



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



Periodo: 2024

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. Víctor Emmanuel Vargas Barrientos

Titular de la Entidad

Mtra. Sandra Angélica Hernández Herrera.

Unidad de Género:

Maricela Ávila Soto



Tabla de contenido

Informe ejecutivo	5
Antecedentes	7
Justificación	9
I.- ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	11
Objetivo	11
Vinculación inter	11
Vinculación intra	11
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.	11
1.2. Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional. .	11
1.3. Acciones encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad.	12
II.- ACCIONES CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS	14
Objetivo	14
Vinculación inter	14
Vinculación intra	15
2.1. Acciones Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niña.....	15
III.- ACCIONES PARA ATENDER EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL HS Y AS, AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD.	16
Objetivo	16
Vinculación inter	16
Vinculación intra	16
3.1. Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de su dependencia o entidad.	16
3.2. Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo.....	17



3.3. Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM. 17

Bibliografía 18

Anexos 19

Anexo 1.- Diagnostico. 19

Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2023 (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..... 20



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 integra la proporción de 12 cursos focalizados para la capacitación y sensibilización del personal, que permitan la Transversalización de la perspectiva de género, igualdad y no violencia en su actuar y en el desempeño de sus funciones, a continuación, se enlistan los temas:

1. Capacitación y Desarrollo Personal
2. Las violencias. Un abordaje desde la salud
3. Curso de Derechos Humanos y Género
4. Masculinidades: modelos para transformar
5. Comunicación escrita y la web
6. Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,
7. La ética en las instituciones y organizaciones
8. Seguridad ante violencia de género en ámbitos escolares
9. Seguridad para todas y todos
10. Salud mental para todas las personas
11. Capacitación en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y Nos discriminación
12. Curso "Protección y apoyo de la lactancia materna en el ámbito laboral

Además de concientización por medio de las siguientes pláticas y campañas:

- Campaña Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer "Día Naranja".
- Difusión y promoción de Políticas de Calidad, Igualdad y No Discriminación, Pronunciamiento de Cero tolerancias al Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual y protocolo para la atención en casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

- Conmemoración de: "Día de la familia", "Día de la Mujer", "Día de la Niñez", "Día de la Mamá", "Día del Papá" y "Día de los Seres Humanos Diversos"
- Campaña en contra del Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS) "Infórmate, Identifica y Denuncia".
- Plática informática sobre la "Lactancia Materna".
- Difusión del violentómetro y el Acosómetro.
- Promoción del lactario y la lactancia materna.
- Mes de la lucha contra el cáncer de mama.

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:

- I. Acciones para la igualdad.
- II. Acciones cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y niñas.
- III. Programa para prevenir y atender el HS y AS.

Durante el ejercicio 2023 la plantilla laboral de la universidad se conformó por 170 personas de las cuales el 47% fueron mujeres y el 53% hombres, así mismo, de los 18 puestos de responsabilidad el 39% 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 2023 se capacitó al 92% de la plantilla laboral, logrando 92% de los hombres y el 91% de las mujeres.

En la actualidad la universidad tiene el 50.4 % 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 la 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 septiembre de 2023 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, así mismo, se tienen las observaciones y recomendaciones de auditorías interna y externas.

Actualmente los resultados obtenidos a través de la medición del clima laboral son considerados suficientes, pero con oportunidades de mejora, en referencia al reclutamiento y selección del personal tenemos un 95.99% de porcentaje satisfacción, el cual es ligeramente por encima al resultado obtenido en el diagnóstico 2022.

En el apartado de Formación y Capacitación, se observa una mejoría con un incremento del 7% con respecto al año anterior.

En 2023 el 79% de las personas contestó que no ha sufrido un trato inferior o de burla y que se les trata con respeto, el total en la categoría de clima laboral libre de violencia es del 73.13%.

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 67% sabe a qué autoridad puede dirigirse en caso de sentirse acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente, en promedio general en el apartado se tiene un 81.33%.

El 73% del personal considera que en la institución se tiene un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales, mientras el 14% percibe que algunas veces y el 4% aprecia que nunca.

Con respecto a las condiciones generales de trabajo el personal evaluó con un 74.90% este apartado, dentro de este apartado el 72% indicó que en la institución las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación, mientras que el 25% opina que solo algunas veces y el 4% estima que nunca.

