



GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



# Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia

**Instituto Tecnológico  
Superior de Xalapa**



GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



## **Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa.**

**Periodo:**

**2025**

Responsable de la ejecución del programa:

**Lcda. Ilse Sahil Montiel Rodríguez**

**Encargada de la Unidad de Género del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa**

Autorizó:

**M.S.C. Omar Romero Sandoval**

**Director General del Instituto Tecnológico  
Superior De Xalapa**





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



## Directorio

Gobernadora Constitucional del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave  
**Ingra. Norma Rocío Nahle García**

Secretario de Gobierno  
**Lic. Ricardo Ahued Bardahuil**

Directora General del Instituto Veracruzano de las Mujeres  
**Mtra. Zaira Fabiola Del Toro Olivares**

Titular de la Secretaría  
**Dra. Claudia Tello Espinosa**

Titular de la Entidad  
**M.S.C. Omar Romero Sandoval**

Unidad de Género:  
**Lcda. Ilse Sahil Montiel Rodríguez**





## Tabla de Contenido

|                                                                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Antecedentes.</b>                                                                                                                                                                                   | 5  |
| <b>Justificación.</b>                                                                                                                                                                                  | 7  |
| <b>Misión y Visión.</b>                                                                                                                                                                                | 10 |
| <b>I.- Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.</b>                                                                                                                                          | 11 |
| 1.1 Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico con Perspectiva de Género.....                                                                                                             | 12 |
| 1.2 Acciones de capacitación y/o sensibilización, encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad. ....                                         | 12 |
| 1.3 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..... | 17 |
| <b>II.- Acciones para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas.</b>                                                                                                                            | 21 |
| 2.1. Acciones para promover en toda la institución la no violencia contra las mujeres. ....                                                                                                            | 22 |
| <b>III.- Acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de su dependencia o entidad.</b>                                       | 24 |
| 3.1 Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior de su dependencia o entidad. ....                                  | 25 |
| 3.2 Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo.....                                                                  | 26 |
| 3.3 Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM.....                                          | 28 |
| <b>Fuentes de consulta</b>                                                                                                                                                                             | 29 |



## **Antecedentes.**

El Instituto Tecnológico Superior de Xalapa ha implementado diversas acciones con el firme objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres y promover un entorno de igualdad y respeto. Una de las iniciativas más emblemáticas ha sido la campaña "Día Naranja", se lleva a cabo mensualmente como parte de los esfuerzos para sensibilizar y concientizar a la comunidad educativa sobre la importancia de prevenir la violencia de género. A través de esta campaña, se han realizado una variedad de conferencias, talleres y charlas informativas, dirigidas tanto a estudiantes como a docentes y personal administrativo, en las que se abordan temas relacionados con la violencia contra las mujeres, los derechos humanos y la igualdad de género. Estas actividades han sido fundamentales para crear un espacio de reflexión y diálogo que contribuye a erradicar conductas de violencia y discriminación.

Paralelamente, el Instituto ha trabajado en estrecha colaboración con diversas dependencias gubernamentales y organizaciones especializadas en igualdad y derechos humanos. Gracias a estas alianzas, se han organizado múltiples conferencias y actividades formativas en temas como la igualdad de género y la no discriminación, con el fin de dotar a la comunidad educativa de herramientas y conocimientos para promover un ambiente más equitativo e inclusivo. Estas actividades han beneficiado directamente a alumnas, alumnos, docentes y personal administrativo, quienes han podido participar en estas jornadas de sensibilización que fomentan una cultura de respeto y tolerancia en todos los niveles de la institución.

En línea con estos esfuerzos, se ha dado una difusión constante y efectiva de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, un reconocimiento que subraya el compromiso del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa con la creación de un entorno de trabajo justo y equitativo. Esta certificación ha sido de gran importancia, ya que garantiza que la institución cumple con altos estándares de igualdad de oportunidades, tanto para el personal docente como para el personal administrativo. Para mantener dicha certificación, que se obtuvo bajo el esquema de multisitios, se han realizado diversas actividades y auditorías internas que aseguran



GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



el cumplimiento continuo de los requisitos establecidos en la norma, fomentando así un ambiente laboral libre de discriminación y acoso.

