



IX. Informe Anual de Actividades del Comité de Ética 2024. El Colegio de la Frontera Sur.

a. Denuncias

No. De queja	Asunto	Acciones realizadas hasta su conclusión
03/23	El 03 de noviembre se recibió una denuncia por parte de un estudiante de Doctorado en contra de un profesor por supuestos actos de maltrato y falta de respeto.	Los aspectos académicos los están viendo en Posgrado y en Comité de Docencia. en el CE se conformó la comisión para la investigación por presunta vulneración al valor de respeto por parte del servidor público en su calidad de profesor. El caso quedó CONCLUIDO el 30 de abril. Se determinó que se encontraron elementos que permitan identificar vulneraciones al valor del RESPETO, COMUNICACIÓN ASERTIVA, LIDERAZGO, COOPERACIÓN y CONFLICTO DE INTERÉS, establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, el Código de Ética de la Secretaría de Función Pública y el Código de conducta de El Colegio de la Frontera Sur, por lo que se emitió pronunciamiento de acciones de capacitación solo para la persona denunciada
05/23	El 19 de diciembre se recibió una denuncia por parte de una persona de limpieza en contra de un servidor público de la Unidad Campeche por presuntos actos de maltrato y prepotencia.	El lunes 8 de enero se realizó la sesión extraordinaria del Comité de Ética para exponer el caso. El pleno aprobó la competencia del CE y se conformó la comisión a cargo de la investigación. El caso quedo CONCLUIDO el 30 de mayo. Se determinó que, no se observaron elementos suficientes para acreditar una presunción de incumplimiento de los principios o reglas de integridad contenidos en los lineamientos del Código de Ética de la Administración Pública Federal (CEAPF), indicados en el DOF (8/02/2022) o del Código de conducta de ECOSUR (CECOSUR) vigente en el año 2023. Acción(es) de sensibilización para un grupo de la institución.
01/24	El 10 de enero del 2024 se recibió una denuncia por parte de una persona estudiante de posgrado en la Unidad San Cristóbal, indicando inconformidad en la	Debido a que el CE no logró identificar la vulneración a alguno de los Valores, Principios o Reglas de Integridad plasmados en el Código de Ética de la Administración Pública o del Código de Conducta ECOSUR, se consideró no ser competencia del CE . Por ser un caso estrictamente académico, se le sugirió a la persona estudiante contactar a las personas asesoras en caso de considerar haber



	calificación recibida en el Seminario de Investigación.	sufrido algún tipo de discriminación. También se canalizó el asunto a la Coordinación General de Posgrado para que se analizara el caso dentro del ámbito de su competencia.
02/24	El 22 de enero se recibió la denuncia de una persona estudiante de Posgrado de la Unidad Campeche en contra de una técnica académica y profesora adjunta de un curso de Maestría	El pleno del CE consideró ser de su competencia, se formó la comisión. El caso quedó CONCLUIDO el 26 de junio. Se determinó que los hechos imputados hacia la DENUNCIADA se atribuyen a presuntas vulneraciones de acuerdo con el Código de Conducta de ECOSUR, los principios, valores, reglas de integridad y compromisos del RESPETO, COMUNICACIÓN ASERTIVA, NO DISCRIMINACIÓN, COOPERACIÓN, HONESTIDAD y CONCILIACION ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL. Por lo que se emitieron acciones de sensibilización para la denunciada y un grupo de la institución.
03/24	El 19 de febrero se recibió la queja de una mujer de la administración de la Unidad Tapachula por acoso sexual en contra de un proveedor externo de servicios.	Debido a que la persona denunciada no es servidor público, el pleno determinó que no era competencia del CE . Sin embargo, se mantuvo comunicación con la Persona Consejera de la unidad para brindar acompañamiento a la persona denunciante en las acciones que quisiera realizar. También se envió un oficio a la jefa inmediata de la denunciante, solicitando excluirla de cualquier tipo de contacto con el proveedor y solicitar a su empresa un cambio de personal que atienda los asuntos en la unidad.
04/24	El 13 de marzo se recibió una denuncia de acoso laboral por parte de una trabajadora del SIBE contra de su jefa inmediata en la Unidad Tapachula	El caso fue CONCLUIDO el 25 de septiembre. Se determinó que no se encontraron pruebas concluyentes que sustenten la existencia de un patrón de acoso laboral, no obstante, la tensión en la relación laboral en los últimos meses es evidente, y debido a la existencia de varias denuncias que involucran al personal del área, además de encontrarse elementos que exacerbaron el conflicto, tales como la falta de canales formales de comunicación para resolver desacuerdos y la falta de mediación antes de que la situación escalara a una denuncia formal se emitieron recomendaciones a la denunciada, y un grupo de la institución.
05/24	El 4 de marzo se recibió la denuncia anónima de una persona estudiante de la Unidad Campeche por acoso sexual. La Persona	Debido a que la persona denunciada no es servidor público, no fue considerado el caso como competencia del CE . Sin embargo, se solicitó a la Persona Consejera acordar con el área responsable de las contrataciones externas, realizar las