Se tienen oportunidades de mejora principalmente en los apartados:

Permanencia y ascenso, el porcentaje actual es de 69.75%, dado que se observa una disminución en el indicador, por lo que se plantearán acciones para su mejora.

En Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, se tiene un 66.94%, el 72.83% respondió que en la institución se otorgan permisos para atender

situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores, además el departamento de Recursos Humanos ha demostrado que tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos, sin embargo es importante 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 relación al apartado de accesibilidad se ha mejorado la infraestructura y se ha continuado con la gestión de la mejora en la infraestructura para la inclusión, además, en este apartado se tiene el 49.55% de conformidad, es necesario continuar con la mejora de infraestructura en cuanto a la adecuación de espacios para la accesibilidad igualitaria.

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, debido a que el alcance de las políticas institucionales es a todas las personas que conforman a la universidad.

Con respecto las actividades inclusivas que fueron proporcionadas durante el 2023 a la comunidad estudiantil se tiene el siguiente análisis:

El 82.5% considera entre muy bien y regular las actividades que promueven y facilitan el conocimiento de las artes, tales como danza, música y teatro.

El 81% 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 90.3% 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 90 %.



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 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM) y las plataformas CLIMSS y Académica.

Vinculación intra

Esta acción se llevará a cabo mediante la colaboración de la Rectoría, la Dirección Académica, la Dirección Administrativa, la Dirección de Planeación y Evaluación, la Dirección de Vinculación, el área Jurídica, así como, los departamentos, el personal administrativo y operativo que las conforman.

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. Reporte trimestral del avance de las actividades del PATINV.
- 1.1.2. Mesas de trabajo para el seguimiento y desarrollo de las actividades programadas en el PATINV 2024, con Rectoría, la Dirección Académica, la Dirección Administrativa, la Dirección de Planeación y Evaluación, la Dirección de Vinculación, el área Jurídica, así como, los departamentos, el personal administrativo y operativo que las conforman, en el primer y segundo trimestre.

1.2. Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional.

- 1.2.1. Diagnóstico a partir de los resultados del cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación del personal, resultados de las auditorías internas y externas los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación, y resultados de causas de deserción y seguimiento de egresados, la actividad se coordinará con Calidad, el equipo auditor, los

Departamento de Servicios Escolares y Seguimiento de Egresados, así como, la Alta Dirección, programado para el mes de octubre.

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

- 1.3.1. Capacitar al personal responsables de elaborar planes y programas de capacitación a través del curso "Capacitación y desarrollo de personal", considerando el diagnóstico de necesidades de capacitación, los fundamentos legales y el desarrollo de la organización, la capacitación ha sido programada para el trimestre de enero a marzo.
- 1.3.2. Curso "Derechos Humanos y Género", para reforzar los principales aspectos en torno a la Igualdad de Género y su importancia para la promoción y el respeto de los Derechos Humanos, capacitación dirigida al profesorado y se llevará a cabo durante el mes de marzo, a través de la CNDH.
- 1.3.3. 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 realizar el 8 de marzo.
- 1.3.4. 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, esta actividad se coordinará con las áreas de Recursos Humanos, Vinculación y Calidad, en el mes de marzo.
- 1.3.5. Actualizar el Plan de Protección Civil, con la finalidad mantener los mecanismos adecuados para asegurar la integridad de todas las personas, dicha actividad se llevará a cabo con la persona responsable de la brigada de protección civil, el Depto. de Recursos Materiales y la Dirección Administrativa. Actividad programada para el mes de marzo.
- 1.3.6. Promover y difundir los protocolos de higiene, acceso y asistencia a personas con discapacidad, instruir al personal sobre los mecanismos de atención y acceso de las personas, esta actividad se coordinará con la brigada de protección civil, el Depto. de Recursos Materiales y la Dirección Administrativa. Actividad programada para el mes de marzo.
- 1.3.7. Sensibilizar al personal en puestos de responsabilidad de las áreas Académica, Administrativa y de Planeación con el curso "Masculinidades: modelos para transformar", con la finalidad de comprender la importancia de las masculinidades para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en espacios públicos, privados y sociales. La actividad se desempeñará en los meses de mayo y junio a través de la plataforma punto de género de INMUJERES.

