



VERACRUZ  
GOBIERNO  
DEL ESTADO



SEGOB  
Secretaría  
de Gobierno

IVM  
Instituto Veracruzano  
de las Mujeres



Oficio No. IVM/DG/SUBVIyFM/1415/2022

**Asunto: VoBo PATINV**

Xalapa, Ver., 30 de septiembre de 2022

**L.A.E. JORGE LUIS FERNÁNDEZ**  
**DIRECTOR GENERAL DEL SISTEMA PORTUARIO VERACRUZANO**  
**P R E S E N T E**

**CON ATC'N**  
**LCDA. MARÍA BELÉN MIRANDA LARIOS**  
**TITULAR DE LA UNIDAD DE GÉNERO**

Con fundamento en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Veracruz Art. 14 Bis Fracciones I, IV y VIII, referentes al seguimiento a los Indicadores que transversalizan la Perspectiva de Género al interior de los Organismos Públicos que impulsen la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como implementación de la paridad de género en los cargos de responsabilidad; las atribuciones conferidas en la Ley 613 por la que se crea este Instituto en el Art. 8, Fracciones II, XII y XX; así como en cumplimiento al apartado Tercero del ***Acuerdo por el que se Instruye la Creación de la Unidad de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal*** que señala que se deberá elaborar un Programa Anual de Trabajo para fortalecer la Igualdad de Género, y la coordinación con este Instituto en las acciones que se requieran, le comunico han llevado a cabo las acciones de coordinación y revisión del **Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV) del Sistema Portuario Veracruzano, por lo cual le informo que dicho programa cuenta con el Visto Bueno de este Instituto**

Derivado de lo anterior observamos que se encuentra alineado al Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024; su Programa Institucional; la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Art. 13 Fracción IX, Art. 14 Fracción I incisos b, c, d, g y Art. 17 Fracciones II y VII; la Estrategia Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niñas, y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal. Por lo cual es remitido a usted para su aprobación y firma, exhortándolo a que una vez realizado dicho proceso pueda ser publicado en la página oficial de su Entidad, en un lugar visible al inicio de la misma.





**VERACRUZ**  
GOBIERNO  
DEL ESTADO



**SEGOB**  
Secretaría  
de Gobierno

**IVM**  
Instituto Veracruzano  
de las Mujeres



Sin otro particular me permito enviarle un cordial saludo, agradeciéndole su colaboración y compromiso en la implementación de acciones que buscan dar cumplimiento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz y Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y con ello lograr el Veracruz que nos llena de orgullo.

**A T E N T A M E N T E**

**MTRA. MARÍA DEL ROCÍO VILLAFUERTE MARTÍNEZ**  
**ENCARGADA DE DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL**  
**DEL INSTITUTO VERACRUZANO DE LAS MUJERES**

C.c.p.- Lcda. Addy María Gómez. – Encargada de la Subdirección de Vinculación Institucional y Fortalecimiento Municipal del Instituto Veracruzano de las Mujeres. – Para su conocimiento.  
C.c.p.- Mtra. Martha Patricia Colorado Martínez. – Encargada de la Subdirección de Promoción de la Igualdad del Instituto Veracruzano de las Mujeres. – Para su conocimiento e Incidencia en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.  
C.c.p.- Lcda. Diana Lizeth Abad Ramírez. – Encargada de la Oficina de Vinculación Institucional y OSC's. – Para su seguimiento.  
C.c.p.- Archivo  
MRVM/amg/dlar\*



**VERACRUZ**  
GOBIERNO  
DEL ESTADO **API SISTEMA PORTUARIO**  
**VERACRUZANO, S.A. DE C.V.**

04 OCT 2022

**RECIBIDO**





**VERACRUZ**  
GOBIERNO  
DEL ESTADO



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: 01 de enero al 31 de diciembre de 2022**