	Consejera envió el documento indicando que la persona denunciada es contratista externo que da servicio en la cafetería de la unidad.	acciones necesarias para evitar que la persona denunciada continúe violentando a la persona denunciante.
06/24	El 29 de abril se recibió la denuncia por parte de la persona denunciada en el Caso 04/24 contra la denunciante de ese caso, la responsable de su área y otras personas más por acoso laboral, violencia y discriminación.	El 30 de abril se presentó al pleno el caso y se conformó la comisión. El caso fue CONCLUIDO el 05 de diciembre. Se determinó dar vista al OIC por presunto acoso laboral contra la persona denunciada. Y se emitieron acciones de sensibilización para la denunciada y un grupo de la institución.
07/24	El 13 de junio se recibió una denuncia anónima en contra de un profesor de la Maestría por falta de respeto y maltrato hacia una persona de Servicios Escolares	El 21 de junio se presentó al pleno la denuncia y se conformó la comisión de la investigación. El caso se resolvió mediante Mediación y quedó CONCLUIDO el 18 de octubre de 2024

b. Informe de Seguimiento al Plan Anual de Trabajo

I. Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas del Comité de Ética están capacitadas o sensibilizadas en materia de ética pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	80% o más de las personas integrantes del CE han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines.

Clave	Actividad	Fecha		Resultado	% avance
		Inicio	Fin		



1.1.1.	Promover y gestionar que los cursos de capacitación o sensibilización provistos por medio del SICAVISP o de otras plataformas sean acreditados por las personas integrantes del Comité de Ética.	02/01/2024	29 /11/2024	Hasta el mes de noviembre 14 de 20 integrantes del CE se capacitaron en un total de 28 cursos con temas de relacionados con Ética pública, Comunicación incluyente, Derechos Humanos, Igualdad entre hombres y mujeres.	70
--------	--	------------	-------------	---	----

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	El personal de la institución está capacitado o sensibilizado en materia de ética pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	80% o más de las personas servidoras públicas del ente público han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública, prevención de conflictos de intereses y materias afines.

Clave	Actividad	Fecha		Resultado	% avance
		Inicio	Fin		
1.1.2	Promover y gestionar que los cursos de capacitación o sensibilización provistos por medio del SICAVISP o de otras plataformas sean acreditados por las personas servidoras públicas del ente público.	02/01/2024	29/09/2024	A la fecha se tienen un total de 13 personas servidoras públicas de 436 acreditaron 27 cursos relacionados con Ética, Igualdad entre hombres y mujeres, Espacios saludables, No discriminación, Masculinidades, Conflictos de Interés entre otros relacionados a clima laboral y manejo de relaciones humanas.	2.9%

Indicador	Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses.
------------------	---



Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública o prevención de conflictos de intereses
Meta	Al menos 85% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al comité de Ética en ECOSUR son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles

Clave	Actividad	Fecha		Resultado	% avance
		Inicio	Fin		
1.2.1.	Otorgar asesoría y orientación en las materias de ética pública y conflicto de intereses y, en caso de recibir consultas sobre esta última materia, remitirlas oportunamente a la UCMAPF	12/07/2024	12/07/2024	El 22 de agosto se recibió una solicitud por parte de un Técnico para identificar si estaba incurriendo en un Conflicto de Interés. La solicitud de Asesoría fue enviada ese mismo día a la UCMAPF.	100%

