

# DECLARATORIA DE ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA EL

## ESTADO DE PUEBLA /PREVENCIÓN

### Subcomité para la Igualdad Sustantiva

### Sistema estatal de Telecomunicaciones



**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*



**Sistema  
Estatad de  
Telecomunicaciones**  
**Gobierno de Puebla**



**Unidad de Igualdad  
Sustantiva**  
*Sistema Estatal de  
Telecomunicaciones*  
**Gobierno de Puebla**  
*Hacer historia. Hacer futuro.*

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL SUBCOMITÉ PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA

### Integrantes del Subcomité de Igualdad Sustantiva

- Sistema Estatal de Telecomunicaciones
  - Observatorio de Violencia de Género en Medios de Comunicación
  - Subsecretaría de Prevención del Delito y Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación
1. Transmitir programas en radio y televisión para la difusión permanente de contenidos con enfoque interseccional, intercultural y derechos humanos de las mujeres y niñas.
  2. Implementar una estrategia que incorpore las recomendaciones del OVIGEM, en los medios del Gobierno del Estado



## EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN EL SISTEMA ESTATAL DE TELECOMUNICACIONES, EN ATENCIÓN A LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

2. Implementar una estrategia que incorpore las recomendaciones del OVIGEM, en los medios del Gobierno del Estado

**Figura 1. Reunión con OVIGEM**

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	FECHA	ACUERDOS
<b>REUNIÓN DE TRABAJO</b>	Observatorio de Violencia de Género en Medios de Comunicación (OVIGEM)	9 de Diciembre de 2020/ a las 16:00 hrs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se acordó incluir las recomendaciones del OVIGEM, establecidas en el informe DIAGNÓSTICO DE NOTICARIOS NOCTURNOS DE TELEVISIÓN PUEBLA 2019.</li> <li>2. El OVIGEM realiza observaciones al Plan Institucional de la Unidad de Igualdad Sustantiva del Sistema Estatal de Telecomunicaciones.</li> </ol>

## Recomendaciones del Observatorio de Violencia de Género en Medios de Comunicación.

No.	Recomendaciones	Status
1	Realizar contenidos con perspectiva de género, inclusivos, que aborden temas de diversidad étnica, diversidad sexual, religiosa, funcional, etaria, afrodescendientes	✓
2	Crear contenidos con perspectiva de género, que atiendan el derecho a la información	✓
3	Crear materiales para personas con discapacidad auditiva y visual, donde se les incluya no sólo como audiencia y que este grupo se vea representado en las cápsulas como protagonistas Consultar la siguiente liga: <a href="https://ovigem.org/wp-content/uploads/2020/10/informe_cero-tolerancia-a-la-violencia_ovigem_ccsj.pdf">https://ovigem.org/wp-content/uploads/2020/10/informe_cero-tolerancia-a-la-violencia_ovigem_ccsj.pdf</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pendiente</b></li> </ul>
4	Incluir los temas de género en toda la barra programática, tanto de televisión como de radio y portal web. Revisar el siguiente material: <a href="https://ovigem.org/wp-content/uploads/2020/04/diagnostico_de_noticiarios_nocturnos_de_tv_puebla2019.pdf">https://ovigem.org/wp-content/uploads/2020/04/diagnostico_de_noticiarios_nocturnos_de_tv_puebla2019.pdf</a>	✓
5	Que en el noticiero nocturno haya paridad en la conducción (hombre/mujer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>50% de avance</b></li> <li>• <b>Emisión Matutina, titular Mujer</b></li> <li>• <b>Edición Vespertina, titular Mujer</b></li> <li>• <b>Edición Nocturna, titular Hombre</b></li> </ul>
6		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>92% de avance</b></li> <li>• <b>42% Mujeres</b></li> <li>• <b>53.6% Hombres</b></li> </ul>

