1. Plantear e implementar cursos de capacitación y generar material informativo con respecto a la inclusión y el respeto a la diversidad para el personal de todos los niveles dentro de la Comisión Nacional y sus familias.
2. Promover la contratación de personas pertenecientes a los grupos de población tradicionalmente discriminados y excluidos: personas con discapacidad, personas adultas mayores, afrodescendientes, indígenas y población lésbico, gay, bisexual, trans e intersexual (LGBTI).
3. Favorecer la accesibilidad física y los ajustes razonables para que todas las personas, sin discriminación, tengan acceso y puedan moverse y comunicarse en las instalaciones de edificios y oficinas de la Comisión Nacional. Esto incluye a servidoras y servidores públicos que laboran en la institución como a la población que acude a solicitar y

recibir algún servicio. Tomando todo en cuenta que cuando sea necesario, realizar los ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores o personas embarazadas.

4. Facilitar que en todos los procesos en los que haya una persona con discapacidad auditiva o del habla se cuente con un/a intérprete de señas, y que en la planeación o convocatoria de toda reunión de trabajo y evento de capacitación se considere la accesibilidad física para las servidoras y servidores públicos con alguna discapacidad motriz, visual o auditiva.
5. Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores, con discapacidad y aquellas que viven con diversidad funcional.
6. Facilitar que en todos los procesos en los que haya una persona que hable algún idioma de pueblos originarios, se cuente con un/a intérprete que facilite y permita la comunicación para la persona en cualquier espacio de la Comisión Nacional.
7. Fortalecer las capacidades del personal para detectar las múltiples discriminaciones, por ejemplo: ser mujer, persona mayor y con discapacidad motriz (interseccionalidad), que pueden presentarse en una persona, de manera que se pueda brindar un trato y servicio integral, empático y atendiendo a los contextos específicos.
8. Facilitar la capacitación para el trabajo y el uso de tecnologías, incluyendo las de la información, de todas las servidoras y los servidores públicos, particularmente de quienes tienen alguna discapacidad y/o son adultas/os mayores
9. Fortalecer la comunicación interna y externa mediante el enfoque de género y el uso lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación dentro de la Comisión Nacional.

10. Animar el uso de imágenes no discriminatorias, incluyentes y libres de sexismos, cissexismos o estereotipos, en las campañas internas y externas, así como en los diversos materiales de difusión, capacitación o sensibilización, impresos o electrónicos.
11. Divulgar las normas, principios, programas y acciones en materia de igualdad de género, no discriminación, inclusión y de respeto a la diversidad, al interior de la institución.

Eje 3. CNDH y el Acceso a una vida libre de Violencia

Es importante adoptar un enfoque de acompañamiento a las víctimas y a los presentes casos de acoso u hostigamiento sexual desde un enfoque de justicia restaurativa que vaya en sintonía con las garantías de reparación y no repetición que todo Estado debe garantizar, según lo establecido bajo el concepto de reparación integral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La violencia de género es aquella ejercida contra cualquier persona, en función de la construcción social de género, es decir, de lo que se espera que mujeres y hombres sean y hagan. La violencia contra las mujeres es específicamente ejercida contra ellas por el rol de género. Ésta puede presentarse en diferentes formas: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, es diversos ámbitos como el familiar, escolar, laboral, la comunidad o en las instituciones. Por supuesto no podemos dejar de mencionar la violencia feminicida como la expresión extrema de la violencia específica hacia las mujeres.

El hostigamiento y acoso sexual son las formas de violencia sexual más presentes en la vida laboral y en la mayoría de los casos las víctimas son las mujeres. Cuando no hay mecanismos de denuncia institucionales o éstos son ineficientes, se erosiona la confianza de las y los trabajadores. Por ello esta Política de Igualdad hace énfasis en generar una cultura laboral libre de violencia, con tolerancia “cero” al acoso y hostigamiento sexual, que promueva mecanismos de defensa eficaces para las víctimas.

Esta Comisión Nacional hace un compromiso explícito de combatir la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual, así como todo tipo de discriminación y violencia laboral.

Asimismo, una cultura libre de toda forma de violencia implica prevenir y eliminar el acoso laboral que afecta tanto a hombres como a mujeres. Tratándose de las mujeres, la violencia y acoso laboral puede contener además el componente de la discriminación por razones de género y manifestarse en conductas sexistas que los agravan.

Objetivos

1. Eliminar toda forma de violencia hacia las mujeres dentro de la Comisión
2. Desarrollar estrategias para la prevención de la violencia
3. Coadyuvar en la generación de mecanismos que garanticen el respeto del derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia.

Estrategias

1. Informar, y sensibilizar al personal de la Comisión Nacional sobre las formas y las repercusiones de la violencia de género contra las mujeres y de la violencia laboral y sus múltiples formas.
2. Difundir información que contribuya a la prevención y eliminación del acoso y hostigamiento sexual; así como a una amplia divulgación del principio de “Cero Tolerancia”, ante a estas conductas.
3. Apoyar en la elaboración de contenidos y realizar propuestas para el que el Comité de Ética e Integridad y sus subcomités, cuenten con información que promueva los principios, valores y conductas éticas que fortalezcan una cultura libre de cualquier forma de violencia en la Comisión Nacional, así como la aplicación del Bloque

Constitucional, el Control de Convencionalidad y el principio de progresividad, en los casos que lleguen a dicho comité.