II. Difusión

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo conocen y atienden los pronunciamientos y posicionamientos del ente público.
Meta	El CE difundió en una o más ocasiones los pronunciamientos y posicionamientos institucionales referentes a la no tolerancia a los actos contrarios a la ética pública, así como los protocolos que rigen la actuación del Comité de Ética.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
2.1.1.	Difundir los pronunciamientos y posicionamientos del ente público en materia de no tolerancia a los actos	02/01/2024	29/11/2024	El 8 de marzo (Día de la Mujer), la Unidad de Igualdad y Género compartió con la comunidad el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al HAS, emitido por la Dirección General. El 5 junio se	100%



	<p>contrarios a la ética pública, así como los protocolos que rigen la actuación del Comité de Ética.</p>			<p>difundió el Protocolo para la prevención, atención y sanción del HAS. El 6 de julio se reenvió a la comunidad el Posicionamiento de No tolerancia a Actos de Corrupción, que fue dado a conocer por la Dirección General en septiembre del 2023. En septiembre se difunde Protocolo HAS y PRONAIND. El 05 de junio protocolo HAS, el 25 de septiembre se solicitó al Área de Informática subir a la página institucional del Comité de Ética el archivo correspondiente al Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual para que la comunidad lo consulte. El 02 de diciembre se difunden los instrumentos que sustenta la actuación del CE.</p>	
--	---	--	--	---	--

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo conocen y atienden los pronunciamientos y posicionamientos del ente público.
Meta	Al menos 80% de las acciones de difusión sobre el Código de Conducta son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos por la UCMAPF.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
2.1.2.	Difundir el Código de Conducta aprobado por el Comité de Ética en 2023.	01/04/2024	29/11/2024	Se dio a conocer el CC en abril, y se dio difusión del Código de Ética 2023, hasta el momento vigente.	100%



Indicador	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben contenidos en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses.
Meta	En 2024, al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, son atendidas por el Comité de Ética conforme a los plazos establecidos por la UCMAPF.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
2.1.3	Difundir materiales para promover la ética pública, y la prevención de los conflictos de Intereses.	02/01/2024	29/11/2024	Todos los materiales recibidos para difusión fueron dados a conocer a la comunidad: el 11 enero “Protocolo de actuación de los CE en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación”; el 22 de enero se proporcionó información de la SFP sobre el “Compromiso de emplear lenguaje incluyente y no sexista”; y el 6 de febrero: banner sobre “Regla de integridad de Control Interno, banner del Micrositio de Ética Pública y un banner del Protocolo de actuación de los CE en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación. Se difundieron las actividades realizadas en conmemoración del 8 de marzo. Los materiales recibidos para	



				<p>difusión fueron dados a conocer a la comunidad: el 7 de mayo y el 26 de abril se envió invitación para realizar la Declaración Patrimonial y de intereses 2023; 12 de junio información sobre Discriminación hacia las mujeres; 26 de junio información sobre los Derechos de las niñas, niños y adolescentes; 26 de junio información sobre Principios, reglas y compromisos del Código de Ética; 26 de junio información sobre Conflicto de intereses y actuación bajo conflicto de interés; el 5 de julio se difundió información sobre Honradez y Transparencia. Los siguientes meses se difundieron materiales que se especifican abajo</p>	
2.1.3.	Difundir materiales sobre el principio de legalidad y regla de integridad “Licencias, permisos, autorización y concesiones”.	02/01/2024	29/11/2024	En agosto, septiembre se difundieron materiales sobre el principio de legalidad y regla de integridad “Licencias, permisos, autorización y concesiones”.	100%
2.1.3.	Difundir materiales sobre la regla de integridad “Recursos humanos” y obligación	02/01/2024	29/11/2024	En agosto y septiembre se difundieron materiales sobre la regla de integridad “Recursos humanos” y obligación de	100%



	de promover las directrices del artículo 7 de la LGRA.			promover las directrices del artículo 7 de la LGRA.	
2.1.3.	Difundir materiales sobre el principio de lealtad y regla de integridad "Programas gubernamentales".	02/01/2024	29/11/2024	El 19 de septiembre se difundieron materiales sobre el principio de lealtad y regla de integridad "Programas gubernamentales".	100%

III. Denuncias

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias
Objetivo	El Comité de Ética atiende las denuncias dentro de los plazos establecidos en los Lineamientos Generales.
Meta	Al finalizar 2024, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética se atendieron dentro de los plazos establecidos.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
3.1.1.	Concluir la atención y registro de las denuncias en rezago	02/01/2024	15/12/2024	Se concluyeron y registraron las denuncias en rezago.	100%

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias
Objetivo	El Comité de Ética atiende las denuncias dentro de los plazos establecidos en los Lineamientos Generales.
Meta	Al finalizar 2024, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética se atendieron dentro de los plazos establecidos.



Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
3.1.2.	Registrar y atender las denuncias que reciba el Comité de Ética.	02/01/2024	15/12/2024	Se atendieron, concluyeron y registraron todas las denuncias recibidas.	100%

Indicador	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias
Objetivo	El Comité de Ética se asegura de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos entre 2019-2024.
Meta	Al finalizar 2024, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación, emitidos entre 2019 y 2024, han tenido al menos una acción de seguimiento.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
3.2.1.	Realizar acciones de seguimiento a las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética respecto de denuncias atendidas en 2019-2024.	02/01/2024	29/11/2024	En la Segunda y Tercera Sesión Ordinaria se presentó al pleno que las denuncias pendientes, 03/23 y 05/23 fueron concluidas 06/mayo/24 y 30/05/24 respectivamente. Por otro lado, las denuncias del 2024 fueron concluidas el mismo año.	100%

IV. Gestión

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética.
Meta	A más tardar el 14 de febrero de 2024, el CE ha incorporado en el SSECCOE el IAA 2023.



Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.1.	Incorporar en el SSECCOE el IAA 2023.	02/01/2024	12/02/2024	El 2 de febrero se incorporó el IIA 2023 en el SSECCOE v3.0	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Proporcionar a la UCMAPF información necesaria para la evaluación y coordinación del Comité.
Meta	Responder en tiempo y forma al menos 80% de los cuestionarios electrónicos emitidos para el Comité de Ética.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.2.	Responder los cuestionarios electrónicos previstos para el Comité de Ética, 2024.	01/02/2024	31/10/2024	Se recibieron todos los cuestionarios electrónicos que se solicitaron a través del SSECCOE	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Proporcionar a la UCMAPF información necesaria para la evaluación y coordinación del Comité.
Meta	A más tardar el 29 de marzo de 2024 , el CE ha validado y enviado, por medio del SSECCOE, al menos 90% de las actividades que acordó realizar en el presente año.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.3.	Validar en el SSECCOE las actividades aprobadas en el PAT 2024	15/02/2024	29/03/2024	Esta actividad fue realizada el 15 de enero de 2024.	100%



Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Proporcionar a la UCMAPF información necesaria para la evaluación y coordinación del Comité.
Meta	A más tardar el 15 de abril de 2024, el CE ha incorporado en el módulo Informe Anual del SSECCOE, el PAT aprobado y debidamente formalizado en formato pdf

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.4.	Incorporar al SSECCOE el PAT 2024 aprobado.	18/01/2024	15/04/2024	El 15 de marzo fue incorporado el PAT 2024 aprobado y firmado por las personas que asistieron a esa sesión	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	El CE cuenta con un respaldo de la información de sus principales actividades realizadas en el periodo 2019-2024
Meta	El CE ha recopilado, integrado y entregado a su presidencia, a más tardar el 30 de mayo de 2024, una carpeta electrónica que contiene evidencias de 80% o más de las actividades sustantivas realizadas en el periodo 2019 - 2024.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.5.	Recopilar e integrar una carpeta con la información de gestión del Comité de Ética 2019- 2024.	22/01/24	30/05/24	Se integró la carpeta con información de la gestión del CE de 2019 a 2024 el 29 de mayo.	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	El CE dispone de información actualizada de sus personas integrantes.