El Instituto ha redoblado esfuerzos para dar a conocer todas las actividades y recursos que ofrece la Unidad de Género, creada específicamente para apoyar a los estudiantes, docentes y personal administrativo en cuestiones relacionadas con la violencia de género, el acoso y la discriminación. A través de esta unidad, se han implementado mecanismos de apoyo y asesoría, proporcionando información sobre cómo proceder en casos de violencia o discriminación, facilitando el acceso a los servicios de atención psicológica y legal que brinda la institución.

Debido a los desafíos presentados por la pandemia y la creciente necesidad de adaptarse a un entorno virtual, a partir de 2020 se ha implementado una nueva modalidad de actividades a través de plataformas digitales. Estas incluyen la organización de conferencias virtuales, talleres y charlas en línea, así como campañas de sensibilización en redes sociales sobre temas como la igualdad de género, la prevención del acoso y el ciberacoso, y el uso del lenguaje incluyente. Estas actividades no solo han permitido que la comunidad continúe formándose y sensibilizándose sobre estos temas, sino que también han facilitado la participación de un mayor número de personas, extendiendo el alcance de las campañas a más miembros de la institución, independientemente de su ubicación geográfica.





## Justificación.

Durante el año 2025, se tiene previsto implementar una serie de campañas de difusión, prevención y atención en torno a temas de gran relevancia, que han sido identificados como prioritarios a raíz de los eventos ocurridos en años anteriores. Las lecciones aprendidas han puesto de manifiesto la urgencia de reforzar las medidas para combatir el acoso y la violencia de género en nuestra institución, y de consolidar una cultura de respeto, equidad y no discriminación en todos los niveles de nuestra comunidad académica y administrativa.

Se dará promoción y difusión a cinco campañas permanentes:

- a) Efemérides de Equidad de Género y Derechos Humanos.
- b) Notas informativas sobre herramientas y acciones con las que se cuentan en materia de prevención y atención sobre cualquier tipo de violencia.
- c) Notas informativas sobre igualdad de género y no discriminación.
- d) “Día Naranja para la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas”, diferentes actividades lúdicas de sensibilización y aprendizaje para todas las áreas administrativas.
- e) Campaña “100% libre de acoso”.
- f) Campaña contra el ciberacoso.

Uno de los problemas más alarmantes que se ha detectado en nuestra institución es la prevalencia de casos de acoso sexual y hostigamiento sexual. Por este motivo, se lanzará la campaña "100% Libre de Acoso", que tendrá como eje principal la difusión y prevención del hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución. Esta campaña buscará sensibilizar a la comunidad sobre las consecuencias de estas prácticas, y ofrecerá herramientas para la identificación y denuncia de estas conductas, así como el apoyo necesario a las víctimas. Se tratará de un esfuerzo integral que incluirá actividades como charlas, talleres y distribución de materiales informativos, con el fin de fomentar una mayor conciencia y compromiso en la erradicación del acoso.

Del mismo modo, se dará continuidad a la campaña contra el ciberacoso, un problema que se ha intensificado con el uso generalizado de redes sociales y aplicaciones de mensajería como







GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



WhatsApp. En el contexto actual, donde las interacciones virtuales son cada vez más frecuentes, esta campaña resulta vital para prevenir prácticas dañinas en los entornos digitales, que afectan a la integridad y bienestar de nuestros estudiantes y personal. La prevención del ciberacoso incluirá el fomento de un uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación, así como la capacitación en herramientas para detectar, prevenir y denunciar cualquier tipo de acoso virtual.

Adicionalmente, se continuará con las capacitaciones en temas clave para la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas, el uso de un lenguaje incluyente, y la promoción de nuevas masculinidades. Estos talleres formarán parte de una estrategia educativa que busca transformar las actitudes y comportamientos en torno a los roles de género, contribuyendo a la construcción de una comunidad más inclusiva y respetuosa. Estas actividades estarán abiertas a toda la comunidad educativa, con el fin de generar cambios significativos tanto en el ámbito personal como institucional.

