**IX. Seguimiento al Informe Anual de Actividades del Comité de Ética**

1. **Denuncias**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. De queja** | **Asunto** | **Acciones realizadas hasta su conclusión** |
| **01/21** | Denuncia que presenta el 17 de diciembre un estudiante de maestría en la Unidad Chetumal contra su directora de tesis por violencia académica. La denuncia fue calificada por el Comité como probable incumplimiento el 13 de enero. | El 17 de mayo se notificó al estudiante, a la investigadora denunciada y al posgrado la resolución del Comité. Se identificó que se vulneró el valor de comunicación asertiva y se sugirió al área de Posgrado acciones de mejora. |
| **02/21** | La investigadora que fue denunciada en el caso 01/21 presentó una denuncia el 21 de enero contra el estudiante que la denunció y contra otras personas que mandaron públicamente correos de respaldo al estudiante. En su sesión del 29 de enero, el Comité decidió no abrir como una nueva denuncia por no tener la facultad para atender una denuncia contra un estudiante. Sin embargo, se acordó que la comisión que atendía la denuncia 01/21 incorporara elementos que proporcionaba la investigadora para ampliar su investigación. | La denuncia se mandó a archivo. |
| **03/21** | El 2 de marzo, una técnica académica denunció a un investigador de la Unidad Chetumal por “agresión verbal, trato prepotente e inapropiado”. El Comité calificó la denuncia como probable incumplimiento el 10 de marzo. | El 13 de octubre se notificó al investigador la resolución del Comité, sugiriéndole acciones de capacitación. |
| **04/21** | El 7 de julio, una estudiante de la Unidad Tapachula denuncia a una técnica académica por intimidación. El Comité calificó la denuncia como probable incumplimiento el 15 de julio. | El 10 de diciembre se comunicó la resolución a las partes involucradas. A la técnica académica se le sugirió capacitación y a la Coordinación General Académica acciones de mejora. |
| **05/21** | El 23 de septiembre un estudiante de la Unidad San Cristóbal denunció a un técnico académico por considerar que no cumplió con su rol de asesor de tesis. El Comité calificó la denuncia el 25 de octubre y tomó la decisión de turnarla al Comité de Docencia por considerar que es la instancia que puede revisarla en el marco de la normatividad del posgrado. | El 27 de octubre se se turnó la denuncia a la Coordinación General de Posgrado para su atención y se comunicó al estudiante la determinación del Comité y que la denuncia se había enviado al Posgrado para que la atendiera el Comité de Docencia. |
| **06/21** | El 8 de noviembre un técnico académico de la Unidad San Cristóbal presentó una denuncia contra su jefe por acoso laboral. El Comité calificó la denuncia como probable incumplimiento el 17 de noviembre. | La comisión correspondiente se encuentra en proceso de investigación. |

1. **Informe de Seguimiento al Plan Anual de Trabajo**
2. **Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de capacitación en materia de Ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. |
| **Objetivo** | Las personas servidoras públicas de ECOSUR reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflicto de intereses. |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas de ECOSUR han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 1.1.1. | Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI | 01/02/2021 | 03/12/2021 | 6 personas integrantes del Comité lograron la capacitación en línea en los temas provistos por la UEPPCI, 2 tomaron el curso del ABC de la Discriminación, 1 tomó el curso del Protocolo para la Prevención del AS y HS y 1 el de Igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, 12 personas integrantes del Comité estuvieron en las capacitaciones a distancia ofrecidas por la UEPPCI, de tal modo que, de las 19 personas integrantes del Comité, solo cuatro no tomaron ninguna capacitación, con lo que alcanzamos una meta del 78% de personas capacitadas. Asimismo, es importante destacar que las 7 personas consejeras de la institución han tenido al menos una acción de capacitación y dos lograron su certificación en diciembre pasado. | 80% |
| 1.1.2 | Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflictos de intereses | 01/02/2021 | 03/12/2021 | Este año, 52 personas realizaron 81 acciones de capacitación en materia de ética pública. De los cursos que ofrece la SFP: 37 personas tomaron el curso Prevención de Conflictos de Intereses, 2 la Nueva Ética Pública, 1 Lineamientos de los Comités de Ética. Además de la capacitación con la SFP, integrantes de la comunidad obtuvieron capacitación con CONAPRED, INMUJERES y CNDH, entre otras instancias. La meta era de 35% del personal, que corresponde a 147 personas.  Cabe destacar que, si bien no se alcanzó la meta establecida, se observa un interés creciente de la comunidad en capacitarse en temas relacionados con la ética pública. | 35% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de eficiencia 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 80% 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 10 días hábiles |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 1.2.1. | Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses | 01/02/2021 | 03/12/2021 | Cinco personas solicitaron asesoría al Comité de Ética sobre diversas temáticas, las cuales fueron atendidas en los tiempos correspondientes. Las consultas presentadas fueron las siguientes: 1) Personal de los laboratorios institucionales querían saber si existe un formato de oficio para indicar que no tienen conflictos de intereses, ya que la Secretaría de Economía la estaba solicitando a los laboratorios acreditados ante la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), la consulta se turnó a la UEPPCI. 2) Investigadoras preguntaron si incurrían en una falta si pedían que en una convocatoria para una plaza en su departamento académico se diera preferencia a las mujeres por ser un departamento en el que predominan los hombres. 3) Esta consulta la hizo una investigadora de Cátedras Conacyt, quien se sentía acosada laboralmente. 4) La consulta fue realizada por un investigador, pues una estudiante que él tutorea se sentía vulnerable por comentarios que hizo un estudiante sobre su persona. 5) La última consulta fue hecha por esta estudiante. Derivado de las asesorías ofrecidas, una investigadora presentó su denuncia ante la Dirección de Cátedras de Conacyt, donde se resolvió su caso. También como resultado de una consulta, una estudiante presentó una denuncia ante el Comité de Ética. La UEPCCI brindó un modelo de carta para que el personal de los laboratorios atendiera la solicitud de la Secretaría de Economía. | 100% |