Meta	El CE ha actualizado o validado su directorio de integrantes dos o más veces durante el año.
-------------	--

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.6.	Registra en el SSECCOE la segunda actualización del directorio de integrantes del Comité de Ética.	28/06/2024	28/12/2024	El directorio de integrantes del CE se actualizó tres veces en el año	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Impulsar la atención de las personas servidoras públicas del organismo a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024.
Meta	El CE realiza dos o más invitaciones a contestar la ECCO 2024, antes de que concluya su aplicación en el ente público.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.7.	Invitar a responder la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024 (ECCO).	15/08/2024	31/10/2024	La encuesta ECCO 2024 no se aplicó en 2024 y la SFP solicitó que se realice un análisis exhaustivo de los resultados de las ECCOs de los años 2019 a 2023. El 28 de octubre la Subdirección de Recursos Humanos compartió con la comunidad los hallazgos de este análisis que nos guiarán en la implementación de acciones concretas para el año 2025 a través de las Prácticas de Transformación.	100%

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
------------------	---



Objetivo	El CE registra información y evidencias de sus sesiones realizadas en 2024.
Meta	Al término del año el CE han registrado e incorporado en el SSECCOE las evidencias de cuatro o más sesiones realizadas en 2024.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
4.1.8.	Registrar en el SSECCOE las sesiones realizadas por el Comité de Ética en 2024.	02/01/24	15/12/24	Se realizó en el SSECCOE el registro de las 4 sesiones ordinarias y de las 11 extraordinarias	100%

V. Mejora de procesos

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética
Objetivo	Colaborar con el OIC en la atención de obligaciones establecidas en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual
Meta	El CE entrega al OIC un reporte estadístico de todas las denuncias HAS que recibió en 2023, y colabora con aquél en el cotejo de casos para determinar la información estadística que se entregará al INMUJERES.

Clave	Actividad	Fecha		Resultados	% avance
		Inicio	Fin		
5.1.1.	Entregar al área responsable del control interno un listado de las denuncias por presuntos	02/01/24	29/01/24	El reporte fue entregado el 25 de enero de 2024	100%



	actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, recibidas en el Comité de Ética en 2023.				
--	--	--	--	--	--

Porcentaje de cumplimiento

Capacitación	70%
Difusión	100%
Denuncias	100%
Gestión	100%
TOTAL	92.5

Acciones comprometidas y cumplidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) 2023

TRIMESTRE	COMPROMETIDAS	CUMPLIDAS	%
Primero	17	17	81.25
Segundo	12	11.2	93.30
Tercero	8	8	100
Cuarto	5	5	100

Fechas de las Sesiones Ordinarias del CE en 2024

TRIMESTRE	Tipo de sesión	Fecha de realización
Primero	Primera Ordinaria	07 de marzo
Segundo	Segunda Ordinaria	16 de mayo
Tercer	Tercer Ordinaria	22 de agosto
Cuarto	Cuarta Ordinaria	05 de diciembre



Fechas de Sesiones Extraordinarias del CE en 2024

TRIMESTRE	Tipo de sesión	Fecha de realización
Primero	Primera Extraordinaria	08 de enero
Primero	Segunda Extraordinaria	18 de enero
Primero	Tercera Extraordinaria	25 de enero
Primero	Cuarta Extraordinaria	26 de febrero
Segundo	Quinta Extraordinaria	21 de marzo
Segundo	Sexta Extraordinaria	09 de abril
Segundo	Séptima Extraordinaria	30 abril
Segundo	Octava Extraordinaria	30 mayo
Segundo	Novena Extraordinaria	20 junio
Segundo	Décima Extraordinaria	21 de junio
Tercer	Onceava Extraordinaria	25 de septiembre

c) Informe de seguimiento al Protocolo HAS

A partir de la renovación del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*, publicado en el DOF el 3 de enero de 2020, y en cumplimiento con el Transitorio Cuarto, ECOSUR ha realizado las siguientes acciones:

a) Emisión del pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el numeral 12 del protocolo

El pronunciamiento “Cero Tolerancia” fue refrendado por las autoridades de ECOSUR el 8 de marzo pasado y enviado a toda la comunidad, vía correo institucional, el mismo día, así como colocado en la página Web. De forma complementaria se realizaron varios eventos presenciales en las cinco unidades, en los que las mujeres pudieron externar y reflexionar sobre las violencias ejercidas contra ellas.

b) Formulación de la convocatoria abierta al personal para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas Consejeras