Otro aspecto relevante que ha surgido de la encuesta aplicada por la Unidad de Género del ITSX es la necesidad de aumentar la difusión de los beneficios que conlleva nuestra certificación bajo la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, la cual promueve la igualdad laboral y la no discriminación. A pesar de estar certificados, se ha detectado una falta de conocimiento sobre las ventajas y protecciones que este reconocimiento aporta a la comunidad. Por tal motivo, se intensificará la difusión de esta información, haciendo hincapié en cómo esta certificación contribuye a garantizar un ambiente laboral más equitativo y justo.

Finalmente, uno de los retos más importantes para 2025 será la recertificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, este proceso incluirá una auditoría de vigilancia, que evaluará el cumplimiento de los estándares requeridos, dado que esta recertificación es crucial para mantener el compromiso de nuestra institución con la igualdad y la inclusión, se le dará seguimiento prioritario, asegurando que se cumplan todos los requisitos necesarios para obtenerla nuevamente.







GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



No se omite mencionar la relevancia de difundir a través de la fanpage y las cuentas de correos institucionales del personal administrativo y docentes, efemérides de equidad de género y derechos humanos, asimismo, notas sobre la Certificación en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, el Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Acoso y Hostigamiento Sexual, Protocolos de las Distintas Dependencias Estatales en materia de Género, Violencia de Género, Masculinidades, No Discriminación, entre otros temas relevantes para la comunidad del Tecnológico, esto con el principal interés de dar a conocer las herramientas y pronunciamientos, que al respecto, se tienen.

En resumen, estas acciones están diseñadas para abordar de manera integral los problemas detectados y para avanzar en la creación de un entorno seguro, equitativo y libre de violencia en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, promoviendo el bienestar de toda la comunidad.





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



## Misión y Visión.

### Misión.

La misión de la Unidad de Género es el prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia de genero dentro de la Institución, fortaleciendo las herramientas necesarias para la promoción del respeto a los Derechos Humanos y la No Discriminación, a través de la inclusión y el respeto a la diversidad.

### Visión.

Ser el área que garantice la Igualdad de Género real y la No Discriminación, generadora de un ambiente libre de violencia en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa.





## **I.- Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.**

### **Objetivo.**

Fomentar y promover la igualdad de género en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, a través de la realización de diversas actividades, con el fin de asegurar que la comunidad institucional participe activamente en la creación de un entorno justo, equitativo y libre de discriminación, con igualdad de oportunidades para todos con un enfoque inclusivo.

### **Vinculación inter.**

- Tecnológico Nacional de México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Secretaria de Educación de Veracruz.
- Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- Sistema del Consejo Estatal de Seguridad Pública.
- Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana.
- Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos.
- Subdirección de Servicio Público de Carrera, SEFIPLAN.
- Unidad de Género de la Dirección de Educación Tecnológica del Estado de Veracruz.

### **Vinculación intra.**

- Dirección General.
- Subdirección de Servicios Administrativos.
- Dirección Académica.
- Subdirección Académica.
- Subdirección de Posgrado e Investigación.
- Dirección de Planeación y Vinculación.
- Subdirección de Vinculación.
- Subdirección de Planeación.





## **1.1 Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico con Perspectiva de Género.**

1) Diagnóstico de autoevaluación. Conocer previamente las fortalezas y debilidades de los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025 SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación explorando el desarrollo y ejecución de acciones al interior del Tecnológico Superior de Xalapa con el objetivo de atender lo detectado y con ello buscar construir un ambiente de Igualdad Laboral y No Discriminación. Se realizará el primer trimestre.

2) Diagnóstico sobre discapacidad. Ante las acciones del programa de mejora continua y el acompañamiento hacia la comunidad estudiantil, se llevará a cabo entre los estudiantes, el diagnóstico en la detección de personas con discapacidad, para conocer y desarrollar las estrategias pertinentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje que favorezcan su preparación profesional. Se realizará el primer trimestre.

3) Diagnóstico sobre el Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Con el propósito de evaluar el conocimiento por parte de la comunidad institucional sobre el Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, el apoyo, el conocimiento, la asesoría y en general la actuación de este, con la finalidad de promover la cultura de la denuncia. Se realizará el tercer trimestre.

4) Diagnóstico de autoevaluación final. Se llevará a cabo con la finalidad de realizar el PATINV 2026. Se realizará el cuarto trimestre.