- 1.3.8. Capacitar al personal en las áreas de Difusión y Tecnologías de la Información con el curso "Comunicación escrita y la web", para analizar la importancia de la comunicación escrita durante la fase de planeación de páginas web, considerando como rol principal, el o la receptora. La actividad se llevará a cabo en colaboración con la Dirección de Vinculación y la Dirección Administrativa en el trimestre de abril y junio, y se repetirá en el trimestre de octubre a noviembre.
- 1.3.9. 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, sus derechos y la cultura de paz, para realizar esta actividad se colaborará con las áreas de Finanzas, RRHH, Planeación, Calidad y Vinculación. Se programa para el mes de abril. Este tipo de actividades tienen la finalidad de alcanzar el equilibrio entre la vida profesional y personal.
- 1.3.10. Conmemoración del "Día de la Madre", para visibilizar la importancia y el impacto que tiene las jefas de familia 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.
- 1.3.11. Conmemoración del "Día del Padre", para reconocer la importancia del papel de los padres en la crianza y la educación sus hijas e hijos y reforzar las paternidades responsables, esta se realizará con el apoyo de las áreas de Vinculación y Recursos Humanos en el mes de junio.
- 1.3.12. Capacitación "Auditorías con Perspectiva De Género", para capacitar a las personas responsables de Recursos Humanos, Recursos Financieros y Presupuesto, con la finalidad reconocer la normatividad y las acciones para transversalizar la perspectiva de género al interior de la dependencia o entidad, la actividad se coordinará con el IVM y el Órgano Interno de Control (OIC) en segundo trimestre.
- 1.3.13. Sensibilizar al personal de los departamentos de Recursos Financieros y Recursos Materiales en "La ética en las instituciones y organizaciones", con la finalidad de analizar el proceder ético de las instituciones y organizaciones y de conducirte ética y profesionalmente en un contexto laboral y social por medio de la comparación de diferentes códigos éticos y casos reales actuales, para generar ideas y propuestas éticas, la actividad se llevará a cabo en el trimestre de julio a septiembre y a través de la plataforma Académica.
- 1.3.14. Gestionar una plática informativa de "Lactancia Materna", con la finalidad de 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 Servicios Estudiantiles; se programa para el mes de agosto. Además, esta actividad forma parte del programa de

Trabajo de la Enfermería siendo uno de sus objetivos fomentar el derecho a la salud.

- 1.3.15. Concientizar al personal en general mediante el curso "Protección y apoyo de la lactancia materna en el ámbito laboral" sobre la importancia de proteger, promover y apoyar la lactancia materna para así mejorar la salud de los y las mexicanas, la actividad se coordinará con el Depto. de Recursos Humanos y la Enfermería, a través de la plataforma CLIMSS durante el mes de agosto.
- 1.3.16. Realizar ejercicios de simulacro para identificar qué hacer y cómo actuar en caso de una emergencia, simulando escenarios reales. Actividad regulada por la persona responsable del Programa de Protección Civil en el mes de septiembre.
- 1.3.17. Sensibilizar al personal administrativo y profesorado sobre lo que implica la salud mental, su importancia en la vida cotidiana y las acciones que se pueden implementar para cuidar la salud mental, mediante el curso "Salud mental para todas las personas" para fortalecer la inclusión. La actividad se llevará con el apoyo de la plataforma CLIMSS en el mes de octubre.
- 1.3.18. Conmemoración del "Mes de la lucha contra el 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 Planeación y Enfermería, en el mes de octubre.
- 1.3.19. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2024.

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), el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM) y las plataformas Académica, Capacítate para el Empleo y México X.

Vinculación intra

De manera interna se trabajará con la Rectoría, la Dirección Académica, la Dirección Administrativa, la Dirección de Planeación y Evaluación, la Dirección de Vinculación, el área Jurídica, así como, los departamentos, el personal administrativo y operativo que las conforman.

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: Invitación a la comunidad universitaria a portar una prenda o accesorio en color naranja en conmemoración al día o portar el distintivo obsequiado.
- Abril: Difusión de material didáctico para la concientización y visibilidad de la violencia contra la mujer.
- Julio: Actividad "Yo me uno" que consiste en tomarse una fotografía en
- Noviembre: Plática en conmemoración del Día Internacional.

2.1.2. Curso "Las violencias. Un abordaje desde la salud" para identificar herramientas teóricas y prácticas y, con ello logren contribuir a la desnaturalización de la violencia en todas sus manifestaciones, tanto en la vida personal como en la laboral. La capacitación es para el personal de las áreas de Psicopedagógico, Prácticas y Estadías, Movilidad y Actividades Paraescolares durante los meses de febrero y marzo por medio de la plataforma México X.

