



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**



Instituto Tecnológico
Superior de Xalapa

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

Periodo:
2026

Lcda. Ilse Sahil Montiel Rodríguez
Encargada de la Unidad de Género

Autorizó:

A handwritten signature in dark blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

Dr. Sidney René Toledo Martínez
Director General del Instituto
Tecnológico Superior de Xalapa

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

Director General del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa
Dr. Sidney René Toledo Martínez

Unidad de Género
Lcda. Ilse Sahil Montiel Rodríguez

Contenido

Informe Ejecutivo.	7
Antecedentes.	8
Justificación	10
Misión y Visión	12
I.- Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.	13
1.1.- Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico con Perspectiva de Género.	14
1.2 Acciones de capacitación y/o sensibilización, encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad.	15
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.	18
II.- Acciones para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas.	20
2.1. Acciones para la Prevención de la Violencia.	20
2.2 Acciones de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminadas a la prevención de la violencia.	25
III.- Acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de su dependencia o entidad. .	27
3.1 Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual al interior de su dependencia o entidad.	28
3.2. Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo.	29
3.3 Acciones de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminadas a la prevención del hostigamiento y acoso sexual.	30
3.4 Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM.	31
IV.- Acciones afirmativas realizadas por la Dependencia y Entidad para garantizar la igualdad de Género y No Violencia	33
Fuentes de consulta.	35
Anexo informativo de antecedentes de ejecución.	36

Informe Ejecutivo.

El presente Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV 2026) tiene como objetivo general implementar acciones efectivas de prevención y sensibilización dirigidas a la comunidad del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa (ITSX), orientadas a erradicar todo tipo de violencia, promover el conocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos, e impulsar la correcta aplicación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Para el cumplimiento de dichos fines, se coordinará la ejecución de diversas actividades formativas y de difusión, incluyendo un ciclo de capacitaciones sobre igualdad de género, tipos y modalidades de violencia, y la socialización del protocolo de prevención de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS).

Asimismo, se mantendrá una estrategia permanente de difusión en medios y plataformas digitales institucionales mediante el diseño e inserción de infografías y banners alusivos a las efemérides oficiales de género y a la campaña "Espacio 100% Libre de Hostigamiento y Acoso Sexual", garantizando que el personal permanezca activamente involucrado en las acciones preventivas, de manera mensual, en el marco del "Día Naranja" (cada día 25), se abordarán temáticas diversificadas en materia de prevención de la violencia para reforzar la sensibilización de la comunidad universitaria.

En alineación con el pronunciamiento emitido por la Dirección General, se reafirma el compromiso con el uso obligatorio del lenguaje incluyente y no sexista, tanto en la comunicación verbal como en la documentación oficial emitida por la institución. Para dar cumplimiento a esta disposición, se revisará y cotejará la documentación interna y externa a fin de certificar el uso adecuado de los criterios normativos.

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", que 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 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 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.

A partir de la incorporación operativa en el segundo semestre del año lectivo, la Unidad de Género realiza los reajustes correspondientes para la concentración y desahogo del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV 2026), priorizando una estrategia intensiva y eficiente durante los meses restantes del ejercicio fiscal 2026 (agosto a diciembre).

Justificación

Para la conclusión del ejercicio fiscal 2026 (período agosto-diciembre), la Unidad de Género del ITSX ha rediseñado el programa de trabajo institucional para optimizar el alcance de sus metas operativas e institucionales, enfocando el impacto en la comunidad tecnológica mediante una calendarización estratégica no sobrecargada pero sí sustantiva.

Se dará promoción y difusión permanente a las siguientes acciones priorizadas: a) Efemérides de Equidad de Género y Derechos Humanos.

b) Notas informativas sobre herramientas y acciones con las que se cuenta en materia de prevención y atención de cualquier tipo de violencia.

c) Notas informativas sobre igualdad de género y no discriminación.

d) Conmemoración mensual del "Día Naranja" (cada 25 de mes) mediante pláticas e intervenciones de sensibilización enfocadas en la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.

e) Campaña "100% Libre de Acoso" y prevención del ciberacoso y violencia digital.

En el marco de la dinámica socioeducativa actual, el ciberespacio y los entornos digitales se han convertido en áreas prioritarias de intervención preventiva, especialmente ante el incremento de conductas de riesgo y expresiones de ciberviolencia que vulneran la dignidad y seguridad de la comunidad universitaria. Por ello, durante el periodo comprendido de agosto a diciembre de 2026, la Unidad de Género intensificará las acciones de concientización orientadas a la alfabetización digital con perspectiva de género y derechos humanos.

