



GOBIERNO DEL ESTADO DE
VERACRUZ
2024 - 2030



Sistema
Portuario
Veracruzano

IVM

INSTITUTO VERACRUZANO
DE LAS MUJERES

Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia

**API Sistema Portuario
Veracruzano S.A de C.V.**



GOBIERNO DEL ESTADO DE
VERACRUZ
2024 - 2030



**Sistema
Portuario
Veracruzano**

Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia de la API
Sistema Portuario Veracruzano S.A. de C.V.

Periodo de ejecución

2026

Responsable de la ejecución del programa
Lic. Daniela Cortés Acosta
Titular de la Unidad de Género

Autorizó



Lic. Hipólito Deschamps Espino Barros
Director General
API Sistema Portuario Veracruzano S.A. de C.V.



GOBIERNO DEL ESTADO DE
VERACRUZ
2024 - 2030



Sistema
Portuario
Veracruzano

Directorio

Ingra. Norma Rocío Nahle García

Gobernadora Constitucional del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Lic. Ricardo Ahued Bardahuil

Secretario de Gobierno

Mtra. Zaira Fabiola Del Toro Olivares

Directora General del Instituto Veracruzano de las Mujeres

Lic. Hipólito Deschamps Espino Barros

Director General de API Sistema Portuario Veracruzano S.A. de C.V.

Lic. Daniela Cortés Acosta

Titular de la Unidad de Género de API Sistema Portuario Veracruzano S.A.
de C.V.



Contenido

INFORME EJECUTIVO	1
JUSTIFICACIÓN	2
I. ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	4
1.1. ACCIONES RELACIONADAS EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	4
1.2. ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN, ENCAMINADAS A DISMINUIR LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD.....	4
1.3. ACCIONES DE TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS.	6
II. ACCIONES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS.	7
2.1. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS.	7
PLÁTICA “VIOLENCIA DE GÉNERO”	7
PLÁTICA “PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS”	7
CAMPAÑA ÚNETE “DÍA NARANJA PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS”	8
2.2 ACCIONES DE TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS.....	8
III. ACCIONES PARA ATENDER EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL HS Y AS, AL INTERIOR DE LA ENTIDAD.	9
3.1 ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN ENCAMINADAS A DENUNCIAR Y DISMINUIR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD.....	9
3.2 ACCIONES DE CAPACITACIÓN IMPARTIDAS AL PERSONAL QUE LABORA EN SU DEPENDENCIA O ENTIDAD, EN EL MARCO DE LOS PLANES DE TRABAJO.	10
3.3 ACCIONES DE TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENCAMINADAS A LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES.	11
3.4 ACCIONES DE PRIMER CONTACTO O ACOMPAÑAMIENTO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS EN CALIDAD DE AFECTADAS, INTEGRADAS EN EL BANESVIM.	11
IV. ACCIONES AFIRMATIVAS REALIZADAS POR LA DEPENDENCIA Y ENTIDAD PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO VIOLENCIA.	13
BIBLIOGRAFÍA	14





Informe ejecutivo

El presente Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia de API Sistema Portuario Veracruzano tiene como objetivo principal establecer la ruta estratégica para promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, además de contribuir a la erradicación de todo tipo de violencia de género en esta entidad.

Este documento funcionará como el eje rector que organice y sistematice las acciones afirmativas y preventivas que se impulsarán durante el ejercicio 2026 al interior de esta API Sistema Portuario Veracruzano.

Para ello se implementan diferentes actividades durante todo el año orientadas a cumplir con los 4 ejes de acción:

- I. Acciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres.
- II. Acciones para prevenir las Violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
- III. Acciones para atender el programa de Prevención y Sensibilización del HS y AS, al interior de su Dependencia o Entidad.
- IV. Acciones afirmativas realizadas por la Dependencia y Entidad para garantizar la Igualdad de Género y No Violencia.

En el marco de estos cuatro ejes, se realizarán diversas pláticas de sensibilización, capacitaciones y campañas para las y los servidores públicos de la entidad.