2.1.3. Conmemoración del Día de los Seres Humanos Diversos, para sensibilizar al personal en la igualdad sustantiva y no discriminación, actividad programada en el mes de junio con apoyo de la Dirección de Vinculación y Recursos Humanos.

2.1.4. Curso "Seguridad ante violencia de género en ámbitos escolares" con la finalidad de promover los protocolos de seguridad ante la violencia de género en el ámbito escolar basados en conocimientos criminológicos, jurídicos y de seguridad existentes acerca de este fenómeno. La actividad se programa para capacitar al personal docente, de Servicios Escolares, Estudiantiles, Enfermería y del Departamento Psicopedagógico, se realizará con el apoyo de la plataforma Académica durante el trimestre de julio a septiembre.

- 2.1.5. Capacitación para el personal docente en “Seguridad para todas y todos”, para comprender que la seguridad ciudadana es un derecho humano, del que todas las personas son responsables de construir y mantener, reconociendo las condiciones y situaciones que lo generan para vivir libres de violencia física o emocional y con oportunidades de desarrollo. El curso se tiene programado para el trimestre de octubre a diciembre en la plataforma Capacítate para el Empleo.
- 2.1.6. 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.
- 2.1.7. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2024.

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).

Vinculación intra

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

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. Campaña mecanismos de prevención y atención del Hostigamiento Sexual (HS) y el Acoso Sexual (AS).

Difusión del pronunciamiento de rectoría de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acosos Sexual.

Difusión del protocolo para la atención en casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, actividad programada durante el primer trimestre con apoyo del área Psicopedagógica y Dirección de Vinculación.

- 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. Capacitación "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, actividad planeada para la capacitación del profesorado y se coordinará con el IVM para llevarse a cabo durante el mes de julio.
- 3.1.4. Sensibilizar al personal por medio de la herramienta "Acosometro", con la finalidad de visibilizar en el ámbito escolar las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento sexual, se ha programado en el mes de septiembre.
- 3.1.5. Capacitación para el análisis y aplicabilidad del protocolo mediante análisis de casos HS y AS, la actividad se coordinará con el IVM y la UdG en el segundo trimestre y se replicará por la UdG en el tercer trimestre.

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-025-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 la Alta Dirección y Calidad, se programa para el mes de julio.
- 3.2.2. Todas aquellas actividades no previstas que contribuyan a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres a lo largo del ejercicio 2024.

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. Atención de primer contacto y acompañamiento a la persona en calidad de afectada, auxiliar para canalizarla a servicios especializados como salud, psicológicos, jurídicos o aquellos necesarios de acuerdo al caso.

- 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).
- 3.3.3. Gestión de medidas de protección que sean procedentes una vez presentada y ratificada la denuncia por la persona en calidad de afectada

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.- Diagnóstico.

Resultados de diagnóstico de "Percepción del clima laboral", (Apéndice normativo E de la NMX-R-025-SCFI-2015) de los últimos dos años.

No.	Apartado de referencia	Subtotales	UTGZ	Subtotales	UTGZ	Subtotales	UTGZ
		obtenidos 2021	2021 %	obtenidos 2022	2022 %	obtenidos 2023	2022 %
I	Reclutamiento y selección de personal	11.46	95.48	11.34	94.50	11.52	95.99
II	Formación y capacitación	8.12	67.67	7.86	65.50	8.75	72.94
III	Permanencia y ascenso	12.96	72.02	13.16	73.11	12.56	69.75
IV	Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	17.89	66.27	18.27	67.67	18.07	66.94
V	Clima laboral libre de violencia	31.94	76.05	31.79	75.69	30.72	73.13
VI	Acoso y hostigamiento	20.42	85.09	21.28	88.67	19.52	81.33
VII	Accesibilidad	7.53	50.20	7.81	52.07	7.43	49.55
VIII	Respeto a la diversidad	5.24	87.35	5.30	88.33	4.69	78.19
IX	Condiciones generales de trabajo	9.20	76.71	9.50	79.17	8.99	74.90
	Total	124.77	75.20	126.31	76.08	122.25	73.64
	Equivalencia	74.26		75.18		72.77	



Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2023 (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.

