

# 1º SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO GENERAL DE PLANEACIÓN PARA LA AGENDA DE GÉNERO



## I. PASE DE LISTA

Mtro. Francisco Hernández Jiménez <b>Presidente</b>	Lic. Montserrat Cruz Samperio <b>Secretaría Técnica</b>
Dr. José Leonel Larios Ferrer <b>Integrante</b>	Lic. Luis Erasmo García Hernández <b>Integrante</b>
Lic. Marco Antonio Balandrano García <b>Integrante</b>	Lic. Adriana Serrano Osorio <b>Integrante</b>
Ing. Martha Rodríguez Cardona <b>Integrante</b>	Mtro. Gabriel Tovar Landeros <b>Integrante</b>
Mtro. Fernando Larios Sánchez <b>Integrante</b>	Lic. Ivon Esmeralda Ramírez Ramírez <b>Integrante</b>
Lic. Karen Peña Martínez <b>Integrante</b>	Lic. Deici Aguilar Parra <b>Integrante</b>

## II. BIENVENIDA

**Mtro. Francisco Hernández Jiménez**  
**Presidente del Consejo General de**  
**Planeación para la Agenda de**  
**Género**



### III. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

- I.** Pase de lista y verificación de quorum
- II.** Bienvenida por parte del Presidente del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la Universidad Politécnica de la Energía
- III.** Lectura y en su caso aprobación del orden del día
- IV.** Presentación de informe de actividades de la UIIMH del primer semestre 2024
- V.** Presentación de avances del Diagnóstico de las Oportunidades para la Innovación Institucional
- VI.** Presentación de desafíos y acciones subsecuentes para la transversalización de la perspectiva de género en la UPE
- VII.** Asuntos Generales
- VIII.** Firma de Acta de la 1ª Sesión Ordinaria 2024 del Consejo General de Planeación para la Agenda de Género de la UPE
- IX.** Clausura de la Sesión

## IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024

### Actividades Mensuales:

#### ❖ Difusión Día Naranja



#### ❖ Conferencia “¿Qué es la Violencia Digital y la Ley Olimpia? – Impartida por personal de Ciudad de las Mujeres



UP de la Energía

25 ene •

En el marco del activismo social que cada institución tiene como responsabilidad, el día de hoy 25 de enero, el personal de nuestra casa de estu... Ver más



29

3 veces compartido



## IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024

❖ Conmemoración del Día Internacional de la Mujer con diversas actividades como:

1. Feria Informativa Mujer Antifrágil con stands informativos de Policía Violeta Municipal/UNEME/Secretaría de Salud jurisdicción Tula
2. Taller de Defensa Personal para Mujeres



## IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024

### ❖ Taller de Sexualidad Responsable



### ❖ Conferencia “Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual- Impartido por personal de Ciudad de las Mujeres”



## IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024

- ❖ Próximo 25 de Junio Conferencia “Prejuicio, Estigma y Discriminación hacia las Personas de la Diversidad Sexogenérica” impartido por la asociación de Servicios de Inclusión Integral y Derecho Humanos A.C.
- ❖ Se realizó la aplicación del **Cuestionario de Relaciones de Violencia de Pareja en Universitarios (CRVPU) Y Test: ¿Puedo ser víctima de Acecho?**, promovido por la CNDH, con 12 grupos de las 4 ingenierías, en las inmediaciones de los Laboratorios de Cómputo de nuestra institución, para que funcione como precedente en la construcción del Protocolo de Actuación para la prevención, atención y erradicación de acoso, abuso y/o maltrato en las instituciones que pertenecen al entorno de la Educación Superior en el Estado de Hidalgo





## IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024



EDUCACIÓN  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

HIDALGO  
PRIMERO EL MUJER  
— 1923-2023 —

- ❖ Asistencia Semanal al Instituto Hidalguense de las Mujeres para la capacitación en el Seminario Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, el cual tiene como objetivo construir diversos instrumentos de cultura institucional y política pública para incidir en la Universidad creando ambientes de respeto y reconocimiento a la diversidad, así como un espacio libre de violencia de género.



- ❖ Se construyeron y propusieron 2 indicadores tácticos para coadyuvar en la construcción del Programa Institucional de Desarrollo de la Universidad Politécnica de la Energía (UPE).