A través de un ciclo de pláticas y jornadas formativas especializadas, se abordarán de manera directa las causas, manifestaciones y consecuencias de la violencia digital, el acoso sexual cibernético, el ciberacoso y la difusión no consentida de contenido íntimo (sexting). Asimismo, se promoverá el uso ético, responsable y seguro de las plataformas institucionales y redes sociales, dotando a la comunidad estudiantil, docente y administrativa de herramientas prácticas para la identificación temprana de riesgos, la autoprotección digital, la ciberseguridad y la ruta crítica para la denuncia oportuna ante las instancias correspondientes.

Adicionalmente, se llevarán a cabo capacitaciones clave dirigidas a la comunidad universitaria orientadas a las masculinidades, la no discriminación y el respeto irrestricto a los Derechos Humanos. En el mes de noviembre, en concordancia con los días internacionales de erradicación de la violencia contra las mujeres y de los derechos humanos, se impulsarán activismos informativos y conferencias temáticas sobre prevención de la violencia de género.

Asimismo, se sostendrá el seguimiento a los requerimientos normativos de la certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la operatividad del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, intensificando la difusión de esta información, haciendo hincapié en como esta certificación contribuye a garantizar un ambiente laboral más equitativo y justo.

Misión y Visión

Misión.

La Unidad de Género del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa es el órgano institucional encargado de coordinar, impulsar e institucionalizar la perspectiva de género, el enfoque de Derechos Humanos y la cultura de la No Discriminación en toda la comunidad tecnológica. Su misión es prevenirlos, atenderlos y erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución. Esto se logra mediante el fortalecimiento de herramientas pedagógicas, normativas y operativas, promoviendo la inclusión, el respeto a la diversidad y la consolidación de entornos educativos y laborales equitativos, seguros e integrales.

Visión.

Consolidarse como la instancia de referencia institucional y estatal en la garantía sustantiva de la Igualdad de Género y la No Discriminación, destacando por su eficacia en la prevención y atención integral de la violencia. La Unidad de Género aspira a posicionar al Instituto Tecnológico Superior de Xalapa como un espacio libre de violencia, incluyente, equitativo y comprometido con la cultura de paz, donde se garantice el pleno desarrollo académico, profesional y personal de las mujeres, y de toda la comunidad universitaria.

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

Objetivo.

Fomentar, promover e institucionalizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, a través del diseño, ejecución y seguimiento de actividades formativas, de sensibilización, vinculación y difusión cultural. Lo anterior con el propósito fundamental de asegurar la participación activa, consciente y corresponsable de toda la comunidad institucional —estudiantado, personal docente, administrativo y directivo— en la construcción continua de un entorno escolar y laboral justo, equitativo, transparente y libre de cualquier forma de discriminación o segregación, garantizando el acceso pleno a la igualdad de oportunidades, la equidad en el desarrollo profesional y académico, bajo un enfoque transversal inclusivo, interseccional y de respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

Vinculación inter.

- Tecnológico Nacional de México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Secretaría 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.
- Unidad de Género de la Universidad Veracruzana.

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 sobre Conocimiento, Percepción y Atención del Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Violencia de Género:

Estudio diagnóstico aplicado a la comunidad universitaria (estudiantado, personal docente y administrativo) con la finalidad de identificar el nivel de conocimiento sobre los conceptos de violencia de género, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, así como los mecanismos de denuncia, asesoría y acompañamiento institucionales. Sus resultados permitirán medir la prevalencia de conductas de riesgo, evaluar la efectividad de las rutas de atención y diseñar estrategias focalizadas de prevención e intervención.

Periodo de ejecución: Tercer trimestre (Septiembre 2026).

2) Diagnóstico Institucional sobre Discapacidad, Accesibilidad e Inclusión: Evaluación cualitativa y cuantitativa orientada a identificar el perfil de la comunidad institucional con discapacidad (física, sensorial, intelectual o psicosocial), así como detectar las barreras físicas, comunicacionales, normativas y actitudinales presentes en la institución. Este instrumento servirá como insumo clave para la formulación de ajustes razonables, el fortalecimiento de la infraestructura inclusiva y la garantía del derecho a la educación y trabajo en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

Periodo de ejecución: Cuarto trimestre (Octubre - Noviembre 2026).

3) Diagnóstico de Autoevaluación Final e Impacto Institucional:

Mecanismo integral de autoevaluación diseñado para analizar el grado de cumplimiento de las metas, indicadores y acciones programadas en el PATINV 2026 durante el periodo agosto-diciembre. Permite valorar el alcance de las actividades de sensibilización y formación, así como identificar áreas de oportunidad y prioridades operativas que fundamenten la planeación e integración estratégica del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV 2027).