De igual manera se tiene previsto realizar un Diagnóstico Institucional, el cual permitirá conocer la situación en la que se encuentra la entidad en materia de género, y que contribuirá a dar cuenta de los logros de estas acciones, así como de las líneas a desarrollar el próximo año.

El Plan Anual de Trabajo está regulado por la Actividad Institucional Transversal (AIT 470), teniendo como objetivo establecer una metodología a través de ocho indicadores de resultados, que son:

Indicadores que nos servirán de parámetro para medir los resultados de la Actividad Institucional Transversal 470.Y. "Igualdad de Género", es decir, serán un referente para especificar las metas esperadas para el cumplimiento de los objetivos, mediante una frecuencia estipulada y sus medios de verificación, que la Unidad de Género llevará a cabo por medio de diversas actividades y acciones afirmativas dirigidas a las Servidoras y los Servidores Públicos en el Ejercicio 2026.

Todas estas acciones y actividades tendrán un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres, y el acceso a una vida libre de violencia.

Antecedentes

En lo que respecta al periodo de enero a diciembre de 2024, se llevaron a cabo diversas actividades por parte de la Unidad de Género, derivadas de los tres ejes de acción. De acuerdo con el formato de planeación anual AIT 470, se lograron alcanzar 22 actividades institucionales, donde participaron activamente 10 servidoras públicas y 9 servidores públicos de la entidad. Dichas acciones se llevaron a cabo de manera presencial mediante capacitaciones con diversas



instituciones, como lo son el Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Contraloría General del Estado, y demás actividades en conjunto con la secretaria de Desarrollo Económico y Portuario y la Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos.

En relación con las acciones para la igualdad entre mujeres y hombres se llevaron a cabo capacitaciones en temas de igualdad de género, presupuestos con perspectiva de género y derechos humanos. De igual manera se realizaron diversas mesas de trabajo con todas las áreas de la entidad, con la dirección general, la coordinación comercial, la coordinación administrativa, la coordinación jurídica, la coordinación técnica y la unidad de transparencia. En las mesas de trabajo se tocaron temas sobre los procedimientos para transversalizar la perspectiva de género al interior de la entidad como al exterior mediante la creación de acuerdos que establecieran el pleno goce de los derechos humanos de las y los servidores públicos de la Institución.

Se aplicó también un diagnóstico de cultura institucional al interior de la entidad para conocer situación que prevalece entre el personal y las brechas de desigualdad en materia de género.

En cuanto al segundo apartado de acciones para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas, se impartieron capacitaciones y una plática en temas de violencia de género, y tipos y modalidades de violencia, estas con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres y niñas y sensibilizar al personal sobre la importancia de estos temas.

Sobre el apartado tres, acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del hostigamiento y abuso sexual, al interior de su dependencia o entidad, se implementaron acciones de prevención encaminadas a denunciar y disminuir el hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la entidad, de igual manera se capacitó al personal para el análisis y aplicabilidad del protocolo mediante análisis de casos de HS y AS. Dentro de este apartado también se lograron avances en colaboración con el BANESVIM, la Titular de la Unidad de Género ya cuenta con un usuario y contraseña para la carga de datos en la plataforma.

Y en lo que respecta a las campañas, se realizaron mediante medios de difusión electrónicos y en redes sociales de la entidad, algunas de ellas fueron las siguientes: “Día de la Cero Discriminación”, “Día de la niñez”, “Día internacional de las naciones indígenas”, “Día mundial de la mujer”, y dentro de cada mes se llevaron a cabo también las campañas del “Día naranja” para concientizar y sensibilizar al personal sobre la importancia de erradicar cualquier tipo de violencia hacia las m mujeres y niñas, de igual manera las campañas de “Seres humanos diversos” en coordinación con la DGCPDH, con la finalidad de visibilizar a la comunidad LGTBTTIQ+, ya que todos los seres humanos tenemos derecho a una vida libre de violencia y discriminaciones, al igual que el acceso a derechos igualitarios.