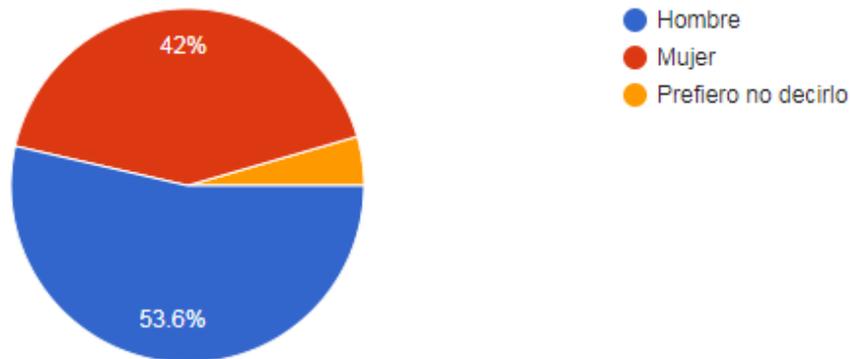
	Que haya colaboradoras en todos los niveles y áreas, sobre todo en la toma de decisiones	
7	Incluir la Plataforma de Beijing, respecto a la paridad de género en las direcciones y jefaturas, así como a la integración de mujeres en las áreas de deportes, producción y cámaras	<p><b>Dirección General (Hombre)</b>  <b>Dirección Ejecutiva (Mujer)</b>  <b>Dirección de Noticias (Mujer)</b>  <b>Dirección de Radio (Hombre)</b>  <b>Dirección de Televisión (Mujer)</b>  <b>Dirección Administrativa (Hombre)</b>  <b>Dirección Jurídica (Hombre)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% de avance</li> </ul>
8	Tomar en cuenta la reforma a la ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Puebla, ya que en abril del presente año se incluyó un apartado respecto a violencia mediática y donde se habla de la reproducción de estereotipos y roles de género.	✓
9	Compromiso para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	• <b>Pendiente</b>
10	Capacitaciones para crear contenido con perspectiva de Género en todas las áreas y en todos los canales del Sistema Estatal de Telecomunicaciones	<p>✓ <b>Cursos otorgados por la Secretaría de Igualdad Sustantiva/IEXE Universidad</b>  <b>Nombre de los cursos:</b>  <b>1. Comunicación con perspectiva de género</b>  <b>2. Igualdad laboral y no discriminación</b>  <b>3. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS Factores psicosociales en el trabajo</b></p>

Evidencias del diagnóstico interno de Clima Laboral, Violencia y Hostigamiento Sexual.

**Figura 1. Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones**

Género

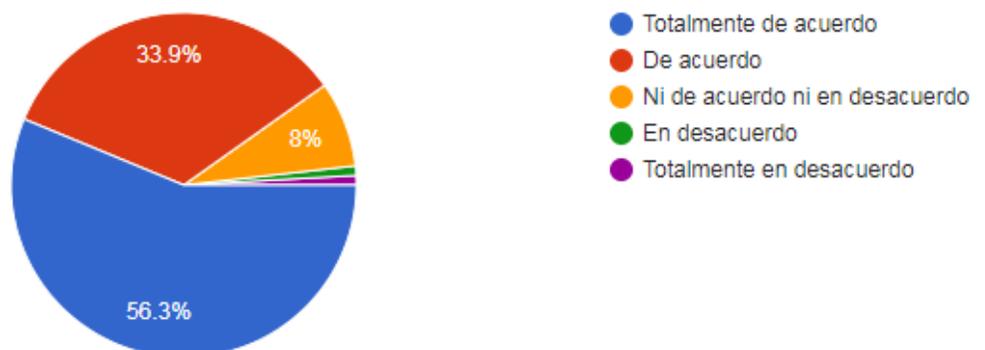
112 respuestas



**Figura 2. Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en el Sistema Estatal de Telecomunicaciones**

3. ¿En mi trabajo tanto las mujeres como los hombres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento?