Periodo de ejecución: Cuarto trimestre (Noviembre - Diciembre 2026).

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 Plática: Igualdad y No Discriminación en la APE.

Plática dirigida al personal, con la finalidad capacitar sobre los principios normativos de equidad, inclusión y derechos humanos dentro de la Administración Pública Estatal, para identificar, prevenir y erradicar sesgos o conductas discriminatorias en el ejercicio de la función pública.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales y Docentes.

Se llevará a cabo en el Tercer trimestre (septiembre 2026).

1.2.2 Plática: Derechos Humanos de NNA.

Plática de sensibilización con la finalidad de sensibilizar a la comunidad institucional sobre los principios fundamentales del Interés Superior de la Niñez y la protección integral de sus derechos. Busca brindar herramientas para reconocer, respetar y salvaguardar la dignidad, la igualdad y la no discriminación de niñas, niños y adolescentes en todos los entornos.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales, Docentes y 1 grupo de alumnos del 3er semestre.

Se llevará a cabo en el tercer trimestre (octubre 2026).

1.2.3 Evento: 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 la comunidad del ITSX reflexione sobre la igualdad de trato y oportunidades. Dirigido a personal administrativo, docentes y alumnos.

Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (octubre y diciembre 2026).

1.2.4 Plática: Practicas de sensibilización: disidencias sexuales.

Plática dirigida a personal administrativo, docentes y alumnado con la finalidad promover el respeto, la inclusión y el reconocimiento pleno de los derechos de las personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica. Busca sensibilizar a la comunidad sobre las realidades y desafíos que enfrentan las disidencias sexuales, erradicando estereotipos, prejuicios y conductas discriminatorias.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales, Docentes y 1 grupo de alumnos del 7mo semestre.

Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (noviembre 2026).

1.2.5 Evento 19N: Día Internacional del Hombre.

Actividad lúdica para capacitar y sensibilizar sobre la salud masculina, contribuciones positivas de los hombres y la promoción de la igualdad de género y cultura de paz. Dirigido a todo el personal administrativo y docentes.

Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (noviembre 2026).

1.2.6 Plática: Derechos humanos de las personas con discapacidad.

Plática dirigida a personal administrativo, docentes y alumnado con la finalidad de promover el conocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos de las personas con discapacidad bajo un enfoque de inclusión e igualdad de oportunidades. Busca visibilizar y eliminar las barreras físicas, actitudinales y comunicacionales que generan discriminación en los entornos educativos y laborales.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales, Docentes y 1 grupo de alumnos del 3er semestre.

Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (diciembre 2026).

1.2.7 Plática: Género desde los Derechos Humanos.

Plática dirigida a personal administrativo, docentes y alumnado que tiene como finalidad brindar bases teóricas y conceptuales para comprender la perspectiva de género como una herramienta indispensable en la protección de los Derechos

Humanos. Busca visibilizar cómo los roles y estereotipos de género generan brechas de desigualdad y violencia en el entorno social e institucional.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales, Docentes y 2 grupos de alumnos del 3er y 5to semestre.
Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (diciembre 2026).

1.2.8 Plática: Cultura de Paz.

Plática dirigida a personal administrativo, docentes y alumnado que tiene como finalidad sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la resolución pacífica de conflictos, el diálogo y la empatía como pilares de la convivencia. Busca brindar herramientas teóricas y prácticas para desarticular la violencia e identificar conductas de riesgo en el entorno laboral y académico.

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales, Docentes y 2 grupos de alumnos del 1er y 3er semestre.
Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (diciembre 2026).

1.2.9 Campaña de difusión "Efemérides equidad de género y derechos humanos" (Permanente de agosto a diciembre)

Publicación y difusión continua de las efemérides oficiales en plataformas digitales y correos institucionales:

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.

18 Día Internacional de la Igualdad Salarial.

23 Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños.

23 Día Internacional de las Lenguas de Señas.

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 Derechos Humanos.

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. Seguimiento al cumplimiento transversal de las actividades con perspectiva de género y lenguaje incluyente. Se llevará a cabo en el tercer trimestre.

Mesa de Trabajo 2: Dirección Académica, Subdirección Académica y Posgrado e Investigación. Aplicación de protocolos para la prevención de acoso escolar, atención a denuncias y seguimiento a la inclusión educativa. Se llevará a cabo en el tercer trimestre.

Mesa de Trabajo 3: Dirección de Planeación y Vinculación. Cobertura de difusión, publicaciones institucionales con paridad e imagen incluyente, paleta de color naranja los días 25 de cada mes y campañas preventivas. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre.