Datos Generales	
Nombre	Número de instrumentos de diversos usos en la Universidad Politécnica de la Energía, rediseñados a partir del lenguaje incluyente y no sexista
Descripción	Mide el número de instrumentos en la expresión escrita, que se modifican en cuanto al lenguaje incluyente y no sexista, para evitar transmitir y reforzar relaciones asimétricas, inequitativas y jerárquicas que se dan entre sexos en la sociedad, especialmente en el ámbito educativo, promoviendo de esta manera que en nuestra comunidad todas y todos tengan un espacio.
Alineación PED 2022-2028	
Acuerdo	3. Acuerdo para el Desarrollo Económico
Línea de acción	3.6.3.1 Promover un nuevo paradigma de la educación de Nivel Medio Superior y Superior hidalguense, el cual parta de las potencialidades y necesidades regionales, el incremento y la mejora en la oferta educativa, en coherencia con el bienestar integral y oportunidades laborales de las y los estudiantes.
Alineación Programas	
Objetivo Sectorial	3.6 Educación para el futuro de Hidalgo
Objetivo Institucional	1. Garantizar una educación superior de calidad, competitiva, equitativa, incluyente, priorizando acciones que contribuyan al incremento de matrícula.
ODS	
4. Educación de Calidad 5. Igualdad de Género	

- ❖ Su importancia radica en construir una cultura de igualdad institucional, que posibilite nuestro reflejo, como organismo del sector público, garante y consciente, de que el lenguaje es el primer paso para la igualdad y la transformación social

# IV. PRESENTACIÓN DE INFORME DE ACTIVIDADES DEL PRIMER SEMESTRE 2024



Datos Generales			
Nombre	Porcentaje de procesos de formación educativa integral, encaminada a desarrollar procedimientos de enseñanza y aprendizaje con perspectiva de género.		
Descripción	Mide el número de procedimientos que se llevan a cabo por parte de las y los diversos responsables en cuanto diplomados, cursos, certificaciones, clases, ponencias y/o talleres para asegurar la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para desarrollar un ambiente más equitativo e igualitario dentro de la comunidad universitaria.		
Alineación PED 2022-2028			
Acuerdo	3. Acuerdo para el Desarrollo Económico		
Línea de acción	3.6.5.5 Fomentar la capacidad y actualización del personal en la materia, siempre con una visión humanista, respetuosa de los derechos humanos, austera y en favor de las y los estudiantes.		
Alineación Programas			
Objetivo Sectorial	3.6 Educación para el futuro de Hidalgo.	ODS	4. Educación de Calidad 5. Igualdad de Género
Objetivo Institucional	2. Garantizar la evaluación de los programas educativos de nivel superior, así como la acreditación de los programas educativos, priorizando la inclusión y equidad entre la comunidad estudiantil.		

❖ La importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación en razón de género y las vías para transformarla.

## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

- ❖ Con la finalidad de conocer el clima laboral y las opiniones sobre la corresponsabilidad laboral y personal, así como los mecanismos para la prevención y atención de la violencia, al interior de la institución, se realiza un diagnóstico de la percepción del clima laboral en razón de la perspectiva de género y no discriminación, (Referencia NMX-R-025-SCFI-2015) como punto de partida para la implementación de acciones con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la tarea institucional.

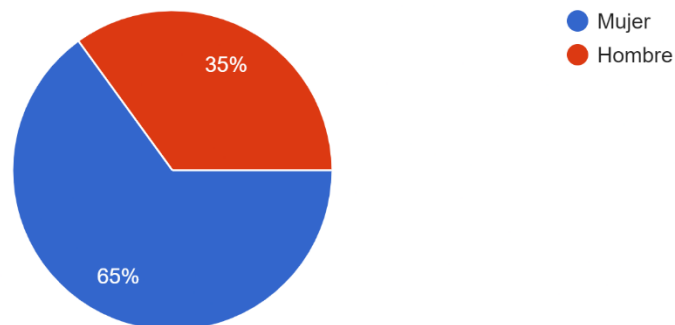
Los resultados del diagnóstico serán el insumo para generar estrategias, objetivos y acciones, que serán incluidas en el Programa Institucional para la Igualdad.



## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

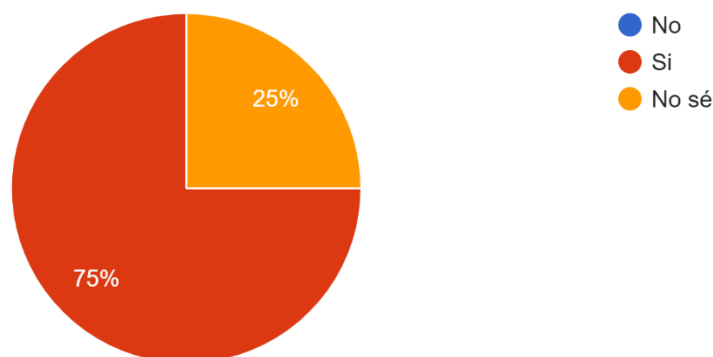
- ❖ De un total de 69 colaboradores, podemos ubicar que solo 20 han respondido el cuestionario que se le hizo llegar.

Sexo  
20 respuestas



## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

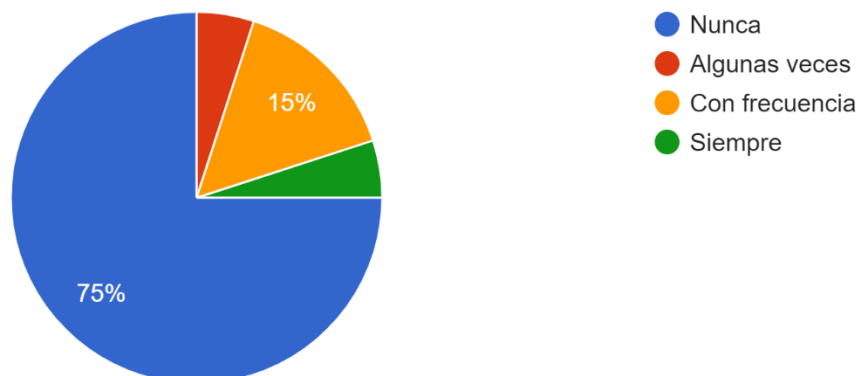
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación.  
20 respuestas



## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.

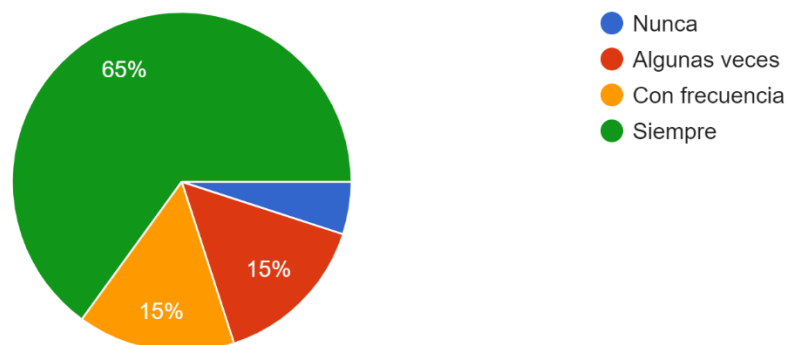
20 respuestas



## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.

20 respuestas

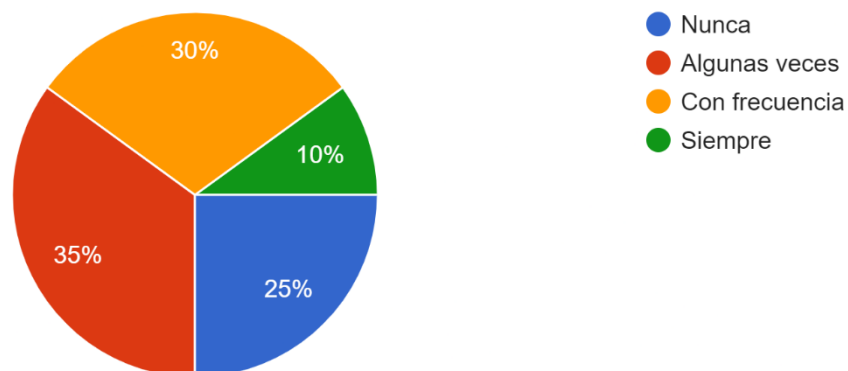




## V. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL DIAGNÓSTICO DE LAS OPORTUNIDADES PARA LA INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

