Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia de la Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora.

Periodo: 2022

Responsable del programa:

Maricela Ávila Soto

Directorio

Gobernador Constitucional del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave:

Ing. Cuitláhuac García Jiménez

Titular de la Secretaría:

Mtro. Zenyazen Roberto Escobar García

Titular de la Entidad

Mtra. Sandra Angélica Hernández Herrera.

Unidad de Género:

Maricela Ávila Soto

Tabla de contenido

Informe ejecutivo 5

Antecedentes 6

Justificación 8

I.- ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 10

Objetivo 10

Vinculación inter 10

Vinculación intra 10

1.1. Acciones que dan cumplimiento a la Planeación, Programación y Presupuestación de su Dependencia o Entidad, así como de las Políticas Públicas con PGE al interior de la Dependencia o Entidad. 10

1.2. Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional. . 10

1.3. Acciones encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad. 11

II.- ACCIONES CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS 13

Objetivo 13

Vinculación inter 13

Vinculación intra 13

2.1. Acciones Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niña. 13

III.- ACCIONES PARA ATENDER EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL HS Y AS, AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD. 15

Objetivo 15

Vinculación inter 15

Vinculación intra 15

3.1. Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de su dependencia o entidad. 15

3.2. Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo. 16

3.3. Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM. 16

Bibliografía 17

Anexos 18

Anexo 1.- Diagnostico. 18

Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2022 (formato excel) que integra las acciones formalmente alineadas a lo descrito en este documento word y que justificarán las metas y avance de cumplimiento a sus indicadores de la Actividad Institucional Transversal 470 Igualdad de Género..... 19

Informe ejecutivo

El Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia de la Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora (PATINV), establece las acciones para el cumplimiento a los marcos normativos para la igualdad y no violencia a través de la atención de los siguientes apartados:

I. Acciones para la igualdad entre hombres y mujeres.
II. Acciones cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y niñas.
III. Acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del Hostigamiento Sexual(HS) y Acoso Sexual (AS).

Cada apartado tiene un objetivo, así como, la descripción de la vinculación inter e intra de los participantes y responsables de llevar a cabo las acciones determinadas, que, a su vez, se desagregan para dar atención puntual a la política pública de igualdad y no violencia.

El PATINV constituye la proporción de 10 cursos para la capacitación y sensibilización en temas como:

Diversidad Sexual y Derechos Humanos.
Bienestar psicosocial en el ambiente laboral y la nueva normalidad.
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
Inclusión y Discapacidad.
Derechos Humanos y Violencia.
EL ABC de la igualdad y la no discriminación.
Acoso Escolar, Violencia Escolar y en la Escuela.
Inducción a la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela?

Además de concientización por medio de las siguientes pláticas y campañas:
"Más allá de la violencia física".
"¿Cómo salir del círculo de la violencia?".
"Masculinidades".
Campaña Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer "Día Naranja".
Campaña en contra del Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS) "Infórmate, Identifica y Denuncia".

También integra actividades administrativas de gestión y diagnóstico, como reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas, seguimiento al programa, auditorías externas e internas para el mantenimiento de la certificación bajo los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Antecedentes

La Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora (UTGZ) desde el 2016 tiene establecida su Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, cuyo objetivo es "Reforzar la igualdad laboral a través de la filosofía, valores y la no discriminación, para crear un clima laboral que favorezca el equilibrio entre la vida profesional y personal", a partir de ese momento se formalizaron las acciones afirmativas y el compromiso con la comunidad universitaria.

En el 2018 la universidad reafirmó su compromiso mediante la obtención la certificación bajo los requisitos NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación por medio del Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (IMNC), el cual se ha mantenido por medio de auditorías anuales internas y bianuales externas.

Se debe agregar que en 2020 a raíz de la articulación de las Unidades de Género para transversalizar la perspectiva de género, al interior de la institución se fortaleció el cumplimiento de la política pública externa e interna de igualdad y no violencia.