## **1.2 Acciones de capacitación y/o sensibilización, encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad.**

### **1.2.1 Curso Equidad de Género.**

Curso dirigido a personal administrativo, docentes y comunidad estudiantil, sobre los conceptos básicos de equidad de Género y su importancia en la aplicación en los entornos de trabajo y aulas de estudio.



Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación, Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales; Docentes; dos grupos de 6to semestre de la comunidad estudiantil. Se llevará a cabo en el primer trimestre.

### **1.2.2 Masculinidades.**

Plática dirigida a personal administrativo y docentes, con la finalidad de reflexionar sobre la construcción de la masculinidad en la sociedad mexicana.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación, Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales; Docentes; dos grupos de 1er. semestre de la comunidad estudiantil. Se llevará a cabo en el tercer trimestre.

### **1.2.3 Género desde los Derechos Humanos.**

Plática dirigida a personal administrativo y docentes, con la finalidad de dotarlos de herramientas teóricas que contribuyan a fortalecer el conocimiento en materia de Derechos Humanos.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Servicios Administrativos, Docentes. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre.

### **1.2.4 Evento 8M. Día Internacional de la Mujer.**

Feria lúdica para capacitar y sensibilizar sobre el empoderamiento, la sororidad y el amor propio en el feminismo. Stands de Talleres informativos, capacitación y convivencia en un ambiente





sano. Dirigido a todo el personal administrativos y docentes. Se llevará a cabo en el primer trimestre.

#### **1.2.5 Evento 19N. Día Internacional del Hombre.**

Feria lúdica para capacitar y sensibilizar, que busca visibilizar temas relacionados con la salud masculina, las contribuciones positivas de los hombres a la sociedad, y la promoción de la igualdad de género, la paz y la equidad. Dirigido a todo el personal administrativos y docentes. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre.

#### **1.2.6 Charla sobre la cartilla de Derechos de las Mujeres.**

Plática de sensibilización, misma que es una herramienta de pedagogía popular que será repartida en todo el país con el objetivo de que niñas y mujeres conozcan y exijan el cumplimiento de sus derechos; el documento forma parte de la Campaña Permanente por la Igualdad y en Contra de la Violencia hacia las Mujeres implementada por parte del Gobierno Federal y la Secretaría de las Mujeres. Se llevará a cabo en el tercer trimestre.

#### **1.2.7 Instituto de Derechos, todos y todas tenemos voz.**

Jornada temática con actividades enfocadas en la promoción de los Derechos Humanos y la No Discriminación garantizando que toda la comunidad del ITSX conozca y reflexione sobre la igualdad de trato, oportunidades y el respeto a los Derechos Humanos en el entorno laboral. Tercer trimestre.

#### **1.2.8 Campaña de difusión “Efemérides equidad de género y derechos humanos”. Permanente.**

Enero

4 Día mundial del Braille.

13 Primer Congreso Feminista.

19 Publicación de la Convención Belém do Pará en el D.O.F.

24 Día mundial de la cultura africana y las personas afrodescendientes.

24 Día internacional de la educación.





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



## Febrero

- 4 Día mundial contra el cáncer.
- 6 Día Internacional de Tolerancia Cero a la Mutilación Genital Femenina.
- 11 Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 18 Día de la Mujer de las Américas.
- 20 Día Mundial de la Justicia Social.
- 21 Día internacional de la Lengua Materna.

## Marzo

- 1 Día de la Cero Discriminación.
- 8 Día Internacional de la Mujer.
- 21 Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.
- 31 Día Internacional de la Visibilidad Trans.

## Abril

- 7 Día mundial de la Salud.
- 16 Día internacional contra la esclavitud infantil.
- 22 Día Internacional de las Niñas en las TIC.
- 26 Día de la Visibilidad Lésbica.
- 28 Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.

## Mayo

- 1 Día internacional de las personas trabajadoras.
- 15 Día internacional de las familias.
- 17 Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y la Bifobia.
- 21 Día mundial de la diversidad cultural para el diálogo y el desarrollo.
- 28 Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.

## Junio

- 5 Día mundial del medio ambiente.







GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



- 9 Aniversario de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- 19 Día Internacional Eliminación de Violencia Sexual en los Conflictos.
- 20 Día mundial de las personas refugiadas.
- 21 Día Mundial por la Educación No Sexista.
- 26 Día internacional en apoyo a las víctimas de tortura.
- 28 Día Internacional del Orgullo LGBTI+.