**Responsable del programa: María Belén Miranda Larios**





**VERACRUZ**  
GOBIERNO  
DEL ESTADO



**Sistema  
Portuario  
Veracruzano**



ME LLENA DE ORGULLO

## Directorio

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

**Ing. Cuitláhuac García Jiménez**

Titular de la Entidad:

**L.A.E. Jorge Luis Fernández Bravo**

Unidad de Género:

**Lic. María Belén Miranda Larios**





## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Informe ejecutivo  | 5  |
| Antecedentes   | 7  |
| Justificación  | 8  |
| I.- ACCIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.   | 9  |
| Objetivo   | 9  |
| Vinculación inter  | 9  |
| Vinculación intra  | 9  |
| 1.1 Acciones que dan cumplimiento a la Planeación, Programación y Presupuestación de su Dependencia o Entidad, así como de las Políticas Públicas con PGE al interior de la Dependencia o Entidad. | 9  |
| 1.2 Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional.   | 10 |
| 1.3 Acciones encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres al interior de su Dependencia o Entidad.   | 10 |
| II.- ACCIONES CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS  | 12 |
| Objetivo   | 12 |
| Vinculación inter  | 12 |
| Vinculación intra  | 12 |
| 2.1. Acción.   | 12 |
| III.- ACCIONES PARA ATENDER EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL HS Y AS, AL INTERIOR DE SU DEPENDENCIA O ENTIDAD.  | 14 |
| Objetivo   | 14 |
| Vinculación inter  | 14 |
| Vinculación intra  | 14 |
| 3.1 Acciones de prevención (sensibilización) encaminadas a denunciar y disminuir el Hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de su dependencia o entidad.                                   | 14 |
| 3.2 Acciones de capacitación impartidas al personal que labora en su dependencia o entidad, en el marco de los planes de trabajo.  | 15 |
| 3.3 Acciones de primer contacto o acompañamiento para garantizar los derechos humanos de las personas en calidad de afectadas, integradas en el BANESVIM.  | 15 |
| Bibliografía   | 16 |
| Anexos   | 17 |





**VERACRUZ**  
GOBIERNO  
DEL ESTADO



Sistema  
Portuario  
Veracruzano



ME LLENA DE ORGULLO

|  |    |
|--|----|
| Anexo 1.- Diagnostico Institucional con Perspectiva de Género.   | 17 |
| Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2022 (formato Excel). | 17 |
| Anexo 3.- Formato de Cumplimiento AIT 470 (formato Excel).       | 17 |





## Informe ejecutivo

El presente Plan Anual de Trabajo para la Igualdad y no Violencia 2022 contribuye a la armonización y la institucionalización de la perspectiva de género en las Políticas Públicas encaminadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, tomando siempre en cuenta los contenidos de Igualdad Jurídica, Derechos Humanos, la no discriminación, acceso a la justicia, acceso a la salud, y a la no violencia de género.

Incorporando las acciones que realizará la API Sistema Portuario Veracruzano, S.A. de C.V., a través de la Dirección General y las áreas que la conforman, con base en las responsabilidades descritas en su Reglamento Interno y Manual de Organización en función de los siguientes tres ejes de acción:

- I. Acciones para la igualdad.
- II. Acciones Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niñas.
- III. Acciones para atender el Programa de Prevención y Sensibilización del HS y AS, al interior de su Dependencia o Entidad.

En el marco de estos tres ejes, se realizarán talleres de sensibilización y capacitación a los funcionarios de la entidad, así como la realización de mesas de trabajo que fortalezcan la incorporación de la perspectiva de género, encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres en la entidad, mismas que generarán estadísticas y diagnósticos sobre la situación de las mujeres que laboran dentro de la entidad. De igual manera, se llevarán a cabo campañas de promoción de los Derechos Humanos y de Prevención de la Violencia, con especial enfoque en el tema de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Se pretende realizar también un Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género, el cual permitirá dar cuenta de los logros de estas acciones, así como de las líneas a desarrollar el próximo año en materia de género.