4. Apoyar en la difusión de los Códigos de Ética y de Conducta; del Protocolo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para Prevenir y Atender el hostigamiento y Acoso Sexual; y de las instancias de denuncia y atención de la discriminación y la violencia laboral; hostigamiento y acoso sexual.
5. Capacitar ampliamente a las servidoras y los servidores públicos encargadas/os de recibir, atender e investigar las denuncias y quejas de discriminación y violencia laboral.
6. Alentar a las servidoras y servidores públicos para 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. Además, de difundir los diversos medios que existen para sancionar estas prácticas.
7. Orientar sobre el procedimiento que corresponda, a quienes deseen presentar una denuncia o interpongan quejas sobre hechos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual. Asimismo, se tenga previsto la atención y canalización de acuerdo a la naturaleza del hecho (vía administrativa, laboral o penal) e información sobre las instancias externas y debido proceso en caso de controversia.
8. Participar en las sesiones del Comité de Ética e Integridad donde se resuelvan casos de Hostigamiento y Acoso sexual, discriminación y violencia laboral, con el objetivo de observar si se aplica la perspectiva de género, igualdad, inclusión y no discriminación, enfoque de víctimas, así como el Bloque Constitucional y el Control de Convencionalidad.

9. 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 proceso de reeducación.
10. Facilitar procesos desde la justicia restaurativa hacia la reparación y no repetición de los casos. Además de contar con procesos de transparencia sobre las resoluciones de los casos, respetando siempre la privacidad y la identidad de las partes.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN

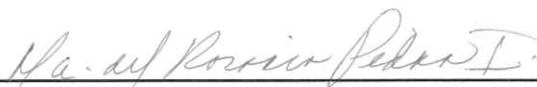
Para la aplicación, seguimiento y evaluación de esta Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia 2020-2024, la Oficialía Mayor, a través de la Unidad de Igualdad de Género, promoverá la elaboración de planes, programas y acciones que retomen los ejes y estrategias propuestas en este documento. Los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional promoverán, en sus respectivos ámbitos, la implementación de las acciones y mecanismos de la Política y favorecerán la difusión de la misma entre su personal.

La implementación de la presente política se armonizará con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, donde la evaluación, auditoría y seguimiento de las acciones quedará en observancia de los mecanismos existentes en la Comisión Nacional y de la Unidad de Igualdad de Género.

Con el fin de evaluar la Política se llevarán a cabo revisiones semestrales de las acciones emprendidas, de los avances cualitativos y cuantitativos, así como la identificación de posibles obstáculos para ubicar áreas de oportunidad y tomar decisiones que permitan el logro de los objetivos y metas. La Unidad de Igualdad de Género (UIG) emitirá un informe anual de evaluación de los avances de la Política con base en los informes generados. Se presentará un informe de evaluación final de la Política al concluir los 5 años que tiene ésta para su ejecución.

Ciudad de México a 25 de noviembre del 2020.

La Presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos



María del Rosario Piedra Ibarra

Referencias

Barquet, M., & Benitez, A. (2016). *La transversalización de la política de género: Una estrategia para avanzar en la igualdad*. Ciudad de México: SCJN.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexual, Trans e Intersex en América*. CIDH.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (25 de Septiembre de 2020). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la Diversidad Sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: 05/02/1917, Diario Oficial de la Federación

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará". Belém. 06/09/1994.

Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Nueva York. 18/12/1979.

Facio, A. (2010). *Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos*. San José: IIDH.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2007). *Atención Integral a víctimas de tortura en procesos de litigio*. San José: IIDH.

Instituto Nacional de Desarrollo Social. (2016). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). *Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública*. Ciudad de México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *ABC de género en la Administración Pública*. Ciudad de México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. Ciudad de México: INMUJERES.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México: 06/01/2017, Diario Oficial de la Federación

Patronato de Ayuda en Acción, A.C. (2004). . *Ayuda en Acción, Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Respeto a la Diversidad 2020-2024*. Madrid.

Plan Nacional de Desarrollo. México: 20/05/2013, Diario Oficial de la Federación.

Proyecto Equal “En Clave de Culturas” . (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*.

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” .

Proyecto Fortalecimiento de la Federación Iberoamericana del Ombusman. (2014). *Manual para la formulación de políticas institucionales de género*. Managua.

Rota, G., & Muriel, M. (1989). *Comunicación Institucional*. Ciudad de México: Ciespal.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). *Protocolo para Juzgar con perspectiva de género*. México: SCJN.

Política elaborada por la UIG del a CNDH, Ciudad de México.

Nasnía Oceransky Woolrich, Titular de la UIG

Jessica Marjane Durán Franco, Jefa de Departamento de Política Institucional de la UIG

Noviembre 2020