#### Julio

- 3 Aniversario del derecho al voto de las mujeres en México.
- 11 Día mundial de la población.
- 22 Día Internacional del Trabajo Doméstico.
- 30 Día Mundial contra la Trata de Personas.

#### Agosto

- 9 Día internacional de los pueblos indígenas.
- 12 Día Internacional de la Juventud.
- 30 Día Internacional de las Víctimas de Desapariciones Forzadas.

#### Septiembre

- 4 Día de la Salud Sexual.
- 5 Día Mundial de la Mujer Indígena.
- 8 Día internacional de la Alfabetización.
- 18 Día Internacional de la Igualdad Salarial.
- 23 Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres. Niñas/Niños
- 23 Día Internacional de las Lenguas de Señas.
- 28 Día de acción global por la despenalización del aborto en América Latina y el Caribe.
- 28 Día Internacional del Derecho de Acceso Universal a la Información.

#### Octubre

- 1 Día Internacional de las Personas Adultas Mayores.
- 2 Día Internacional de la No Violencia.





- 10 Día Mundial de la Salud Mental.
- 11 Día Internacional de la Niña.
- 15 Día Internacional de las Mujeres Rurales.
- 17 Conmemoración del Sufragio de las Mujeres en México.

#### Noviembre

- 3 Día internacional contra la violencia y el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso.
- 19 Día Mundial para Prevenir la Explotación, los Abusos y la Violencia Sexuales contra los Niños y Promover la Sanación.
- 20 Día Mundial de la Infancia.
- 25 Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- 29 Día Internacional de las Mujeres Defensoras de los Dd. Hh.

#### Diciembre

- 1 Día Mundial del SIDA.
- 3 Día Internacional de las personas con discapacidad.
- 10 Día de los Derechos Humanos.
- 18 Conmemoración de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- 18 Día Internacional del migrante.

### **1.3 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.**

#### **Mesa de trabajo 1. Dirección General. Segundo trimestre.**

##### Actividades:

- Cumplimiento de la transversalidad de las actividades institucionales con la igualdad de género y la no discriminación.





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



- Participación de los directivos en las capacitaciones y pláticas de sensibilización sobre la igualdad de género y la no discriminación.
- Fomento del lenguaje incluyente en la documentación institucional y en el diálogo laboral.
- Asistencia a las capacitaciones.

## **Mesa de trabajo 2. Dirección Académica. Segundo trimestre.**

Subdirección Académica y Subdirección de Posgrado e Investigación.

Actividades:

- Manual de atención de denuncias en los comités de ética.
- Protocolos para la identificación, prevención e intervención en el acoso escolar, el maltrato infantil y actos de connotación sexual para los planteles educativos del Estado de Veracruz.
- Denuncias: alumno vs alumno, alumno vs docente, docente vs alumno, administrativo vs alumno, alumno vs administrativo.
- Formato de inscripción para nuevos ingresos de estudiantes, llenar formato de ficha médica, donde especifiquen si presentan una discapacidad (tipo, diagnóstico, necesidad específica)
- Capacitación docente, eliminar cualquier tipo de discriminación, desigualdad o violencia hacia las mujeres al interior del Instituto y en caso de que tengan una alumna o alumno con discapacidad, tengan las herramientas y conozcan las estrategias necesarias para impartir la asignatura salvaguardando los derechos de este en cumplimiento con el objetivo de ser una institución inclusiva.
- Fomento del lenguaje incluyente en la documentación institucional y en el diálogo laboral.
- Asistencia a las capacitaciones.