Además, es imperante mencionar que el presente Plan Anual de Trabajo, está vinculado con el Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024, en el *Eje General de Derechos Humanos (Eje A)* con el fin de cumplir políticas públicas con enfoque de cultura de Paz, Derechos Humanos y Perspectiva de Género; relacionado directamente con el *Eje Transversal Cultura de Paz y Derechos Humanos*.

El Plan Anual de Trabajo está regulado por la Actividad Institucional Transversal (AIT), 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 2022.

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





## Antecedentes

Las Unidades de Género son las instancias de la administración pública estatal, encargadas de promover el ejercicio de los derechos sustantivos correspondientes a la perspectiva de género que establece la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz.

Se encargan de crear, fomentar y ejecutar acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que propicien la no discriminación y equidad entre los géneros, la toma de decisiones, así como acciones afirmativas que garantizan el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

La Unidad de Género de la API Sistema Portuario Veracruzano, S.A. de C.V. se agregó recientemente a la Estructura Orgánica, la cual fue validada por la Contraloría General del Estado, con fundamento en el Artículo 44 fracciones II y III, del Reglamento Interior de la Contraloría General, se extendió la validación número: API-06-AEO-011-405, el día 28 de febrero de 2022.

Por lo tanto, en este ejercicio 2022 se pretende introducir los temas en materia de la Unidad de Género a todas las Servidoras y los Servidores Públicos de esta entidad, con el fin de evitar y prevenir cualquier tipo de abuso o discriminación en materia de género que se pueda presentar en esta entidad.





## Justificación

Se busca partir de la aplicación de un Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género, para ser el referente de donde estamos y hacia donde vamos, como Servidoras y Servidores Públicos, en pro de la igualdad, los Derechos Humanos y la prevención de la violencia.

Actualmente en esta Entidad laboran 15 personas, de las cuales 8 son mujeres y 7 son hombres, teniendo en cuenta que, de los puestos de coordinaciones u homólogos, 5 puestos los ocupan mujeres y 2 hombres, arrojando un resultado favorable en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido y en cumplimiento a la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se realizarán acciones encaminadas a fortalecer el conocimiento del personal mediante cursos y pláticas en materia de Derechos Humanos en México y Derecho a la Igualdad y No Discriminación, y Violencia de Género contra Mujeres y Niñas, Perspectiva de Género, Ciclo Presupuestario con Perspectiva de Género, Perspectiva de Género en la APE, Contratación con PEG, Lenguaje Incluyente y No Sexista.

De igual forma se llevarán a cabo campañas de difusión de fechas conmemorativas con perspectiva de género a través de redes sociales, correos electrónicos, trípticos interactivos virtuales, carteles y distintivos.





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

### Objetivo

Promover acciones encaminadas a disminuir las brechas de desigualdad mediante la transversalización de la perspectiva de género dentro de esta institución, y eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

### Vinculación inter

Mediante la coordinación con:

Instituto Veracruzano de las Mujeres

Dirección General de Cultura de Paz y Derechos Humanos

SNDIF

CONAPRED

Unidad de Género de la SEDECOP

### Vinculación intra

Dirección General

Coordinación Administrativa

Coordinación Jurídica

Coordinación Técnica

Coordinación Comercial

Unidad de Transparencia

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

- En esta actividad se planea realizar en el segundo trimestre una mesa de trabajo con el personal de la coordinación administrativa y la dirección general de la entidad, con la finalidad de planificar y asignar el presupuesto para la Unidad de género.
- De igual manera se planea hacer en el cuarto trimestre una segunda mesa de trabajo con los coordinadores de cada área de la entidad para integrar en el manual específico de organización a la Unidad de género y dar seguimiento





a las acciones de transversalización de perspectiva de género en las distintas áreas de la institución.