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Actualmente se cuenta con seis personas consejeras (dos en San Cristóbal y una en las unidades restantes). Al primer trimestre de 2024, cinco de ellas contaban ya con certificación dentro de la norma 539 referente a la Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género. Adicionalmente, dos personas de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (UIGI) también se certificaron, por lo que tenemos siete personas con este distintivo.

c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional

En el primer trimestre 2024, se enviaron a la comunidad de ECOSUR carteles, trípticos y documentos, que dan a conocer el Protocolo HAS por correo electrónico y las diversas redes sociales. En el marco del 8M el Director Antonio Saldívar envió por correo electrónico un mensaje a la comunidad a suscribir el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento sexual, también la Unidad de Igualdad invitó a la comunidad a reflexionar sobre la desigualdad de género recordándoles que dentro de ECOSUR existen mecanismos de apoyo para quienes han sufrido vulneraciones a su derecho a una vida libre de violencia. Asimismo, se enviaron carteles con los datos de las Personas Consejeras y las personas integrantes del Comité de Ética.

En el tercer trimestre, se envió a la comunidad de ECOSUR herramientas como tríptico, cartel y documento, que dan a conocer el Protocolo mencionado, el pronunciamiento “Cero tolerancia”, y la promoción de denuncias ante el CE. Se compartieron mediante correo electrónico, las instancias institucionales referentes en la ruta de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en el interior de ECOSUR.

d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual

En el marco del 8M las Personas Consejeras en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión realizaron actividades de sensibilización, en las distintas unidades, enfocadas en concientizar sobre los derechos de las mujeres. Para ello la Unidad San Cristóbal realizó un “Almuerzo por la Igualdad” en el cual se reflexionó sobre el papel de las mujeres en los trabajos de cuidados y en la importancia de que los hombres participen en dichas actividades. En la Unidad Campeche se realizó el taller “Hilando Historias Femeninas”, cuyo principal objetivo fue dar voz a las experiencias personales de mujeres que en su vida diaria han enfrentado obstáculos en diferentes ámbitos. En la Unidad Chetumal el estudiantado y personal de Ecosur colocaron en el piso de la Unidad



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



calcomanías con el #ConcienciaEliminaViolencia esta serie de calcomanías describe y sensibiliza a la comunidad a reflexionar sobre acciones que pueden ayudar a interrumpir el ciclo de violencia. Además, se dio lectura al Pronunciamento de Cero Tolerancia. En la Unidad de Villahermosa se llevó a cabo la actividad que tuvo por nombre ¿Nos tomamos un café? Que tuvo por objetivo propiciar un espacio de sororidad para que las mujeres de la Unidad reflexionaran sobre la serie de calcomanías que invita a la denuncia y a reflexión del ciclo de violencia con el #ConcienciaEliminaViolencia para después pegarlas en la institución. En el SIBE hubo una exposición sobre las mujeres que con mayor trayectoria en ECOSUR. En la Unidad Tapachula se invitó a través de la coordinación de la Unidad a un desayuno, posteriormente colocaron unas mamparas donde las personas describirían como sería su mundo ideal.

Durante el trimestre, se realizaron varias actividades para sensibilizar a la comunidad sobre la violencia de género. En particular destacan: Promoción mediante correo electrónico de los cursos en línea de CONAPRED, INMUJERES y la CNDH, esta última instancia por el curso “Espacios laborales libres de violencia”. Dentro de las medidas de nivelación de igualdad se implementaron dos lactarios en las unidades de Chetumal y Villahermosa, así como un baño inclusivo en la unidad San Cristóbal, Se realizaron mantenimiento de rampas de acceso y se sigue ofreciendo las facilidades a hombres con licencias de paternidad, las cuales en ECOSUR son de 10 días. Una institucionalización de prácticas fue el contar ya con dos personas asesoras en aspectos de discriminación, las cuales estarán capacitándose para su certificación. Finalmente, como acciones afirmativas, se publicó la convocatoria para la titular de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (UIGI), la cual está en proceso de selección final. Así mismo, mediante convocatorias exclusivas para mujeres, se incorporaron una investigadora y una técnica al personal académico de la institución.

Por otra parte, las personas consejeras colaboran de forma permanente para organizar actividades correspondientes a sus funciones institucionales e intercambiar experiencias y conocimientos.

María Concepción Ortiz Hernández

Secretaria Ejecutiva
CE- ECOSUR