A su vez el ordenamiento y establecimiento formal del presente Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No violencia, nos llevó a dar cumplimiento a las normatividades establecidas, mediante la alineación de actividades de acuerdo a los apartados:

IV. Acciones para la igualdad.
V. Acciones cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y niñas.
VI. Programa para prevenir y atender el HS y AS.

Durante el ejercicio 2021 la plantilla laboral de la universidad se conformó por 191 personas de las cuales el 46% fueron mujeres y el 54% hombres, así mismo, de los 19 puestos de responsabilidad el 37% estuvo a cargo de mujeres y el resto por hombres.

La universidad mantiene un programa de capacitación en temas de Derechos Humanos, Igualdad, no discriminación y prevención de las violencias, el cual se actualiza año con año, se diversifica y fortalece en atención a los objetivos establecidos al programa anual de trabajo. Durante el 2021 se capacitó al 68% de la plantilla laboral, logrando 55% de los hombres y el 69% de las mujeres.

En la actualidad la universidad tiene el 53% de mujeres en la población estudiantil, al mismo tiempo el 29% del estudiantado proviene de Pueblos Indígenas con alta marginación, por lo tanto para garantizar la inclusión dentro de los planes y programas de estudios, la igualdad de género se promueve por medio de las asignaturas de Formación sociocultural que integran contenidos para la formación del "ser" de los estudiantes, esta a su vez se fortalece con la filosofía institucional que

implica valores como, lealtad, trabajo en equipo, responsabilidad, respeto y compromiso, de las misma manera se tiene el Programa Institucional de Tutoría de la UTGZ, a través del cual se proporciona al estudiantado el acompañamiento durante su vida académica y se proporciona orientación en temas como:

- Hábitos de Salud y Alimentación.
- Relaciones socioemocionales en el ambiente escolar.
- Métodos Anticonceptivos.
- Modelos generadores de violencia.
- Embarazo y toma de decisiones.
- Igualdad de Género.
- Enfermedades de Transmisión sexual.

Se espera que, con el presente programa, la educación y sensibilización, nos permita mitigar cualquier brecha de desigualdad en nuestra comunidad universitaria.

Justificación

El último diagnóstico que se tiene de la percepción de clima laboral y no discriminación en la UTGZ, es de julio de 2020 y el instrumento de evaluación que se utilizó es el apéndice Normativo "E" de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

Actualmente los resultados obtenidos a través de la medición del clima laboral son considerados favorables, en referencia de Formación y capacitación tenemos un 75.67% de porcentaje satisfacción, el cual presento una mejora bastante significativa de 18.75 con respecto al año anterior, fortaleciendo el proceso de capacitación.

En el apartado de permanencia y ascenso el porcentaje actual es de 84.22%, este fue uno de los apartados con mayor impacto positivo pues en 2019 presento 32.17%, es decir ahora la mayoría del personal opina que la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.

En Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, se tiene un 77.48%, es decir la mayoría considera que, si opta por un horario flexible en su jornada laboral, no será cuestionado su compromiso, y que tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos, por ende es necesario mantener la concientización al personal directivo y mandos medios sobre temas de igualdad y nuevas masculinidades para promover la inclusión de los hombres en actividades del hogar, que permitan eliminar paradigmas impuestos por la cultura y sociedad.

En 2020 el 91% del personal contesto que no ha sufrido un trato inferior o de burla y que se les trata con respeto, esto se ve reflejado en el apartado de Clima labora libre de violencia, el cual refleja un 87.50% en el total de la categoría.

Respecto a la accesibilidad se ha mejorado la infraestructura y durante el 2020 se actualizó y mejoro el Plan de protección civil que considera a las personas con discapacidad, así mismo, se capacitó al personal directivo y de vinculación en el uso de lenguaje incluyente y no sexista, en este apartado se tiene el 71.67% de satisfacción, es necesario continuar con la mejora de infraestructura en cuanto a la construcción de rampas de acceso.

En el apartado de acoso y hostigamiento laboral el 100% respondió que no ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual, no ha vivido contacto físico sexual no deseado, y el 83.33% sabe a qué autoridad puede dirigirse en caso de sentirse acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente.