Mesa de Trabajo 4: Subdirección de Servicios Administrativos (Personal, Recursos Financieros y Materiales). Adecuación de infraestructura inclusiva, conciliación vida laboral-familiar y respaldo presupuestal a la Unidad de Género. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre.

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.
- Secretaría 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.
- Unidad de Género de la Universidad Veracruzana.

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.

2.1. Acciones para la Prevención de la Violencia.

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 erradicación hacia cualquier forma de violencia de género, con el fin de prevenir, detectar y controlar estas prácticas en el entorno de trabajo.

Estas actividades se realizarán de manera presencial y virtual e incluso haciendo recorridos en las áreas de este instituto para llegar a sensibilizar al personal teniendo presente las modalidades y tipos de violencia que se pueden presentar permitiendo una mayor participación de la comunidad educativa.

2.1.1 Campaña Permanente "Día Naranja" (25 de cada mes).

En el marco de la campaña mensual del Día Naranja (25 de cada mes: agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre), se realizarán de manera presencial actividades lúdicas de concientización e intervenciones de sensibilización, en cada una de las áreas de la Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales y Docentes.

Pasaporte naranja.

Es una herramienta dinámica e interactiva que se entregará de manera física y/o digital al personal del ITSX para dar seguimiento a su participación en las actividades conmemorativas de los Días Naranja (cada 25 de mes). A lo largo del ciclo, las y los participantes registrarán sus sellos o asistencias virtuales al acudir a pláticas, foros, talleres, campañas informativas y retos de sensibilización en materia de erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. Además, el pasaporte incluye secciones informativas breves con violentómetros, líneas de emergencia (911/089), directorio de la Unidad de Género y compromisos individuales para promover espacios seguros dentro y fuera de la institución.

Objetivo:

Incentivar e institucionalizar la participación activa, continua y corresponsable del personal docente y administrativo en las jornadas mensuales del "Día Naranja". A través de un enfoque lúdico y de fidelización, se busca visibilizar el

compromiso individual y colectivo en la prevención de la violencia de género, promoviendo el conocimiento de los derechos de las mujeres y fortaleciendo la cultura de la denuncia dentro del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa. Se realizará en el tercer trimestre.

Feria Naranja: "Ruta por la Igualdad y la No Violencia"

Jornada formativa e informativa interactiva que se llevará a cabo en las áreas comunes del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa en el marco del Día Naranja. La Feria Naranja contará con módulos dinámicos atendidos por la Unidad de Género e instancias invitadas, donde se abordarán temas sobre Derechos Humanos, prevención de la violencia digital, salud sexual y canales de denuncia. Este evento marcará el inicio formal del sellado del "Pasaporte Naranja, imprimiendo sus primeros sellos al completar las dinámicas, trivias y recorridos informativos preparados en cada módulo.

Objetivo.

Promover la sensibilización activa del personal docente y administrativo sobre la prevención de las violencias de género mediante una feria interactiva de conocimiento, incentivando el arranque formal del "Pasaporte Naranja" como herramienta de participación continua para el cierre del ciclo fiscal 2026. Se realizará en el tercer trimestre.

Panel de Discusión y Relatoría: "Voces por la Igualdad y la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres"

Encuentro institucional y conversatorio que se llevará a cabo, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N). El evento contará con la participación especial de una mujer destacada del ámbito público, académico o social, quien compartirá sus experiencias, retos y trayectorias en la lucha por la equidad de género. De forma paralela, se desarrollará un panel de discusión interactivo y se elaborará una relatoría oficial que sistematice las reflexiones, conclusiones y propuestas generadas durante la sesión, la cual servirá como memoria documental e insumo estratégico para la Unidad de Género.

Objetivo.

Visibilizar y reflexionar sobre las causas, expresiones y retos actuales para la erradicación de la violencia de género, a través del testimonio de líderes destacadas y el diálogo colectivo. Asimismo, busca generar un espacio de análisis profundo en el marco del 25N que permita plasmar, mediante una relatoría ejecutiva, compromisos institucionales concretos para fortalecer la cultura de respeto, no violencia e igualdad de oportunidades dentro del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa. Se realizará en el cuarto trimestre.

Platica: Prevención de la violencia de género.

Esta plática tiene como finalidad dotar a la comunidad universitaria de conocimientos teóricos y herramientas prácticas para identificar, cuestionar y erradicar las diversas manifestaciones de la violencia de género en los ámbitos académico, laboral y personal. Busca visibilizar los factores estructurales que la originan y promover la cultura de la denuncia, el respeto y la sororidad. Con ello, se consolida un entorno institucional seguro, incluyente y libre de cualquier forma de agresión contra las mujeres.