Justificación

Derivado de la participación del personal de esta API Sistema Portuario Veracruzano en el Diagnóstico de Percepción del clima laboral para la igualdad y no discriminación en la Administración Pública Estatal del cual se obtuvo la Matriz de resultados del Cuestionario de Percepción del Clima laboral y en cuyos resultados se pudieron detectar diversas necesidades de capacitación al interior de la entidad para fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, la





prevención de las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes, así como la prevención y sensibilización del HS y AS,

Es primordial llevar a cabo cada una de las acciones que se planeen para el ejercicio 2026, ya que se busca erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación dentro y fuera de la entidad, para esto es imperante capacitar al cien por ciento del personal, ya que muchas servidoras y servidores públicos son de nuevo ingreso, por lo cual deben seguir capacitándose y sensibilizándose en temas de igualdad de género, derechos humanos, erradicación de violencia de las mujeres, niñas y adolescentes y sensibilización en temas de hostigamiento y acoso sexual en la entidad.

Asimismo, llevar a cabo la aplicación de una encuesta para el diagnóstico institucional, el cual nos ayudará a conocer la situación que prevalece entre el personal y las brechas de desigualdad en materia de género, así como las líneas a desarrollar para favorecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es de suma importancia realizar las mesas de trabajo con las diferentes coordinaciones de la entidad, ya que cada coordinador o coordinadora debe transmitir a su personal la información de una manera eficaz, correcta y con perspectiva de género siempre de por medio, por lo cual, la Unidad de Género se encargará de que esta transversalice efectivamente a cada una de las y los servidores públicos.

Todas las campañas se difundirán a través de medios electrónicos, en las oficinas institucionales, con el objetivo de que la información llegue eficientemente a todo el personal, logrando así un impacto positivo, fomentando siempre un ambiente de igualdad, respeto, no discriminación y no violencia hacia ningún ser humano.

En lo que respecta a las capacitaciones y pláticas, se llevarán a cabo de manera presencial y virtual, con el propósito de no interrumpir las demás actividades y tratar de seguir los programas de trabajo de las diferentes áreas de la empresa, recordando que es de gran importancia el capacitarse y sensibilizarse en los temas a desarrollar en el presente programa anual de trabajo para la igualdad y no violencia.

Finalmente, es relevante recalcar que todas estas acciones impactarán de una manera positiva al interior de la entidad, y en cada una de las y los servidores públicos, favoreciéndolos tanto en los aspectos laborales como personales de su vida, siempre en favor de la igualdad, el respeto y la justicia, colaborando de esta manera para alcanzar una vida libre de violencia y no discriminación.



I. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo: Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de trato y oportunidades, eliminando brechas de género en los niveles operativos y directivos de la API SPV mediante la transversalización de la perspectiva de género dentro de la entidad, eliminando toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Vinculación inter

En coordinación con:

- Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos
- Instituto Veracruzano de las Mujeres
- Contraloría General del Estado de Veracruz
- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz

Vinculación intra

- Dirección General
- Coordinación Administrativa
- Coordinación Jurídica
- Coordinación Técnica
- Coordinación Comercial
- Unidad de Transparencia

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

Diagnóstico con perspectiva de género al interior de la entidad.

Con la finalidad medir el resultado de las acciones a implementar durante el ejercicio 2026 se tiene contemplado llevar a cabo un Cuestionario de Cultura Institucional al personal de la entidad para conocer la situación que prevalece en esta, y de esta manera tomar acciones positivas que contribuyan a lograr los objetivos de la Unidad de Género. (Actividad programada para 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.

Capacitación “Lenguaje incluyente y no sexista”

Se llevará a cabo la capacitación sobre “Lenguaje incluyente y no sexista”, dirigida a las áreas de Dirección General, Coordinación Administrativa, Coordinación Jurídica, Coordinación Técnica, Coordinación Comercial y Unidad de Transparencia, con el propósito de fomentar el uso de un



lenguaje que evite la discriminación y su reproducción, promoviendo la igualdad entre todas las personas y reconociendo el valor de cada ser humano. Esta actividad está programada para realizarse durante el cuarto trimestre.