20 respuestas



## VI. PRESENTACIÓN DE DESAFÍOS Y ACCIONES SUBSECUENTES PARA LA TRANSVERZALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



### *Ante la ausencia de capacitación voluntaria en materia de género*

- ❖ **Corto Plazo:** Que todos los miembros del Consejo que no hayan realizado el **Diplomado de Bases Teóricas de la Perspectiva de Género que oferta la UNIDEH**, realicen su registro para el inicio de la nueva generación que comienza el 1 de Julio.

## VI. PRESENTACIÓN DE DESAFÍOS Y ACCIONES SUBSECUENTES PARA LA TRANSVERZALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



### ***Ante la falta de presencia y reconocimiento de la UIIMH***

- ❖ **Mediano Plazo:** Difundir mediante redes sociales y la página web de la institución, el programa de la unidad, así como sus acciones realizadas y prospectadas, además de toda la documentación pública relacionada con ello.

## VI. PRESENTACIÓN DE DESAFÍOS Y ACCIONES SUBSECUENTES PARA LA TRANSVERZALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### ***Ante la falta de presencia y reconocimiento de la UIIMH***

- ❖ **Largo Plazo:** Colocación en el organigrama institucional, la figura de la unidad, para su valor como ente en la configuración de la UPE. Además de la deliberación sobre la importancia de la misma para los próximos presentaciones de anteproyectos y techos presupuestales, para de esta manera aumentar el número de acciones trascendentales de esta figura.

Basados en la Ley:

**Artículo 11.-** La Persona Titular del Poder Ejecutivo del Estado, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable en la materia, fijará y conducirá la política de igualdad entre mujeres y hombres, de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, paridad de género, de personas con discapacidad, educativa, cultural y deportiva y determinará la orientación de la planeación, organización, dirección y evaluación de los programas y metas. En materia de salud y ecología, lo hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Cada Dependencia del Poder Ejecutivo del Estado deberá contar con una Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que tendrá la función de vigilar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como garantizar la institucionalización de la igualdad sustantiva, con base en lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo. Dicha Unidad dependerá y será designada por la persona titular de cada Secretaría, además tendrá mínimo el nivel de subdirección.

Como parte de la política que desarrolle la Persona Titular del Poder Ejecutivo del Estado al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, deberá promover las acciones necesarias para prevenir el acoso y hostigamiento laboral, por medio de la elaboración y difusión de protocolos y campañas informativas.

**POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 32 BIS A LA LEY DE ENTIDADES PARAESTATALES DEL ESTADO DE HIDALGO**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se adiciona el artículo 32 Bis a la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo; para quedar como sigue:

**Artículo 32 Bis.** Cada Organismo Público Descentralizado deberá contar con una Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el nivel mínimo de Dirección, dependiente de la Dirección General.

La Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tendrá como función principal, la de vigilar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, organización, ejecución y evaluación de los procesos administrativos sustantivos del organismo, así como garantizar la institucionalización de la igualdad sustantiva, con base en lo establecido en la Ley para la Igualdad entre y Hombres del Estado de Hidalgo.

La persona titular de dicha Unidad debe ser designada por su Órgano de Gobierno en términos de lo previsto en el artículo 14. fracción XI. de esta ley.



## VII. ASUNTOS GENERALES

- ❖ Se prospecta una Sesión Extraordinaria en el mes de Julio, donde se presentará el Programa Institucional para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la UIIMH-UPE, validado por el Instituto Hidalguense de las Mujeres, que contendrá los objetivos con los cambios que se requieren incorporar, para alcanzar la perspectiva de género en los distintos niveles en que se define e implementa la política, bajo dos ejes de acción:
  1. la cultura institucional
  2. la transversalización de la perspectiva de género en nuestra institución.

## VIII. FIRMA DEL ACTA

**IX. CLAUSURA DE LA 1º SESIÓN  
ORDINARIA DEL CONSEJO GENERAL DE  
PLANEACIÓN PARA LA AGENDA DE  
GÉNERO**