El análisis anterior comprende la plantilla laboral, sin embargo, es importante mencionar que las acciones afirmativas que se están programando implementar tienen impacto en toda la comunidad universitaria y se harán extensivas a todo el estudiantado.

Con respecto las actividades inclusivas que fueron proporcionadas durante el 2020 a la comunidad estudiantil se tiene el siguiente análisis:

El 85.27% considera entre muy bien y regular las actividades que promueven y facilitan el conocimiento de las artes, tales como danza, música y teatro.

El 90.32% calificó entre muy bien y regular la atención que se les brinda para la preservación de la salud.

En actividades que favorecen el crecimiento personal, a través de pláticas, talleres, conferencias, etc. el 94.52% de la población estudiantil las evaluó como muy bien, bien y regular.

Los espacios que se proporcionan para expresión del estudiantado son apreciados entre muy bien, bien y regular en un 88.14%

I.- ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo

- Fortalecer la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, a través de la perspectiva de género para mejorar la calidad de la enseñanza en los ámbitos públicos y privados.

Vinculación inter

Para la realización de esta acción se solicitará apoyo al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Comisión Nacional de Derechos Humanos(CNDH), el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC).

Vinculación intra

Esta acción se llevará a cabo mediante la colaboración de las áreas de Infraestructura, Recursos Materiales, Recursos Humanos, Calidad, Capacitación, Psicopedagógico, Enfermería, Vinculación, Académica, Jurídico y la Alta Dirección.

1.1. Acciones que dan cumplimiento a la Planeación, Programación y Presupuestación de su Dependencia o Entidad, así como de las Políticas Públicas con PGE al interior de la Dependencia o Entidad.

1.1.1. Gestión ante las autoridades pertinentes para habilitación del presupuesto AIT. 470. Igualdad de Género. Esperando concluir en el mes de diciembre.
1.1.2. Elaboración y entrega de reporte trimestral del avance de las actividades del PATINV.
1.1.3. Reuniones de trabajo para el seguimiento y desarrollo de las actividades programadas en el PATINV 2022, con el Comité de Igualdad, y se llevarán de forma bimestral.

1.2. Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional.

1.2.1. Auditoría externa de recertificación bajo los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación, actividad a coordinase con Calidad, Recursos Humanos, Vinculación, la Alta Dirección y el IMNC, programada para el mes de marzo.
1.2.2. Aplicar el cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación del personal, esta actividad se coordinará con el área de Recursos Humanos, Calidad y la Alta Dirección. Actividad programada para el mes de julio.

1.2.3. Auditoría Interna de vigilancia bajo los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación, actividad a coordinarse con Calidad, Recursos Humanos, Vinculación, la Alta Dirección y el IMNC, programada para el mes de agosto.

1.3. Acciones encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad.

1.3.1. Curso de "Diversidad Sexual y Derechos Humanos", para promover los derechos de todas las personas, este curso se llevará a cabo durante el mes de enero con la CNDH.

1.3.2. Curso "Bienestar psicosocial en el ambiente laboral y la nueva normalidad", con el fin de promover el bienestar psicosocial en el ambiente laboral, para lograr una mejor adecuación a la nueva normalidad, este curso se coordinará con el área de Recursos Humanos y el IMSS. Programada para el mes de febrero.

1.3.3. Conmemoración del "Día de la Familia", para concientizar la influencia de las familias en el desempeño del trabajo y la educación de los hijos e hijas, mediante una plática presencial-virtual para el personal y sus familias, esta actividad se coordinará con las áreas de Recursos Humanos, Vinculación y Calidad, en el mes de marzo.

1.3.4. Curso "A, B, C de la igualdad y la no discriminación" para sensibilizar a las y los participantes en el tema del derecho a la no discriminación, para que estos puedan identificar y prevenir conductas discriminatorias. Actividad a realizar en colaboración con el CONAPRED, durante el mes de abril.