Sensibilizar y capacitar a la comunidad tecnológica sobre las causas y consecuencias de la violencia de género, brindando herramientas de detección temprana, autoprotección y denuncia oportuna para prevenir conductas de riesgo y garantizar espacios educativos y laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. Se realizará en el cuarto trimestre.

De lo anterior, estas acciones se reforzarán de manera virtual mediante una campaña de comunicación institucional basada en el diseño e inserción periódica de infografías digitales informativas, las cuales serán distribuidas masivamente a través del correo electrónico institucional y plataformas oficiales. Dicha estrategia virtual tiene como objetivo facilitar la asimilación visual de contenidos, brindar herramientas dinámicas para el reconocimiento oportuno de conductas violentas y difundir de forma permanente los canales de atención y denuncia disponibles para toda la comunidad universitaria, incentivando además que el personal y el estudiantado puedan utilizarlas como estados de WhatsApp, en redes sociales o como fondos de pantalla en sus equipos de cómputo. Los temas de las infografías serán los siguientes:

Agosto: Ley Olimpia.

Infografía enfocada en visibilizar y concientizar sobre el marco legal que sanciona los delitos contra la intimidad sexual digital, el ciberacoso y la difusión no consentida de contenido íntimo a través de medios tecnológicos. Su propósito es informar a la comunidad sobre los derechos digitales, los mecanismos de autoprotección en la red y las rutas para denunciar legalmente estas conductas vulneratorias.

Septiembre: Trata de personas.

Material digital orientado a sensibilizar sobre las causas, modalidades y factores de riesgo asociados a la trata de personas y la explotación humana. La infografía brinda elementos visuales clave para la identificación de ofertas engañosas, señales de alerta y números de emergencia (089/911), promoviendo la prevención colectiva y la denuncia anónima.

Octubre: Violencia Familiar.

Infografía diseñada para conceptualizar las diferentes manifestaciones de la violencia en el ámbito familiar (física, psicológica, económica y patrimonial) y su impacto en la salud integral. Busca brindar orientación sobre el reconocimiento de patrones de agresión, el fortalecimiento de redes de apoyo y el acceso a las instancias institucionales de atención y asesoría jurídica.

Noviembre. Alerta de género.

Contenido informativo dirigido a explicar la naturaleza, objetivos y mecanismos de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres. La infografía destaca el compromiso del Instituto en la implementación de medidas de seguridad, prevención y justicia, incentivando la participación comunitaria en la erradicación del feminicidio y las violencias extremas contra mujeres y niñas.

Diciembre: Inclusión.

Infografía enfocada en promover el valor de la diversidad, la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades para todas las personas dentro del

entorno tecnológico. Su objetivo es visibilizar la importancia de eliminar las barreras físicas, actitudinales y comunicacionales, fomentando una cultura de respeto, empatía y convivencia armónica en la comunidad institucional.

2.1.2 Ciclo de Charlas Preventivas Especializadas (Tercer Trimestre: Agosto - Septiembre 2026)

Programación puntual de pláticas de sensibilización técnica dirigidas a la comunidad docente y personal administrativo:

Plática: Línea 911 y 089, Apps Móviles del C4

Plática dirigida a personal administrativo y docentes que tiene como finalidad dar a conocer y fomentar el uso correcto de las herramientas institucionales de auxilio y denuncia en el estado de Veracruz. Busca brindar conocimientos sobre el funcionamiento de las líneas de emergencia (911) y denuncia anónima (089), así como el funcionamiento, descarga e instalación de las aplicaciones móviles desarrolladas por el C4 (como Alerta Mujer o Mujer Alerta).

Se girará invitación a Dirección General, Dirección Académica, Subdirección Académica, Subdirección de Posgrado e Investigación, Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación, Subdirección de Servicios Administrativos, Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales y Docentes (septiembre 2026).

2.2 Acciones de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminadas a la prevención de la violencia.

Mesa de Trabajo 1: Dirección General.

Mesa de trabajo dirigida al titular y personal de la Dirección General que tiene como finalidad dar seguimiento institucional al cumplimiento transversal de las actividades con perspectiva de género, el uso del lenguaje incluyente y no sexista, y la articulación de políticas públicas para la prevención de la violencia de género dentro del Instituto. Se abordarán estrategias de supervisión para garantizar que los compromisos del PATINV se ejecuten en tiempo y forma en todos los niveles directivos. Se llevará a cabo en el tercer trimestre (septiembre 2026).

Mesa de Trabajo 2: Dirección Académica, Subdirección Académica, y Subdirección de Posgrado e Investigación.

