

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2025

“PROCOLO CERO”

Programa de prevención del Protocolo Cero Tolerancia para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en el Bachillerato del Estado de Hidalgo.

PRESENTACIÓN

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN

En conformidad con lo suscrito en el Protocolo Cero para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento Sexual y/o laboral, publicado el 19 de agosto de 2020 en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, mismo que propone mecanismos para atender a las víctimas, señalar las instancias al interior del organismo que debe prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, establecer acciones permanentes de sensibilización y registro de los casos para puntualizar la atención en los entes públicos con mayor número de casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

El presente programa contempla las acciones de prevención y difusión que forman parte de la política pública estatal de prevención,. A la par, este programa se compromete a garantizar el acceso a un ambiente laboral y una vida libre de violencia para las y los servidores públicos de esta Dirección General, para favorecer su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad de género, no discriminación y la no revictimización.

Al proponer acciones de prevención para promover una cultura institucional de cero tolerancia a la violencia sexual, significará un avance dentro de este organismo.

Para garantizar espacios libres de hostigamiento sexual y acoso sexual en este organismo, el Programa de Prevención parte de los siguientes ejes:

1. Campañas informativas y de sensibilización para combatir cualquier tipo de violencia y promover la cultura de denuncia.
2. Generar una cultura de Cero Tolerancia ante acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.
3. Implementar medidas de reeducación en materia de perspectiva de género y derechos humanos en las diferentes áreas de trabajo para construir un ambiente libre de estereotipos y tener acceso a información referente a la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Para alcanzar los ejes aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención y atención como es la creación del presente Programa, sin embargo, el objetivo central es que los servidores y servidoras que forman parte de esta Institución, se vuelvan conscientes de la problemática que representa el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, que afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos.

Para que todas las personas se desarrollen en igualdad de condiciones, se necesita eliminar las prácticas discriminatorias y la violencia para transformarlas en espacios en los que impere la igualdad, la equidad, la ciudadanía y respeto a la dignidad de todas las personas

Finalmente, todas las medidas y acciones que se lleven a cabo, deberán ser realizadas sin discriminación alguna y con perspectiva de género, por ello, se considera el idioma, edad, orientación sexual, género o cualquier otra condición, para que puedan acceder a una vida libre de violencia.

OBJETIVOS

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- combatir la impunidad que se propicia en los casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral dentro del organismo.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- Garantizar que la totalidad del personal de este Organismo reciban capacitaciones sobre hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- Identificar posibles casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral en los espacios de trabajo mediante encuesta de valoración dirigido al personal en su totalidad.
- Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización de los Comités de Ética en materia de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

ACCIONES ESPECIFICAS

- Brindar información y un panorama general sobre temáticas relacionadas con la prevención de la violencia, la igualdad y los derechos humanos
- Sensibilizar al personal en su totalidad de la Dirección General, responsables de plantel Y docentes en temas de prevención de la violencia a partir de discutir, opinar y reflexionar sobre ideas, creencias, y aprendizajes que se proyectan mediante material audio visual.
- Promover la cultura de la denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del Protocolo Cero y las guías de aplicación.
- Implementar y promover todas las acciones de difusión que se consideren necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.
- brindar capacitaciones de sensibilización para quienes integran el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, Órgano Interno de Control y Consejeros de Protocolo Cero.
- fortalecer las capacidades de las personas Servidoras Publicas para identificar las conductas que impliquen acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral.

OBJETIVO	TEMA	PERFIL DE PARTICIPANTES	FECHA
Conocer la Política de Cero Tolerancia a las conductas de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral en la administración pública del estado de Hidalgo, así como los mecanismos de denuncia establecidos en el Protocolo Cero.	Prevención, atención y sanción del acoso y/o hostigamiento laboral y /o sexual en el estado de Hidalgo (Protocolo Cero)	Servidores públicos	
identificar las expresiones de la violencia laboral y los mecanismos para su prevención y atención.	Prevención de la violencia laboral	consejeros del protocolo cero	
Practicar las habilidades psicosociales y actitudes que fomenten relaciones de buen trato.	Cultura del buen trato	Servidores públicos	
Conocer los conceptos de inclusión social y diversidad, como elementos clave para la prevención de la discriminación.	Inclusión social y diversidad	Servidores públicos y consejeros del protocolo cero	
garantizar que las acciones establecidas en el mismo, permitan la correcta atención a las denuncias	Protocolo Cero Tolerancia	Comité de Ética y Órgano de Control Interno	

LINEAMIENTO DE EVALUACIÓN

ACTIVIDAD	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PORCENTAJE
Servidoras/ es públicos capacitados por Dirección de Área en materia de igualdad sustantiva y protocolo cero	Listas de asistencias y Evidencia fotográfica	60%
encuesta de valoración sobre posibles casos de Hostigamiento, acoso y/o discriminación, dirigida al personal administrativo y docente en su totalidad.	Respuesta en encuesta física	20%
Fortalecer la capacitación y sensibilización en las personas consejeras de protocolo cero, para que cuenten con herramientas que les sean de utilidad para el día a día.	Evidencia fotográfica	20%
TOTAL		100%