1.3.5. Actividad para conmemorar el "Día de la Niñez", esta se planea realizar al interior de la institución y con las familias del personal con el objetivo de reflexionar sobre nuestro compromiso diario con los niños, niñas y adolescentes, para realizar esta actividad se colaborará con las áreas de Finanzas, RRHH, Planeación, Calidad y Vinculación. Se programa para el mes de abril.

1.3.6. Curso de "Primeros Auxilios", para los integrantes de la brigada de protección civil, con el objetivo de fortalecer sus competencias para salvaguardar la integridad de todas las personas en casos de siniestros, esta actividad se llevará a cabo en conjunto con el área de Recursos Humanos, Protección Civil y Calidad en el mes de abril.

1.3.7. Difusión del "Día de la Madre", para visibilizar la importancia y el impacto que tiene una madre en nuestras vidas, así como, el rol que desempeña en la sociedad, esta actividad se coordinará con Recursos Humanos y Vinculación, en el mes de mayo.

1.3.8. Curso "Inducción a la Igualdad entre hombres y mujeres" con el propósito de facilitar la comprensión de los mandatos y obligaciones normativas para

lograr la igualdad entre mujeres y hombres, la actividad se llevará con la participación del área de Vinculación y el INMUJERES mayo.

1.3.9. Campaña de Difusión del "Día del Padre", para reconocer la importancia del papel de los padres en la crianza y la educación sus hijas e hijos, esta se llevará a cabo de forma virtual con el apoyo de las áreas de Vinculación y Recursos Humanos en el mes de junio.

1.3.10. Curso de "Búsqueda y Rescate", para los integrantes de la brigada de protección civil, con el fin de fortalecer las competencias para salvaguardar la integridad de todas las personas en casos de siniestros, se colaborará con las áreas de Administración, Recursos Humanos, Protección Civil y la Empresa Adicer. Se espera llevar a cabo durante el mes de junio.

1.3.11. Realizar adecuaciones al lactario para mejorar el espacio físico y proporcionar una mejor confortabilidad a las mujeres lactantes. Esta actividad se llevará a cabo con el apoyo de Recursos Materiales, Infraestructura y Enfermería. Actividad programada para el mes de julio.

1.3.12. Promover el lactario y la lactancia materna, para la extracción segura e inocua de la leche y conservarla adecuadamente para la alimentación del bebé durante el horario de trabajo, su uso es importante porque permite ejercer el derecho y responsabilidad dentro del ámbito laboral. Esta actividad será coordinada con las áreas de Enfermería y Vinculación; se programa para el mes de agosto.

1.3.13. Plática "Masculinidades", a fin de replantear la idea de masculinidad y desaprender los roles de género adquiridos durante toda la vida y perpetuados a lo largo de siglos. Esta actividad se desarrollará en colaboración con Recursos Humanos, Vinculación y el IVM en el mes de septiembre.

1.3.14. Plática "Día Internacional del Cáncer de MAMA" con el objetivo de sensibilizar a la población general acerca de la importancia que esta enfermedad tiene en el mundo industrializado y su detección oportuna, actividad a realizarse con el apoyo del área de Enfermería y Vinculación, en el mes de octubre.

1.3.15. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2022.

II.- ACCIONES CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS

Objetivo

- Prevenir la violencia contra las Mujeres, Niños, Niñas y Adolescentes, para la construcción de un ambiente laboral libre de violencia mediante la sensibilización del personal.

Vinculación inter

Para el cumplimiento del objetivo planteado y las actividades programadas se trabajará en coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y el Instituto Veracruzano de la Mujer (IVM).

Vinculación intra

De manera interna se trabajará con las áreas de Vinculación, Psicopedagógico, Recursos Humanos y Capacitación, para el desarrollo de las actividades planteadas.