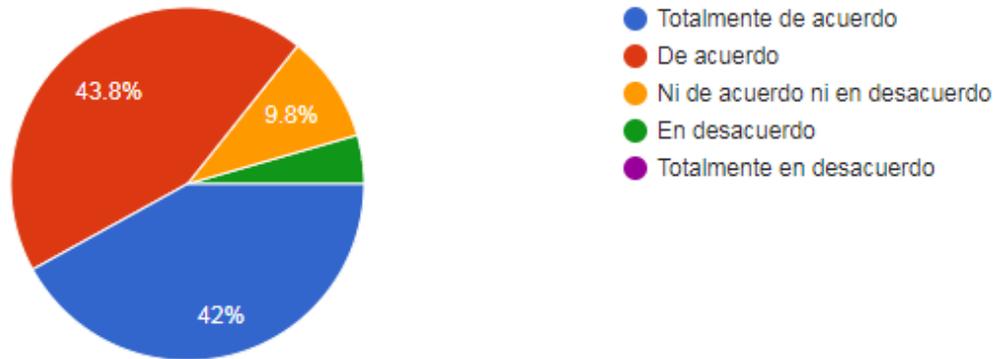
112 respuestas



### Figura 3. Mujeres en puestos de toma de decisiones

11. Mi organización laboral ofrece la misma autoridad a mujeres y hombres en puestos con una jerarquía similar

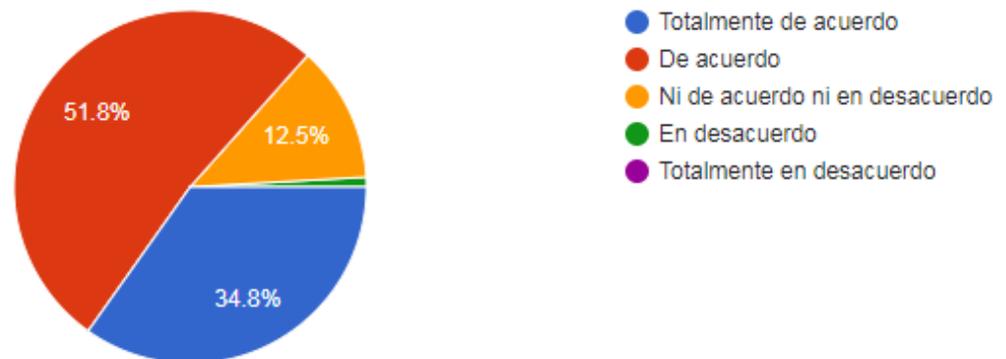
112 respuestas



### Figura 4. Lenguaje Incluyente

16. En mi organización laboral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa

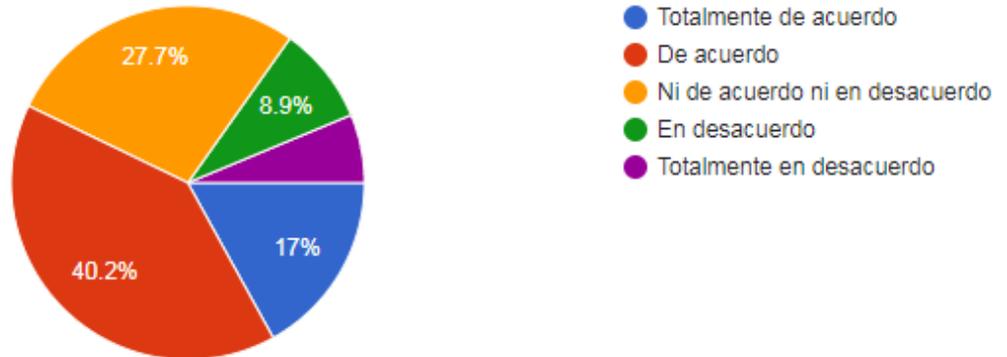
112 respuestas



### Figura 5. Inclusión y condiciones laborales para personas con discapacidad

17. En mi centro de trabajo hay empleada/o con discapacidad y cuenta con un lugar adecuado a sus necesidades especiales para desarrollar su trabajo

