

<b>NOMBRE DEL MEDIO DE VERIFICACIÓN:</b>	
<b>Porcentaje de Políticas Institucionales de Igualdad de Género elaboradas y aprobadas</b>	
<b>Clave y nombre de la Dependencia:</b>	3318- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo.
<b>Programa Presupuestario:</b>	M001 - Gestión y Apoyo Institucional Transversal
<b>Resumen narrativo del nivel reportado:</b>	Política Institucional de Igualdad de Género elaborada y aprobada para establecer lineamientos.
<b>Indicador:</b>	Porcentaje de Políticas Institucionales de Igualdad de Género elaboradas y aprobadas
<b>Método de Cálculo:</b>	(Número de políticas institucionales de igualdad de género aprobadas/Número de políticas institucionales de igualdad de género previstas)x100
<b>Trimestre reportado:</b>	1 Trimestre 2026
<b>Liga de Publicación del Medio de Verificación:</b>	<a href="https://ceaveqroo.qroo.gob.mx/planeacion-institucional/">https://ceaveqroo.qroo.gob.mx/planeacion-institucional/</a>
<b>Unidad Responsable del Indicador:</b>	3318- 1405 Dirección de Administración y de Archivos.

**Datos de las Variables reportadas:**

**Numerador:** Número de políticas institucionales de igualdad de género aprobadas. = 1

**Denominador:** Número de políticas institucionales de igualdad de género previstas. = 1

**Descripción de los resultados:**

En este periodo 2026 se logró implementar y consolidar la política institucional de igualdad de género de la CEAVEQRO, promoviendo acciones orientadas a garantizar la equidad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos dentro de la institución. Se fortalecieron las capacidades del personal mediante actividades de sensibilización y capacitación, fomentando una cultura organizacional incluyente. Asimismo, se impulsaron mecanismos para incorporar la perspectiva de género en los procesos de atención a víctimas, contribuyendo a brindar servicios más integrales y adecuados. Estas acciones reflejan el compromiso institucional por construir espacios más justos, igualitarios y libres de violencia.

**Tipo de evidencia:**

Se anexa el PDF. de la política institucional de igualdad de género de la CEAVEQRO firmada 2026.



COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN  
A VÍCTIMAS DEL ESTADO  
DE QUINTANA ROO

**Mtro. Gustavo Eduardo Radilla Navarro**  
Director de Administración y de Archivos de la CEAVEQRO



**CEAVEQROO**

COMISIÓN EJECUTIVA  
DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS  
DEL ESTADO  
DE QUINTANA ROO

## **Política Institucional de Igualdad de Género de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo**

La Política Institucional de Igualdad de Género de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo se instituye a fin de consolidar un cultura institucional en la cual se promueva y ponga en práctica la transversalización de la perspectiva de género en conjunto con la defensa de los derechos humanos, el fomento a la igualdad, la detección, prevención y atención de la violencia de género u otra de cualquier tipo y modalidad, así como de discriminación contra quienes integran esta Comisión y en donde permee la igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción, con especial énfasis en la igualdad de género y respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, observando en todo momento los principios y valores de la Comisión.

La Política Institucional de Igualdad de Género es de observancia general y obligatoria para todos y todas las y los integrantes que trabajan en esta Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo.

### **OBJETIVOS**

1. Transversalizar la perspectiva de género en todos los ámbitos del que hacer de la Comisión.
2. Superar las desigualdades, violencias y brechas de género que existen en todos los ámbitos de la Comisión reconociendo y promoviendo la igualdad sustantiva de género.
3. Diseñar acciones dirigidas a impulsar y fomentar actitudes, comportamientos y conductas que conduzcan a la construcción de una vida con igualdad.
4. Desarrollar acciones e implementar medidas y adecuaciones en cualquier ámbito laboral.
5. Erradicar todo tipo de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género, promoviendo el ejercicio de los derechos de todas las personas que integran esta Comisión.



## **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

### **1. IGUALDAD DE GÉNERO**

Asumir como principio rector la igualdad sustantiva, buscando la erradicación de toda forma de violencia de género entre las personas que integran la Comisión y en el marco de una cultura que involucre valores, actitudes y comportamientos que deben asumirse como parte del respeto a la vida y a la dignidad de las personas.

### **2. ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA Y PROMOTORES DE PAZ**

Fomentar entre quienes integran la Comisión relaciones de respeto, basadas en principios y valores, fomentando la construcción de una cultura de paz y la erradicación de cualquier tipo de discriminación y violencia en todos sus tipos y modalidades, especialmente la de género.

### **3. FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LIBRE DE VIOLENCIA**

Incorporar la perspectiva de género como un eje transversal en los planes y programas de trabajo, así como el desarrollo de procesos de enseñanza-aprendizaje y actividades libres de violencia.

### **4. RESULTADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Promover en los procesos de generación del conocimiento, innovación, creación artística, y sus productos, la participación de mujeres y su liderazgo en los equipos, así como en la distribución de los fondos, tomando en cuenta directrices institucionales en investigación, desarrollo, producción, divulgación e incidencia social.


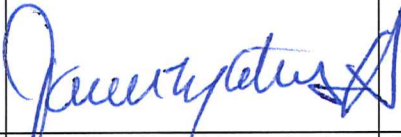

### **5. PROCESOS DE GESTIÓN LABORAL Y ADMINISTRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Incorporar las medidas y mecanismos necesarios para integrar la equidad de género y la igualdad de trato y oportunidades en la gestión laboral y administrativa, con base en el respeto a los derechos humanos y la no discriminación, así como en el otorgamiento de las prestaciones, procesos transparentes y libres de sesgos sexistas o discriminatorios en la promoción, selección, capacitación y contratación del personal.



**6. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL.**

Fortalecer la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, especialmente la ejercida contra las mujeres mediante la emisión, actualización y difusión permanente de normas, estrategias y acciones desde una visión transversal, y los mecanismos e instancias para su debida atención.

Elaboró	Revisó	Autorizó
 Lcda. María Valentina Escalante Ávila	 C. Janelle Irina Matus Aguilar	 Lcda. María Elena García Flores