1.2.2. Capacitación “Igualdad de género y derechos humanos”

Se realizará la capacitación sobre “Igualdad de género y derechos humanos” dirigido a todo el personal de la entidad, perteneciente a la Dirección General, Coordinación Administrativa, Coordinación Jurídica, Coordinación Técnica, Coordinación Comercial y Unidad de Transparencia, para visibilizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, ya que es un principio constitucional y un valor de las Naciones Unidas, de igual manera puntualizar que ningún tipo de discriminación debe ser aceptada. (Programada para el tercer trimestre).

1.2.3. Plática de sensibilización sobre las “Brechas de desigualdad entre mujeres y hombres”

Para erradicar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en la entidad, promoviendo la igualdad en el ámbito laboral, dirigido al personal que forma parte de la Coordinación Administrativa, Coordinación Jurídica, Coordinación Técnica, Coordinación Comercial, Unidad de Transparencia y Dirección General, a través de la implementación y ejecución de políticas públicas que regulen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. (Programada para el tercer trimestre).

1.2.4. Campañas de fechas conmemorativas:

Dicha actividad es importante ya que permiten visibilizar desigualdades estructurales, y permite recordar que la igualdad sustantiva requiere un compromiso institucional constante.

Estas campañas se realizan con el objetivo de sensibilizar y concientizar al personal de la entidad sobre la importancia de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia, visibilizando las luchas históricas y los rezagos pendientes; se tiene planeado hacer la difusión de infografías a través de medios digitales e impresos con la finalidad de tener mayor alcance en la difusión.

Conmemoración	Fecha conmemorativa
Día mundial de la mujer	8 de marzo
Día de la niñez	30 de abril
Día de las Madres	10 de mayo
Día del Padre	21 de junio





Día nacional de las personas adultas mayores	28 de agosto
Día internacional de la paz	21 de septiembre
Día mundial de la lucha contra el sida	01 de diciembre

1.3. Acciones de transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género encaminadas a la prevención de las violencias.

1.3.1. Mesa de trabajo con la Coordinación Administrativa

Dicha actividad se realiza con la finalidad de revisar si la aplicación del presupuesto asignado realmente redujo las brechas de desigualdad, atendió las necesidades específicas del personal y aseguró una gestión más justa y transparente; asimismo, para programar los recursos financieros para la Unidad de género y su disponibilidad. (Actividad planeada para el cuarto trimestre).





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

Objetivo: Erradicar la violencia contra las mujeres y niñas en todas sus formas, a través de acciones de sensibilización y capacitación al personal de la entidad, promoviendo la cultura de respeto, igualdad y no discriminación, así como dar cumplimiento a las leyes que protegen estos derechos.

Vinculación inter

En coordinación con:

- Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos
- Instituto Veracruzano de las Mujeres
- Secretaría de Seguridad de Pública

Vinculación intra

- Dirección General
- Coordinación Administrativa
- Coordinación Jurídica
- Coordinación Técnica
- Coordinación Comercial
- Unidad de Transparencia

2.1. Acciones para la prevención de las violencias.

Plática "Violencia de género"

Conocer y prevenir las formas de violencia de género, impartida, la cual se dirigirá al personal que forma parte de la Coordinación Administrativa, Coordinación Jurídica, Coordinación Técnica, Coordinación Comercial, Unidad de Transparencia y Dirección General de la entidad. (Programada para el tercer trimestre).

Plática "Prevención, detección y atención de violencia contra las mujeres y niñas"

Con el fin de conocer de qué formas se pueden presentar este tipo de violencias contra las mujeres y niñas, como podemos detectarlas y que acciones podemos tomar para atender este tipo de situaciones. Dirigida a los compañeros de las Coordinaciones Administrativa, Jurídica, Técnica, Comercial y de la Unidad de Transparencia. de la entidad. (Programada para el tercer trimestre).