Mesa de trabajo dirigida a los cuerpos directivos y coordinaciones académicas que tiene como finalidad revisar, dar seguimiento e implementar los protocolos de atención y prevención del acoso escolar, hostigamiento sexual y conductas violentas en las aulas y espacios de investigación. Asimismo, busca establecer criterios para la integración de la perspectiva de género e inclusión educativa en los procesos formativos y el correcto seguimiento a las denuncias presentadas por la comunidad estudiantil. Se llevará a cabo en el tercer trimestre (septiembre 2026).

Mesa de Trabajo 3: Dirección de Planeación y Vinculación, Subdirección de Vinculación y Subdirección de Planeación.

Mesa de trabajo dirigida al personal directivo y operativo del área de planeación y comunicación que tiene como finalidad definir las estrategias de difusión, cobertura mediática y uso de imagen institucional con enfoque incluyente y paridad de género. Durante la sesión se coordinará la campaña permanente de prevención de la violencia, la aplicación de la paleta de color naranja los días 25 de cada mes y el monitoreo de las publicaciones en medios digitales e impresos. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (octubre 2026).

Mesa de Trabajo 4: Subdirección de Servicios Administrativos (Departamento de Personal, Departamento de Recursos Financieros y Departamento de Recursos Materiales).

Mesa de trabajo dirigida al personal administrativo y financiero que tiene como finalidad coordinar la adecuación progresiva de la infraestructura institucional bajo criterios de accesibilidad e inclusión universal, así como promover acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para las y los trabajadores. De igual forma, se revisará la asignación y respaldo presupuestal necesario para garantizar la operatividad continua de la Unidad de Género en la prevención y erradicación de las violencias. Se llevará a cabo en el cuarto trimestre (noviembre 2026).

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.
- Secretaría 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.
- Contraloría General del Estado
- 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 CAMPAÑA 100 % Libre de Hostigamiento y Acoso Sexual

Se llevará a cabo cada una charla en el auditorio con la finalidad de dar conocimiento y sensibilizar al personal sobre el conocimiento del Protocolo de Hs y As para evitar incurrir en conductas no permitidas que se encuentran en el Pronunciamiento y así tener el recordatorio de dicho tema.

Y se pasará mediante recorridos a las áreas un día al mes con un banner de un tema en materia del protocolo para informar de manera detallada sobre los siguientes temas:

Funciones de unidad de Género, se llevará a cabo en agosto.

Conductas prohibidas en el centro de trabajo, se llevará a cabo en octubre.

Sanciones del Hs y As, se llevará a cabo en noviembre.

Principios del Protocolo, se llevará a cabo en diciembre.

Difusión del acosometro donde se estipulan conductas NO permitidas dentro del ITSX con un banner enviar vía correo y colocados en áreas principales y visibles. Se llevará a cabo en el tercer 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 Director General el Dr. Sidney René Toledo Martínez con el fin de generar conciencia, promover una cultura de respeto y garantizar espacios laborales seguros y libres de violencia, se llevará a cabo en el tercer trimestre.

Difusión impresa del pronunciamiento firmado por la del Director General en la institución, pegando 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 página del ITSX, se pretende alcanzar a toda la comunidad del Tecnológico Superior. Se llevará a cabo durante 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.

Taller: "Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual bajo la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación"

Descripción de la Actividad:

Coordinación e impartición de talleres formativos en modalidades presencial y virtual, dirigidos al personal adscrito a la Dirección Académica, la Dirección de Planeación y Vinculación, y la Subdirección de Servicios Administrativos. Durante estas jornadas se abordarán los protocolos institucionales para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS), así como los requerimientos y buenas prácticas contemplados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. La ejecución de estos talleres se llevará a cabo de manera escalonada durante el tercer y cuarto trimestre de 2026.

Objetivo de la Actividad:

Capacitar y sensibilizar al personal docente, técnico y administrativo en la identificación y erradicación de conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro del entorno laboral, garantizando el cumplimiento normativo de los estándares de la NMX-R-025-SCFI-2015. Con ello, se busca consolidar un clima organizacional seguro, equitativo y libre de violencia, promoviendo la corresponsabilidad y el respeto a los derechos humanos de la comunidad institucional.

Fortalecimiento del Subcomité de Ética: Asesoría continua, deslinde de esferas jurídicas y atención oportuna a denuncias presentadas entre agosto y diciembre de 2026.