2.1. Acciones Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niña.

2.1.1. Campaña del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer "Día Naranja", con la finalidad de generar mayor conciencia en la comunidad universitaria sobre la situación de violencia que sufren las mujeres: Invitación a vestir una prenda o listón naranja, Difundir en redes sociales mensajes a favor de la prevención de la violencia contra de las mujeres y las niñas. Actividad que se realizará en colaboración con el área de Recursos Humanos, Vinculación, y Psicopedagógico, actividad que se desempeñará el día 25 de cada mes.
Enero: Entrega distintivo color naranja para conmemorar el día.
Febrero: Separadores alusivos al día naranja para sensibilización del personal.
Marzo: Entrega de distintivo con frase conmemorativa al día naranja.
Abril: Formulario informativo del día Naranja.
Mayo: Plática al personal "Antecedentes del Día Naranja".
Junio: Toma de fotografías en el marco del día naranja.
Julio: Banner de invitación para portar una prenda o accesorio en color naranja en conmemoración al día o portar el distintivo obsequiado.
Agosto: Obsequio de cubrebocas color naranja.
Septiembre: Iluminación del edificio con reflectores color naranja.
Octubre: Platica "Prevención de las violencias" como sensibilización del personal.
Noviembre: Pines Conmemorativos al día naranja.

2.1.2. Conmemoración del Día Internacional de la Mujer mediante una conferencia, con el fin de concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia

de la participación de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad, para esta actividad se trabajará en conjunto con el área de Vinculación, Psicopedagógico y Recursos Humanos, se ha planeado realizarse el 8 de marzo, así mismo, se planea desarrollar un cinedebate acorde a la temática.

2.1.3. Curso "Derechos Humanos y Violencias" para la concientización sobre el problema social de la violencia, su origen, causas, consecuencias, tipos y modalidades, así como, su relación con los derechos humanos, este curso se tiene programado para el mes de marzo en colaboración con la CNDH.

2.1.4. Curso "Acoso escolar, violencia escolar y en la escuela", Analizar el impacto del acoso escolar, la violencia escolar y en la escuela en la vida de niñas, niños y adolescentes, a través de sus conceptos, causas, personas involucradas, manifestaciones y herramientas para su prevención y atención, con el fin de contribuir al respeto y cumplimiento de sus derechos humanos. Actividad que se realizará en colaboración con el área psicopedagógica y la CNDH durante el mes de mayo.

2.1.5. Plática "¿Cómo salir del círculo de la violencia?", con el objeto de visualizar las conductas de violencia y proporcionar formas de ayuda para entornos seguros, actividad a llevar a cabo con el apoyo de recursos humanos, capacitación y el IVM en el mes de julio.

2.1.6. Tipos y modalidades de violencia con la "Película nunca más", contribuir, mediante manifestaciones del arte y la cultura como lo es una obra cinematográfica, a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas, programada para el mes de agosto en colaboración con el departamento de recursos humanos, capacitación y el IVM.

2.1.7. Difundir el "Violentómetro" con la finalidad de que la población sea capaz de identificar desde la violencia más imperceptible, esta actividad se desarrollará en colaboración con Vinculación, está programada para el mes de octubre.

2.1.8. Curso "Como promover la inclusión y la no Discriminación en la escuela" con el fin de fortalecer las políticas de igualdad y no discriminación, esta actividad se programa para el mes de noviembre en colaboración con el CONAPRED.

2.1.9. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2022.

III.- ACCIONES PARA ATENDER EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL HS Y AS, AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD.

Objetivo

La Unidad de Género, fortalecerá las capacidades del personal que labora **al interior** de su Dependencia-Entidad, para comprender e identificar el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en su entorno laboral, apoyando activamente la detección, prevención, atención en conformidad con las disposiciones enmarcadas en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la APE.

Vinculación inter

Se coordinará externamente con el Instituto Veracruzano de las Mujeres (INMUJERES), Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL).

Vinculación intra

Para llevar a cabo acción antes establecida se colaborará internamente con el área Jurídica, la Alta Dirección, Recursos Humanos, Capacitación, Calidad y vinculación.

3.1. Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de su dependencia o entidad.