## **Mesa de trabajo 3. Dirección de Planeación y Vinculación. Segundo trimestre.**

Subdirección de Vinculación





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



## Subdirección de Planeación

### Actividades:

- La realización de cualquier publicación institucional deberá contener lenguaje incluyente, los dibujos siempre serán de paridad de género, es decir, si hay un hombre deberá haber una mujer, etc), la fanpage deberá dar cumplimiento con lo presente.
- Publicación en la fanpage de efemérides relacionadas con la equidad de género y los derechos humanos.
- Publicación en la fanpage sobre temas relacionados a la Unidad de Género, de conocimiento general sobre la cero tolerancia a la violencia contra mujeres y niñas, menciones oficiales, Subcomité de Ética y prevención de conflictos de interés, Certificación de la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015.
- Cobertura y publicación de eventos de la UG con fotografías de los directivos, para dar cumplimiento a las solicitudes de otras instituciones sobre las evidencias solicitadas.
- Paleta de colores: naranja, cada 25 de mes como Un día para actuar a favor de generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.
- Alfabetízate.- Servicio Social
- Colaboración con cultura y deporte a fin de llevar a cabo actividades con las hijas e hijos de las y los trabajadores de la institución, los días de consejo técnico.
- Apoyo en las solicitudes del Órgano Interno de Control, referente a datos de estadísticas y evaluación de toda la Institución haciendo énfasis en perspectiva de género.
- Fomento del lenguaje incluyente en la documentación institucional y en el dialogo laboral.
- Asistencia a las capacitaciones.

### **Mesa de trabajo 4. Subdirección de Servicios Administrativos. Segundo trimestre.**

Departamento de personal

Departamento de recursos financieros

Departamento de recursos materiales y servicios

- Contar con las facilidades de uso de espacios, mobiliario, equipo de sonido, acceso a los espacios del Instituto dependiendo del tipo de evento que se programe.





- Apoyo en adaptar la infraestructura de la institución a las necesidades del personal administrativa y de la comunidad estudiantil salvaguardando la equidad de género y la discapacidad. (Baños inclusivos, señalética en Braille, lactario y cambiadores de pañal para infantes).
- Formato de entrevista estructurada, convocatorias, vacantes, ofertas de trabajo con lenguaje incluyente, se encuentre manifiesta la prohibición de certificados médicos de no embarazo, antecedentes penales y pruebas de VIH.
- Conciliación de la vida laboral y la familiar.
- Diagnósticos de autoevaluación de clima laboral y no discriminación.
- Contratación de personas adultas mayores y con discapacidad.
- Paridad de género en la plantilla de personal y en los puestos directivos.
- Apoyo con los recursos financieros para las actividades propias de la unidad de género.
- Promoción de la igualdad de género a través de los programas presupuestarios y actividades institucionales.
- Fomento del lenguaje incluyente en la documentación institucional y en el dialogo laboral.
- Asistencia a las capacitaciones.



## II.- Acciones para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas.

### Objetivo

Implementar acciones efectivas y sostenidas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, promoviendo un entorno seguro, equitativo y libre de cualquier tipo de violencia.

### Vinculación inter

- Tecnológico Nacional de México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Secretaria de Educación de Veracruz.
- Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- Sistema del Consejo Estatal de Seguridad Pública.
- Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana.
- Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos.
- Subdirección de Servicio Público de Carrera, SEFIPLAN.
- Unidad de Género de la Dirección de Educación Tecnológica del Estado de Veracruz.
- DIF Municipal de Xalapa.

### Vinculación intra

- Dirección General.
- Subdirección de Servicios Administrativos.
- Dirección Académica.
- Subdirección Académica.
- Subdirección de Posgrado e Investigación.
- Dirección de Planeación y Vinculación.
- Subdirección de Vinculación.
- Subdirección de Planeación.





- Subcomité de ética y prevención de Conflictos de Interés.

## **2.1. Acciones para promover en toda la institución la no violencia contra las mujeres.**

Campaña Día Naranja, poner fin a la violencia contra las mujeres. En el marco de la campaña mensual del Día Naranja, se organizarán actividades lúdicas, conferencias y charlas impartidas por diversas dependencias especializadas en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El objetivo principal es sensibilizar al personal sobre la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo una cultura organizacional de respeto, igualdad y cero tolerancia hacia cualquier forma de violencia de género, con el fin de prevenir, detectar y erradicar estas prácticas en el entorno de trabajo.

Estas actividades se realizarán de manera presencial y virtual, permitiendo una mayor participación de la comunidad educativa. Los temas abarcarán desde la violencia psicológica hasta la violencia estructural y cultural contra mujeres y niñas.

Primer trimestre. Actividades Lúdicas.