Campaña ÚNETE "Día Naranja para la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas"

Campaña de difusión mediante carteles en las oficinas de la entidad y medios electrónicos dirigida al personal de la Entidad con el objetivo de visibilizar la violencia que sufren las mujeres alrededor del mundo, las cuales se programarán para los días 25 de los meses:

- **Mayo:** Violencia en el noviazgo.
- **Julio:** Protección y apoyo a mujeres y niñas víctimas de violencia.
- **Octubre:** Trabajar como sociedad para construir un entorno seguro para las mujeres y niñas.
- **Diciembre:** Implementación de programas públicos para la prevención de la violencia contra mujeres y niñas.

2.2 Acciones de Transversalización e Institucionalización de la perspectiva de Género encaminadas a la prevención de las violencias.

Mesa de trabajo el equipo de comunicación de la dependencia, con el objetivo de revisar que los materiales que se difundan desde la página oficial de la entidad, no se realicen promoviendo estereotipos, roles y la violencia mediática. Tercer trimestre.





III. Acciones para atender el programa de prevención y sensibilización del HS y AS, al interior de la entidad.

Objetivo: Reforzar los conocimientos y las capacidades del personal de la entidad, para comprender e identificar el Hostigamiento y el Acoso sexuales en la Administración Pública Estatal, orientándolos en la prevención, atención y sanción de cualquier acto que vulnere contra su persona. Y dando a conocer las sanciones administrativas en las que pueden incurrir si se diera algún caso de estos.

Vinculación inter

En coordinación con:

- Instituto Veracruzano de las Mujeres
- Contraloría General del Estado de Veracruz

Vinculación intra

- Dirección General
- Coordinación Administrativa
- Coordinación Jurídica
- Coordinación Técnica
- Coordinación Comercial
- Unidad de Transparencia

3.1 Acciones de sensibilización y difusión encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento y acoso sexuales al interior de su dependencia o entidad.

3.1.1. Difusión de datos de contacto

- **Objetivo:** Difundir los datos de contacto de la Unidad de Género de API SPV: del Instituto Veracruzano de la Mujer y del órgano Interno de Control de la SEDECOP.
- **Canales de difusión:** Se utilizarán medios electrónicos, como los correos institucionales y el servicio de mensajería digital, así como medios impresos, entre ellos oficios y carteles colocados en las oficinas de la Entidad. De esta manera, cada compañero y compañera podrá acceder a la información sobre la ubicación, correos electrónicos y teléfonos de atención disponibles para atender cualquier caso de hostigamiento y/o acoso sexual que pudiera presentarse en la Entidad.
- **Materiales:** Elaboración de 25 flyer, 5 carteles los cuales se podrán encontrar ubicados en el pizarrón de avisos de la entidad y en la entra a las oficinas.



- **Alcance de la campaña:** La campaña estará dirigida a un total de 25 personas dentro de la Entidad. Sin embargo, la información y los materiales permanecerán de forma permanente publicados en la página web de la API Sistema Portuario Veracruzano (API SPV), lo que permitirá alcanzar a un público más amplio, el periodo de ejecución es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

3.1.2. Firma y difusión del Pronunciamiento de cero tolerancias al HS y AS

Gestionar la firma del Pronunciamiento por el director de la Entidad y difusión de este a través de correos electrónicos de la Entidad y mediante carteles pegados en las oficinas de la Administración. (Programada para el segundo trimestre).

3.1.3. Difusión Cero tolerancias “Hostigamiento sexual y Acoso sexual”

- **Objetivo:** Elaborar material visual como carteles, flyer, trípticos y videos para dar a conocer la información referente a la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, tener presente siempre el proceso para denunciar cualquier situación que se pudiera dar en la institución.
- **Canales de difusión:** Se utilizarán medios electrónicos, como los correos institucionales y el servicio de mensajería digital, así como medios impresos, entre ellos oficios y carteles colocados en las oficinas de la Entidad. De esta manera, cada compañero podrá acceder a la información.
- **Materiales:** Elaboración de 10 carteles los cuales se podrán encontrar ubicados en el pizarrón de avisos de la entidad y en la entrada a las oficinas.
- **Alcance de la campaña:** La campaña estará dirigida a un total de 25 personas dentro de la Entidad. Sin embargo, la información y los materiales serán publicados en la página de Facebook de API SPV, lo que permitirá alcanzar a un público más amplio.