3.1.1. Curso "Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual", con el fin de conocer el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece, como prevenir y denunciar en contra del hostigamiento y acoso sexual, esta actividad se coordinará con el área de Capacitación, Recursos Humanos, Calidad e INDESOL, se llevará a cabo durante el mes de febrero.

3.1.2. Campaña en contra del Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS) "Infórmate, Identifica y Denuncia" para la prevención e identificación de conductas de HS y AS la actividad será desempeñada con el apoyo del área de vinculación, esta actividad se realizará en los meses de abril, mayo y junio.

3.1.3. Curso "Súmate al Protocolo" para facilitar la comprensión de las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; y fomentar ambientes laborales libres de violencia y la cultura de igualdad, para realizar esta actividad se trabaja con las áreas de Recursos Humanos, Capacitación e INMUJERES para llevarse a cabo en el mes de octubre.

3.2. Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo.

3.2.1. Capacitación en la NMX-R-O25-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y Nos discriminación, con el fin de fortalecer el Programa de Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia, esta actividad se realizará con el apoyo de Recursos Humanos y Calidad, se programa para el mes de febrero.

3.2.2. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2022.

3.3. Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM.

3.3.1. Difundir el protocolo para la atención en casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

3.3.2. Gestionar el convenio para el seguimiento e integración de información al Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de violencia contra las Mujeres en el Estado de Veracruz (BANESVIM).

Bibliografía

CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN VERACRUZ. ESTRATEGIA DE COORDINACIÓN ESTATAL.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 28 de julio de 2018.

ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN MÉXICO.

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE.

LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE.

PLAN NACIONAL DESARROLLO 2019-2024.

PLAN VERACRUZANO DE DESARROLLO 2019-2024.

PROGRAMA ESPECIAL CULTURA DE PAZ Y DERECHOS HUMANOS 2019-2024.

PROGRAMA SECTORIAL VERACRUZANO DE EDUCACIÓN 2019-2024.

Anexos

Anexo 1.- Diagnostico.

ANÁLISIS POR AÑO UTGZ.										
No.	**Apartado de referencia**	**Subtotales ideales**	**Subtotales obtenidos 2018**	**UTGZ 2018 %**	**Subtotales obtenidos 2019**	**UTGZ 2019 %**	**Subtotales obtenidos 2020**	**UTGZ 2020 %**	**Subtotales obtenidos 2020**	**UTGZ 2021 %**
I	Reclutamiento y selección de personal	12	11.44	95.33	10.85	90.42	11	91.67	**11.46**	**95.48**
II	Formación y capacitación	12	8.46	70.5	6.83	**56.92**	9.08	75.67	**8.12**	**67.67**
III	Permanencia y ascenso	18	14.63	81.28	5.79	**32.17**	15.16	84.22	**12.96**	**72.02**
IV	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27	20.61	76.33	17.06	**63.19**	20.92	77.48	**17.89**	**66.27**
V	Clima laboral libre de violencia	42	35.4	84.29	28.62	**68.14**	36.75	87.50	**31.94**	**76.05**
VI	Acoso y hostigamiento	24	22.24	92.67	19.72	82.17	22.25	92.71	**20.42**	**85.09**
VII	Accesibilidad	15	8.5	**56.67**	6.63	**44.2**	10.75	71.67	**7.53**	**50.20**
VIII	Respeto a la diversidad	6	5.27	87.83	4.89	81.5	5.66	94.33	**5.24**	**87.35**
IX	Condiciones generales de trabajo	12	10.1	84.17	8.27	**68.92**	10.5	87.50	**9.20**	**76.71**
	Total	**168**	**136.65**	**81.34**	**108.66**	**65.29**	**142.07**	**84.75**	**124.77**	**75.20**
	Equivalencia	**100**	**81.33**		**64.67**		**84.57**		**74.26**	

Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2022 (formato excel) que integra las acciones formalmente alineadas a lo descrito en este documento word y que justificarán las metas y avance de cumplimiento a sus indicadores de la Actividad Institucional Transversal 470 Igualdad de Género.