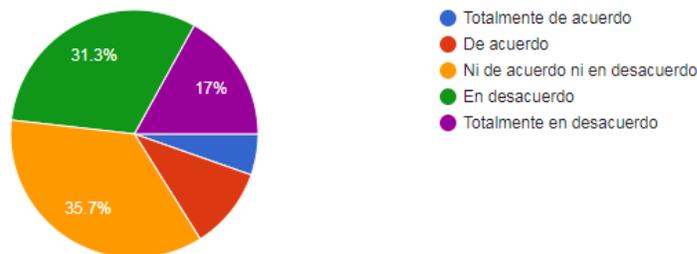
112 respuestas



### Figura 6. Violencia de género

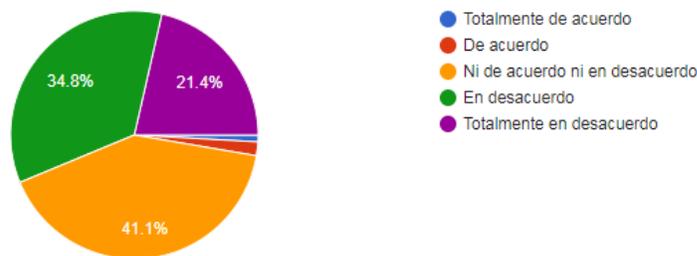
¿Las mujeres son más propensas a vivir violencia laboral dentro mi centro de trabajo?

112 respuestas



20. ¿Los hombres son más propensos a vivir violencia laboral dentro mi centro trabajo?