Descripción de la Actividad:

Estrategia de acompañamiento y fortalecimiento institucional orientada a brindar asesoría técnica y legal continua a las y los integrantes del Subcomité de Ética. Esta acción contempla la delimitación clara del deslinde de esferas jurídicas y administrativas en la atención de quejas y denuncias por violencia de género, proceso, la hostigamiento o discriminación, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización en cada caso presentado. La vigencia del acompañamiento operará de manera intensiva entre agosto y diciembre de 2026.

Objetivo de la Actividad:

Optimizar los mecanismos de actuación del Subcomité de Ética para asegurar la atención oportuna, imparcial y eficiente de las denuncias presentadas por la comunidad universitaria. Mediante esta acción se busca robustecer la certidumbre jurídica, agilizar las rutas de atención e imponer las medidas cautelares o correctivas conducentes, garantizando una postura de cero tolerancia ante actos de acoso, violencia o discriminación en el Instituto.

3.3 Acciones de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminadas a la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

Descripción de la Actividad:

Estrategia institucional y preventiva enfocada en la sensibilización, formación continua y armonización de la vida laboral y académica para erradicar las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HAS) dentro del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa. Esta acción contempla la impartición de talleres formativos presenciales y virtuales coordinados e impartidos de manera escalonada por las áreas de Planeación y Vinculación, Servicios Administrativos y Dirección Académica durante el tercer y cuarto trimestre de 2026, bajo los lineamientos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

De manera complementaria, se llevará a cabo el fortalecimiento operativo e institucional del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés mediante acciones de asesoría técnica continua, la delimitación precisa de las esferas jurídicas y administrativas, y la atención oportuna e imparcial a las denuncias presentadas durante el periodo comprendido entre agosto y diciembre de 2026.

Objetivo de la Actividad:

Institucionalizar la perspectiva de género y consolidar una política de cero tolerancia ante el acoso y hostigamiento sexual, garantizando el cumplimiento normativo de la NMX-R-025-SCFI-2015. Asimismo, busca dotar al Subcomité de Ética de herramientas técnicas y certidumbre jurídica para la resolución eficiente de casos, promoviendo espacios educativos y laborales seguros, equitativos y respetuosos de los derechos humanos de la comunidad tecnológica.

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

Descripción de la Actividad:

Estrategia integral de fortalecimiento operativo, profesionalización, atención especializada e integración tecnológica para garantizar el acompañamiento digno, oportuno y libre de revictimización a personas en calidad de afectadas por conductas violentas. Esta acción se desarrollará mediante las siguientes líneas de trabajo:

- **Gestión e Integración al BANESVIM:** Durante el tercer trimestre, se llevarán a cabo las acciones necesarias para gestionar la firma del convenio correspondiente con el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANESVIM), así como la solicitud y asignación de usuario y contraseña oficiales para la captura y vaciado sistemático de las Cédulas de Atención por casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- **Capacitación Técnica e Institucional:** El personal adscrito a la Unidad de Género cursará la capacitación especializada sobre el manejo adecuado de la plataforma estatal del BANESVIM y el correcto llenado de la Cédula de Atención, en las fechas que sean definidas por el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM), se llevará a cabo en el tercer trimestre.
- **Atención de Primer Contacto y Primeros Auxilios:** Formación continua del personal en Primeros Auxilios Psicológicos y Comunitarios para actuar con eficacia, empatía y sensibilidad en las acciones de primer contacto con las víctimas, se llevará a cabo en el cuarto trimestre.
- **Profesionalización Avanzada y Certificación:** Como eje transversal de excelencia operativa, el personal de la Unidad gestionará y cursará una Certificación/Capacitación Especializada en Mediación y Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, así como un programa avanzado en Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género. Esto permitirá delimitar con precisión la procedencia de vías alternativas, brindar contención emocional inmediata, canalizar oportunamente ante instancias de salud y jurídicas, y asegurar la trazabilidad de los expedientes durante el tercer y cuarto trimestre de 2026.

Objetivo de la Actividad:

Garantizar una ruta de atención de primer contacto profesional, empática y con perspectiva de derechos humanos para las personas afectadas por violencia de género dentro de la institución. Asimismo, busca formalizar la vinculación con el estado mediante la firma de convenio y el uso de la plataforma BANESVIM, asegurando el cumplimiento normativo en el registro de datos duros que públicas fortalecen las políticas de prevención, protección e intervención institucional.