## **1.2 Acciones relacionadas en la elaboración del Diagnóstico Institucional.**

En esta actividad se realizarán dos diagnósticos:

- Aplicación de un diagnóstico de cultura institucional al interior de la entidad para conocer las brechas de desigualdad y la situación en materia de género. Actividad programada para el segundo trimestre.
- Elaboración de un diagnóstico del sector, para conocer y analizar la situación de diferentes entidades en materia de género. Actividad programada para el cuarto trimestre.

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

- Curso virtual "ABC de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos de las Mujeres", impartido por el SNDIF. El cual permitirá analizar las desigualdades provocadas por las diferencias de sexo sostenidas en una estructura patriarcal, con la finalidad de que sean transformadas. Además, podrán identificar las brechas de género con el fin de proponer acciones equitativas que permitan avanzar hacia la igualdad sustantiva y conocerán herramientas para transversalizar la perspectiva de género en el ámbito de trabajo. Programado para el segundo trimestre.
- Curso virtual "El ABC de la Igualdad y la No Discriminación", impartido por el CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación). Con el objetivo de construir una cultura de respeto a los derechos humanos fundamentales y de igualdad de oportunidades a todas las personas. De igual manera sensibilizará a las servidoras y los servidores públicos en el tema del derecho a la no discriminación, para que puedan identificar y prevenir conductas discriminatorias. Programado para el tercer trimestre.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos de "Seres Humanos Diversos con los Mismo Derechos, Igualdad Sustantiva y No Discriminación", dirigida al personal de la Entidad. Programada para el día 17 de cada mes. Esta campaña con el fin de informar y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación y las sanciones administrativas y penales que pueden derivar de actos discriminatorios para la funcionaria o el funcionario que los realice.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos de "Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes" 27 de octubre, dirigida al personal de la Entidad. Con la finalidad de dar a conocer los derechos de las niñas, niños y adolescentes y la importancia que estos tienen para una vida sana y libre de violencia para ellos.





- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día de la Niñez" 30 de abril, dirigida al personal de la Entidad. Con el fin de celebrar la fraternidad y la comprensión de la infancia en el mundo.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día de las Madres" 10 de mayo, dirigida al personal de la Entidad. Con el fin de celebrar a las madres y conmemorar su arduo trabajo como mujeres en esta sociedad.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día del Padre" 19 de junio, dirigida al personal de la Entidad. Con el fin de celebrar a los padres y la importancia del rol que tienen en la familia.
- Campaña de difusión en las oficinas de la institución mediante carteles del "Día de las personas adultas mayores" 28 de agosto, dirigida al personal de la Entidad. Con la finalidad de mostrar la importancia que tienen las personas adultas mayores en la cultura y en la integración familiar, y por los retos que representan en con referencia a su goce real del derecho a la igualdad y no discriminación.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos por el "Día internacional de la paz", dirigida al personal de la Entidad con el propósito de fortalecer los ideales de paz. Programada el 21 de septiembre. Con el fin de construir una comunidad libre de violencia, encaminada a promover nuestras acciones en un marco de armonía y tolerancia.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día del hombre" 19 de noviembre, dirigida al personal de la Entidad. Con el objetivo de promover la salud de los hombres y del niño, la mejora de las relaciones de género, la promoción de una mayor igualdad de género, y la puesta en relieve de modelos masculinos positivos.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día Internacional de los Derechos Humanos" 10 de diciembre, dirigida al personal de la Entidad. Con la finalidad de recordar y promover que todo ser humano tiene derecho al goce pleno de sus derechos, para reducir las desigualdades y construir una sociedad más justa y humana.





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

### Objetivo

Implementar acciones de prevención, detección y atención contra las mujeres, así como difundir el compromiso de Cero Tolerancia promoviendo que en la API Sistema Portuario Veracruzano, S.A. de C.V. no se reproduzca la cultura machista ni los estereotipos discriminatorios sobre los roles y responsabilidades de las mujeres y los hombres.