- Cada área elaborará un Violentómetro con material reciclable, el cual estará visible en los espacios de trabajo.
- Cada área elaborará un collage referente a la violencia contra la mujer en los diferentes ámbitos, estos se publicarán en la feria del 8M y durante todo el año, uno, en el pizarrón de informes.
- En colaboración con la coordinación de calidad se conmemorará a través de visitas y actividades diversas el día del “clima” y se fomentará el buen “clima laboral”, haciendo énfasis del día contra la violencia.

Segundo trimestre. Charlas







GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



- Prevención en el uso de las redes sociales. Estudiantes y personal administrativo.
- Prevención violencia digital. Estudiantes y personal administrativo.
- Prevención violencia sexual. Estudiantes y personal administrativo.

Tercer trimestre. Foro y panel de discusión.

- Organizaciones de la Sociedad Civil y las áreas Académica, Administrativa y de Vinculación, del ITSX, sobre la violencia contra la mujer.

Cuarto trimestre. Eventos informativos

- Actividades deportivas, defensa personal.
- Feria contra la violencia, stand por cada área administrativa.
- Conversatorio Derechos Humanos, protección a la mujer contra cualquier tipo de violencia.





### **III.- Acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de su dependencia o entidad.**

#### **Objetivo**

Detectar, prevenir y atender de manera eficaz los casos de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS) dentro de nuestra Institución, creando un ambiente seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad educativa y administrativa, 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**

- Tecnológico Nacional de México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Secretaria de Educación de Veracruz.
- Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- Sistema del Consejo Estatal de Seguridad Publica.
- Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, con Participación Ciudadana.
- Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos.
- Subdirección de Servicio Público de Carrera, SEFIPLAN.
- Unidad de Género de la Dirección de Educación Tecnológica del Estado de Veracruz.
- DIF Municipal de Xalapa.

#### **Vinculación intra**

- Dirección General.
- Subdirección de Servicios Administrativos.
- Dirección Académica.
- Subdirección Académica.
- Subdirección de Posgrado e Investigación.



- Dirección de Planeación y Vinculación.
- Subdirección de Vinculación.
- Subdirección de Planeación.
- Subcomité de ética y prevención de Conflictos de Interés.

### **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 Charla a personal.** El objetivo principal es sensibilizar al personal administrativo sobre la importancia de identificar, prevenir, denunciar y actuar ante situaciones de hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral, promoviendo espacios seguros, respetuosos y libres de violencia de género dentro del ITSX

A través de una plática presencial en el Auditorio del ITSX se informará a todo el personal que labora en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, la cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual, enfatizando la importancia de la cultura de la denuncia para erradicar esta problemática. Se llevará a cabo durante el primer trimestre.

**3.1.2 Difusión del pronunciamiento.** El objetivo principal es dar a conocer y reforzar el compromiso institucional con la política de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, mediante la difusión del pronunciamiento de la directora general, con el fin de generar conciencia, promover una cultura de respeto y garantizar espacios laborales seguros y libres de violencia.

Difusión impresa del pronunciamiento firmado por la Directora General en la institución, pegando 8 banners (1 en cada edificio del ITSX) y digital a través de las cuentas de correos institucionales a cada uno del personal y en la fanpage del ITSX, se pretende alcanzar a toda la comunidad del Tecnológico Superior. Se llevará a cabo durante el primer trimestre.



**3.1.3 Campaña de difusión física y digital, cero tolerancia.** Informar y sensibilizar a la comunidad institucional sobre las diferencias entre acoso y hostigamiento sexual, así como sobre la ruta interna para presentar denuncias, mediante una campaña digital e impresa que contribuyan a la prevención, atención oportuna y erradicación de la violencia sexual en el ámbito laboral.

Con apoyo de la Subdirección de Vinculación, se hará una difusión digital en las redes sociales del ITSX y se enviará mediante correo electrónico a todo el personal a través de sus cuentas institucionales, y de manera impresa se repartirán 70 dípticos con el personal administrativo y se colocarán 34 carteles informativos distribuidos en toda la institución sobre la cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual y la ruta interna para presentar las denuncias. Esta actividad se llevará a cabo en el segundo trimestre, sin embargo, en la Unidad de género se tendrá la información permanente por si alguien acude a asesorías (30 dípticos y un cartel).