IV.- Acciones afirmativas realizadas por la Dependencia y Entidad para garantizar la igualdad de Género y No Violencia

Como parte de los compromisos institucionales para la eliminación de brechas de género, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la garantía de entornos escolares y laborales incluyentes, el Instituto Tecnológico Superior de Xalapa implementará las siguientes acciones afirmativas e intervenciones de infraestructura inclusiva:

Habilitación y Equipamiento de la Sala de Lactancia (Lactario Institucional):

Se realizó la adecuación, equipamiento e instalación formal de un espacio exclusivo, digno, higiénico, privado y confortable destinado a la lactancia materna. Esta acción afirmativa tiene como propósito garantizar el ejercicio pleno de los derechos del personal docente, administrativo y comunidad estudiantil en etapa de lactancia, facilitando la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante la jornada laboral y académica, en estricto apego a los lineamientos de salud y a las normas de igualdad laboral y no discriminación. Se llevará a cabo en el tercer trimestre.

Infraestructura para la Maternidad y Paternidad Corresponsable (Instalación de Cambiadores de Pañales):

Con el objetivo de redistribuir de manera equitativa las labores de cuidado y romper con los estereotipos de género que asignan la crianza de forma exclusiva a las mujeres, se gestionó e instaló infraestructura adecuada para la atención de la primera infancia:

1. Cambiador en módulo sanitario de mujeres, garantizando espacios higiénicos y seguros para las madres de la comunidad universitaria.
2. Cambiador en área común/de libre acceso, diseñado estratégicamente fuera de los sanitarios de mujeres para permitir que los padres docentes, administrativos o estudiantes ejerzan activamente su derecho a la paternidad responsable y corresponsable, contando con instalaciones idóneas para el cuidado de sus hijas e hijos en igualdad de condiciones.

Adecuación Progresiva de Espacios e Infraestructura Inclusiva:

Estas acciones afirmativas forman parte del plan integral de adecuación de la infraestructura física del Instituto, orientado a la eliminación de barreras actitudinales y operativas, promoviendo la permanencia, el desarrollo profesional y la no deserción escolar de mujeres y hombres con responsabilidades familiares,

consolidando así un entorno de corresponsabilidad institucional, equidad y respeto a los derechos humanos.

Fuentes de consulta.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR](#)

~~Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".~~

7.-

[Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf](#)

~~Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.~~

[Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#)

~~Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.~~

[Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres](#)

~~Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.~~

[Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias](#)

~~Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.~~

[Protocolo_para_la_preveenci_n__atenci_n_y_sanci_n_del_hostigamiento.pdf](#)

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

[PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación](#)

~~Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.~~

[NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf](#)

Anexo informativo de antecedentes de ejecución.

Registro Informativo de Acciones Realizadas durante el Cierre del Segundo Trimestre 2026.

En el marco de la reestructuración y programación del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV 2026) para el segundo semestre del año lectivo, se hace constar que la titularidad actual de la Unidad de Género asumió funciones operativas con fecha 1.º de agosto de 2026. Por consiguiente, la planificación ejecutiva del presente programa concentra sus metas, indicadores e intervenciones directas en los periodos correspondientes al Tercer Trimestre (julio-septiembre) y Cuarto Trimestre (octubre-diciembre) de 2026.

Sin embargo, con el propósito de mantener la trazabilidad documental de la gestión institucional y registrar la continuidad de los trabajos en materia de transversalización de la perspectiva de género, se incorpora el presente desglose de acciones de capacitación y sensibilización efectuadas durante el Segundo Trimestre de 2026 por la gestión precedente en esta Unidad de Género, haciendo notar que durante el Primer Trimestre no se registraron antecedentes operativos.

Fecha / Periodo	Actividad / Temáticas e Intervenciones Desarrolladas
23 de Junio	Capacitación Cédula con Perspectiva de Género: Formación Especializada orientada al personal institucional sobre la correcta aplicación, llenado y seguimiento de las Requerimientos <u>Requerimientos</u> de atención e instrumentos de registro con enfoque de género.
29 de Junio	Capacitación Derechos Humanos con Perspectiva de Género: Jornada de capacitación virtual enfocada en los fundamentos de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la eliminación de brechas de género en el servicio público.

25 de Abril, Mayo y Junio	Campaña "Día Naranja" <u>Recorridos por Áreas</u>	Recorridos presenciales por las diversas áreas administrativas y académicas del ITSX para impartir charlas breves e informativas sobre: • Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA). • La Violencia de Género en México: Manifestaciones y prevención. • Violencia Laboral y Violencia Psicológica en el entorno institucional. • Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS). • Conceptos clave de Primer Contacto y Acompañamiento. • Uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista.
---------------------------	--	---

Nota Institucional: El presente anexo se integra al expediente general del PATINV 2026 con fines exclusivamente informativos y de memoria estadística institucional. Las metas programáticas, los indicadores de desempeño y la presupuestación del programa quedan legal y operativamente sustentados en la calendarización de actividades a desarrollarse de agosto a diciembre de 2026 (Tercer y Cuarto Trimestre).