### Vinculación inter

Dirección de Cultura de Paz y Derechos Humanos

Instituto Veracruzano de las Mujeres

CNDH

### Vinculación intra

Dirección General

Coordinación Administrativa

Coordinación Jurídica

Coordinación Técnica

Coordinación Comercial

Unidad de Transparencia

### 2.1. Acción.

- Curso virtual "Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente No Sexista", impartido por la CNDH. Con el propósito de favorecer la incorporación de los hombres en las acciones para la igualdad de género y prevención de la violencia. Ya que todas las personas tenemos el derecho a ser respetadas y a no sufrir algún tipo de discriminación. Por ello, resulta de primera importancia el reconocimiento y la protección de los derechos humanos de las mujeres mediante el fortalecimiento de la igualdad con perspectiva de género, misma que constituye la base para la construcción de una sociedad incluyente y de una vida libre de violencia. Programado para el cuarto trimestre.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del "Día Naranja", dirigida al personal de la Entidad con el objetivo de generar consciencia para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas,





se llevará a cabo todos los días 25 de cada mes. Mediante los siguientes temas:

- Modalidades de violencia contra las mujeres.
- ¿Qué es el Día Naranja y por qué se conmemora?
- ¿Qué es la violencia contra las mujeres?
- ¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres y niñas?





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

#### Objetivo

Realizar acciones de prevención, así como informar, capacitar y sensibilizar al personal en temas de hostigamiento y acoso sexual, con el objeto de disuadir estas conductas a través de su detención, mediante la promoción de una cultura de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, promoviendo así un ambiente laboral libre de violencia.

#### Vinculación inter

Instituto Veracruzano de las Mujeres

Contraloría General del Estado de Veracruz

Órgano Interno de Control de la SEDECOP

Instituto Nacional de las Mujeres

#### Vinculación intra

Dirección General

Coordinación Administrativa

Coordinación Jurídica

Coordinación Técnica

Coordinación Comercial

Unidad de transparencia

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

- Difusión de datos de contacto de la Unidad de Género, del Instituto Veracruzano de las Mujeres y del Órgano Interno de Control de la SEDECOP, a través de medios electrónicos, oficios y carteles pegados en las oficinas de la Entidad, dirigidos a cada una de las áreas para dar a conocer la ubicación, correos electrónicos y teléfonos de atención, para atender cualquier caso de hostigamiento y/o acoso sexual que pudiera darse en la Entidad (Acción permanente).





- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos para la “Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual”, dirigida al personal de la Entidad. Programada para el mes de julio. Donde se hará de conocimiento el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Campaña de difusión en redes sociales y medios electrónicos del “Día mundial de la mujer rural”, dirigida al personal de la Entidad con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer rural para la mejora de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza rural. Programada el 15 de octubre.
- Campaña de difusión en redes sociales, medios electrónicos y portando vestimenta color rosa ese día en conmemoración al “Día mundial contra el cáncer de mama”, dirigida al personal de la Entidad con el propósito de concientizar y movilizar a las mujeres para la prevención y detección oportuna de esta enfermedad. Programada el 19 de octubre.

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

- Capacitación virtual mediante el Bloque de “Ética Pública e Integridad”, dirigida a el personal de la Entidad, impartido por la Unidad de Ética y Capacitación de la Contraloría General del Estado. Programada para el cuarto trimestre.
- Curso virtual del “Protocolo de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual” dirigida al personal de la Entidad, impartido por el Instituto Nacional de las Mujeres, esto con el fin de comprender las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Protocolo), y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual (hs y as). Programada para el cuarto trimestre.

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

- Atender, orientar y acompañar, proporcionando la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas en calidad de afectadas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso sexual, y en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos. (Acción permanente).





## **Bibliografía**

- Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.
- Instituto Veracruzano de las Mujeres (2022).
- Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024 (vigente).
- 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.





## Anexos

Anexo 1.- Diagnostico Institucional con Perspectiva de Género.

Anexo 2.- PATINV Planeación y Programación 2022 (formato Excel).

Anexo 3.- Formato de Cumplimiento AIT 470 (formato Excel).