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

3.2.1. Capacitación aplicabilidad del Protocolo.

Llevar a cabo un taller, platica o curso de capacitación sobre el análisis y aplicabilidad del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual mediante análisis de casos.

- **Objetivo:** Brindar al personal los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para identificar conductas de riesgo y conocer con claridad los pasos a seguir ante posibles situaciones de acoso u hostigamiento sexual.

- **Población objetivo:** Personal de la Coordinación Comercial, Coordinación Administrativa, Coordinación Técnica, Coordinación Jurídica
- **Periodo de aplicación:** tercer trimestre.

3.2.2. Plática atención de primer contacto

- **Objetivo:** Atender, orientar y acompañar a cualquier persona víctima de hostigamiento o acoso sexual en la institución, proporcionando la información pertinente, completa, clara y precisa para atender el caso, orientándolas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos y con quienes pueden apoyarse.
- **Población objetivo:** Personal de la entidad,
- **Periodo de aplicación:** tercer trimestre.

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

3.3.1. Mesa de Trabajo con las y los responsables de las áreas administrativas de la entidad con la finalidad de abordar temas relacionados con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la entidad y establecer un acuerdo de difusión permanente del protocolo, con el objetivo de asegurar que la perspectiva de género esté presente en la cultura laboral de forma permanente. (Cuarto trimestre)

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

3.3.1 Firma de convenio con el BANESVIM

La firma de un convenio con el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANESVIM) permitirá a la Entidad establecer mecanismos de colaboración institucional para la recolección, registro y análisis de información sobre casos de violencia contra las mujeres, contribuyendo a una mejor toma de decisiones y al fortalecimiento de las acciones de prevención y atención.

- **Objetivo:** Gestionar la actualización y firma del convenio con el BANESVIM.
- **Población objetivo:** Personal de la entidad.
- **Periodo de aplicación:** segundo trimestre.

Seguimiento:

- Gestión de usuario y contraseña para vaciado de cédulas de casos de HS Y AS en plataforma BANESVIM. Tercer trimestre.
- Capacitación en manejo de plataforma BANESVIM. 1er/2do semestre del año.



3.3.2. Capacitación para llenado de Cédula de atención

Gestionar una capacitación con el IVM para el correcto llenado de la Cédula de atención de primer contacto. (Acción programada para el segundo trimestre).

- **Objetivo:** Realizar el registro de información de manera correcta y completa, conforme a los criterios establecidos, garantizando la integridad y confiabilidad de los datos recopilados.
- **Población objetivo:** Titular de la unidad de género
- **Periodo de aplicación:** cuarto trimestre.

3.3.2. Gestión de medidas de protección

En coordinación con el área jurídica de API Sistema Portuario Veracruzano, para proteger a cualquier persona víctima de hostigamiento o acoso sexual en la entidad, esta acción será permanente. De igual manera se llevará a cabo la capacitación en materia del Estándar de Competencia EC0539 Atención Presencial de Primer Contacto a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

- **Objetivo:** Brindar atención de primer contacto a las víctimas de violencia de género.
- **Población objetivo:** Titular de la unidad de género y titular de la coordinación jurídica.
- **Periodo de aplicación:** cuarto trimestre.





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

Objetivo: Implementar acciones que permitan reducir las brechas de desigualdad y revertir condiciones históricas de discriminación que enfrentan las mujeres a garantizar un acceso efectivo, oportuno y digno a espacios laborales que fortalezcan su autonomía, bienestar y participación social.

4.1 En conjunto con el área administrativa encargada, se pretende dar difusión permanente sobre el derecho laboral de los Días de Maternidad y Paternidad.



Bibliografía

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.

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

Convención de Belém Do Pará.

Acuerdo que expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública estatal.

Pronunciamiento de Cero tolerancias al hostigamiento sexual y al acoso sexual en la API Sistema Portuario Veracruzano.

Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).