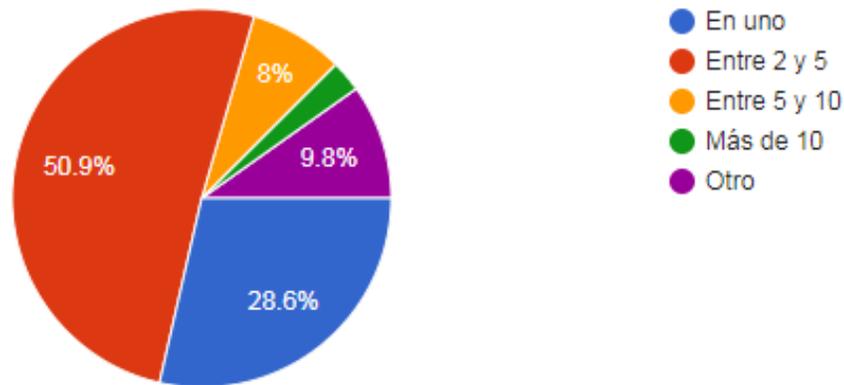
112 respuestas



### Figura 7. Capacitación

24. En el último año ¿en cuántos cursos o talleres de capacitación has participado?

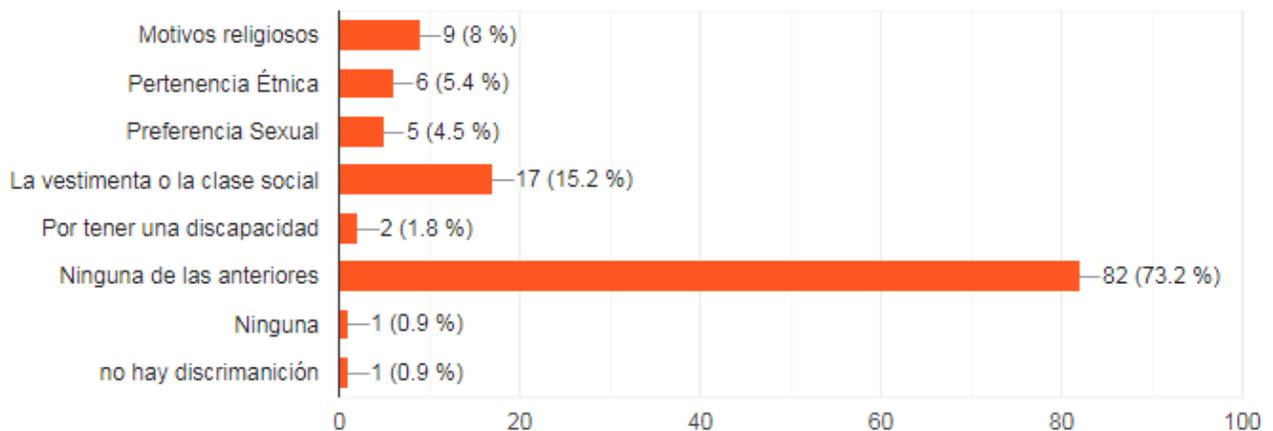
112 respuestas



### Figura 8. Discriminación

29. En mi centro de trabajo existe discriminación por: (si es necesario marca más de una)

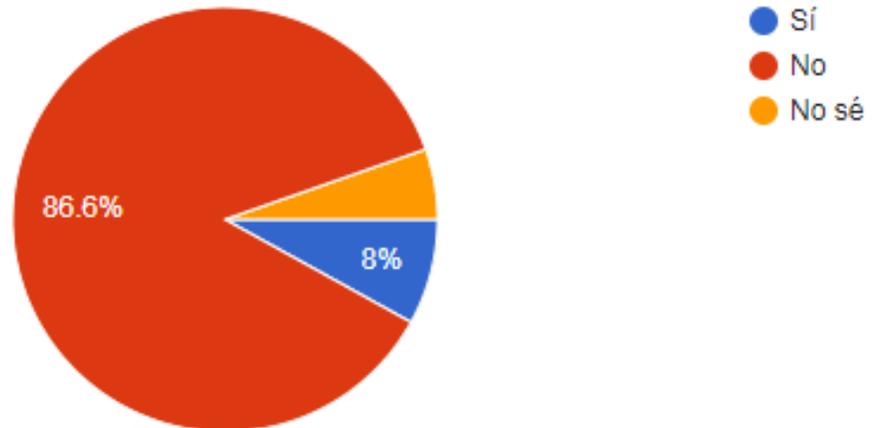
112 respuestas



### Figura 9. Acoso y hostigamiento sexual

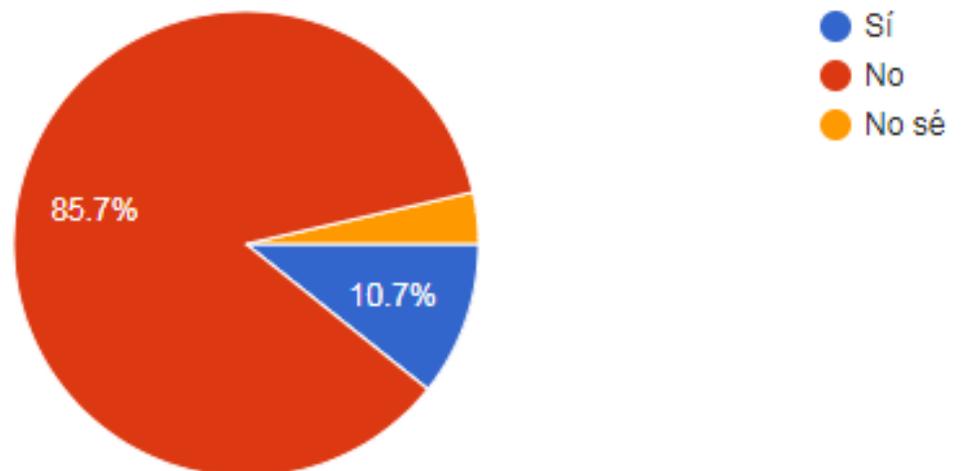
33. ¿Piropos o comentarios no deseados acerca de tu apariencia?

112 respuestas



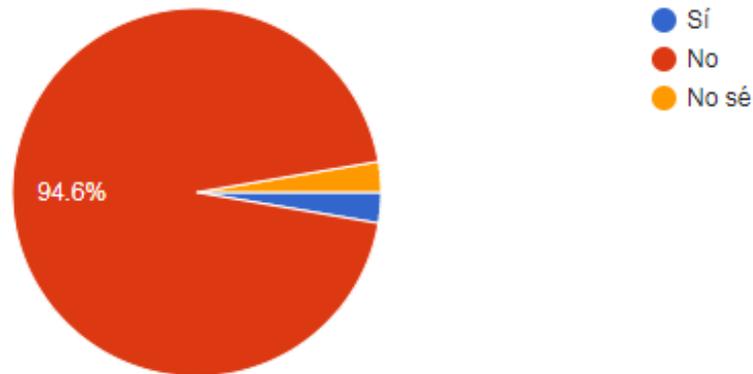
34. ¿Miradas morbosas o gestos sugestivos que te incomoden?

112 respuestas



36. ¿Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo?

112 respuestas



38. ¿Amenazas que afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas las invitaciones o propuestas sexuales?

112 respuestas