**3.1.4 Campaña de difusión física y digital, cultura de la denuncia.** Se darán asesorías informativas por la Unidad de Género, en las cuales se explicará cómo debe actuar el personal, alumnado y docentes frente a situaciones de hostigamiento o acoso sexual. Estas asesorías serán un espacio para aclarar dudas sobre el proceso de denuncia y el protocolo institucional de actuación. Permanente.

Con apoyo de la Subdirección de Vinculación, se hará una difusión en las redes sociales del ITSX y se enviará correo electrónico a todo el personal a través de sus cuentas institucionales, y de manera impresa se repartirán 70 dípticos con el personal administrativo y se colocarán 34 carteles informativos distribuidos en toda la institución sobre la promoción de la cultura de la denuncia, con el apoyo del área jurídica. Esta actividad se llevará a cabo en el segundo trimestre, sin embargo, en la Unidad de género se tendrá la información permanente por si alguien acude a asesorías (30 dípticos y un cartel).

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



Sobre la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, se impartirán talleres presenciales y de manera virtual, a cada área, tratando temas de las Noma Mexicana NMX-025-SCFI-2015.

Lo anterior, con el objetivo principal de brindar al personal administrativo las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para identificar, prevenir y actuar frente al hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral, con el propósito de fortalecer una cultura institucional de respeto, igualdad y cero tolerancia a la violencia de género.

- Segundo trimestre.

Dirección de planeación y vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación.

- Segundo trimestre.

Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales.

- Segundo trimestre.

Dirección Académica. Subdirección de Posgrado e Investigación y Subdirección Académica.

Subcomité de ética y prevención de Conflictos de Interés.

Fortalecer las capacidades de los integrantes del Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para la atención adecuada de denuncias por acoso sexual y hostigamiento sexual, así como, difundir entre la comunidad escolar sus funciones y mecanismos de actuación, con el fin de garantizar procesos institucionales claros, confiables y con enfoque de género.

- Denuncias, delimitar con el área jurídica del ITSX la esfera jurídica de seguimiento de los distintos casos. Mesa de trabajo segundo trimestre.
- Atención, seguimiento y resolución de los casos recibidos. Durante todo el 2025, es decir, de enero 2025 a diciembre 2025.
- Capacitación y asesoría continua de los integrantes del Subcomité. Durante todo el 2025, es decir, de enero 2025 a diciembre 2025.



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

- Se llevarán a cabo las acciones necesarias para gestionar la firma de convenio correspondiente con el Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres BENESVIM. Durante el primer trimestre.
- Se llevará a cabo la gestión de un usuario y contraseña para el vaciado de cedulas de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la plataforma del BANESVIM. Durante el segundo trimestre.
- Se cursará la capacitación, por parte de la Unidad de Género, sobre el manejo adecuado de la plataforma del BANESVIM. Durante el segundo semestre del año.
- Se cursará la capacitación por parte de la Unidad de Género en el llenado de la Cedula de Atención. Durante el segundo semestre del año.
- Se cursará la capacitación en Primeros Auxilios por parte de la Unidad de Género para que se actúe correctamente en el trato de primer contacto con la víctima. Durante el segundo semestre del año.



## Fuentes de consulta

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer  
“Convención de Belém do Pará”.  
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Accesos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- El Acoso y Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral y Educativo: Violencia Contra las Mujeres Invisibilizada.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota\\_de\\_igualdad\\_21\\_acoso\\_sexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo, Programa de Salud Ocupacional y Ambiental. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. Ginebra, 2004.  
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Sensibilizando-sobre-el-Estrés-Laboral-en-los-Paises-de-Desarrollo-OMS.pdf>
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.  
[DOF-PROTOCOLO HS AS.pdf](#)





GOBIERNO DEL ESTADO DE  
**VERACRUZ**  
2024 - 2030

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBIERNO

**IVM**  
INSTITUTO VERACRUZANO  
DE LAS MUJERES



- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.

[DOF Protocolo de Actuación de Atención a denuncias.pdf](#)

- Manual de Atención de Denuncias en los Comités de Ética.

[Manual de atencion de denuncias en los CE.pdf](#)

- Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

[01 Norma NMX-R-025-SCFI-2015.pdf](#)



POR AMOR A  
**VERACRUZ**