1. **Difusión**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión |
| **Objetivo** | Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de ECOSUR en materia de ética pública y conflicto de intereses |
| **Meta** | Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética de ECOSUR dentro de los plazos establecidos. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 2.1.1. | Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | Se difundieron todos los materiales enviados por la UEPPCI y otros más para sensibilizar a la comunidad sobre temas relacionados con la ética pública. El 8 de marzo, en el marco del día internacional de las mujeres, se organizó un conversatorio con el objetivo de que la comunidad reflexionara sobre la situación de las mujeres en el marco de la pandemia de Covid-19. Se realizó una campaña permanente sobre las sanciones para quienes incurren en acciones de acoso sexual y hostigamiento sexual. | 100% |
| 2.1.2. | Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | Se compartió la historieta sobre conflicto de intereses el 17 y 27 de septiembre y el 16 y 24 de noviembre. No fue posible desarrollar materiales propios sobre el tema. | 90% |
| 2.1.3. | Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público e invitar a suscribir la Carta Compromiso. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | Desde 2020 se mantiene una campaña permanente para promover el conocimiento del Código de Conducta de ECOSUR e invitar a la comunidad a suscribir la carta compromiso de cumplimiento del mismo. | 100% |

1. **Denuncias**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador general de eficacia en atención a denuncias |
| **Objetivo** | Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de ECOSUR |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.1.1. | Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021. | 01/01/2021 | 30/06/2021 | El registro y la atención de las denuncias presentadas en 2020 fueron concluidas en ese año. El 17 de diciembre de 2020 se recibió una denuncia. Ante el inicio del periodo vacacional se registró y atendió en enero de 2021. | 100% |
| 3.1.2. | Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes. | 01/01/2021 | 31/12/2021 | En el año se recibieron 6 denuncias. El Comité declinó la atención de dos: una debido a que la persona denunciada era un estudiante y otra porque determinó que la instancia competente era el Comité de Docencia. Los procesos de tres de las denuncias ya fueron concluidos y se inició el proceso de la denuncia que se calificó en la sesión extraordinaria celebrada el 23 de noviembre, por lo que será resuelta en 2022. | 90% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés |
| **Objetivo** | Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CEPCI de ECOSUR |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CEPCI de ECOSUR, han tenido al menos una acción de seguimiento. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.2.1. | Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética | 01/07/2021 | 03/12/2021 | Se realizó el seguimiento de cuatro denuncias. De todas obtuvimos respuesta, la última la recibimos el 24 de agosto. Observamos que las recomendaciones realizadas por el Comité han sido atendidas y bien recibidas. | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y conflictos de intereses |
| **Objetivo** | Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses sean presentadas al Comité de Ética de ECOSUR por cualquier ciudadano o ciudadana |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses se presenten al Comité de Ética de ECOSUR son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.3.1. | Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía. | 01/07/2021 | 03/12/2021 | El Comité de Ética no recibió peticiones o propuestas ciudadanas en los temas referidos. | N/A |

1. **Gestión**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética |
| **Objetivo** | Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. |
| **Meta** | Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 4.1.1. | Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética. | 15/02/2021 | 05/11/2021 | El directorio se actualizó posteriormente a que se instaló el Comité (15 de julio), fecha en que fue renovado parcialmente de acuerdo a los lineamientos. Se mantuvo actualizado porque no hubo cambios en el segundo semestre. | 100% |
| 4.1.2. | Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta. | 01/02/2021 | 01/10/2021 | 265 personas, que representan cerca del 75% de las personas que integran la comunidad, han suscrito la carta compromiso de cumplimiento del Código de Conducta. | 75% |
| 4.1.3. | Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2021. | 04/01/2021 | 10/12/2021 | Se atendieron todas las solicitudes recibidas, todos los requerimientos de colaboración más allá de realizar la difusión de materiales de sensibilización.  El Comité participó en los sondeos de necesidades de capacitación de los CE y en el de percepción del Código de Ética. Asimismo, la SE participó en las mesas sobre el tema de AS y HS, que se realizaron en el marco del 25 de noviembre y se compartieron los materiales con quienes integran el Comité. También se participó al Primer Encuentro de Comités de Ética, que constituyó un buen ejercicio para conocer el trabajo destacado de los comités de ética de otras instituciones.  Respecto a la consulta de percepción del Código de Ética, 35 personas de la comunidad participaron y en la mayoría de los indicadores se obtuvo un porcentaje mayor respecto a la Administración Pública Federal y al sector correspondiente. En las preguntas sobre el Código del Conducta de la entidad las respuestas resultaron muy favorables. | 100% |

1. **Mejora de procesos**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad |
| **Objetivo** | Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo |
| **Meta** | Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 5.1.1. | Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales. | 01/02/2021 | 30/09/2021 | Se identificaron cinco riesgos éticos: 1) El personal docente puede incurrir en prácticas de hostigamiento sexual hacia estudiantes del posgrado. 2) Se pueden presentar prácticas de acoso sexual entre estudiantes de ECOSUR y estudiantes externos o voluntarios de otras instituciones que realizan su servicio social, pasantía, prácticas profesionales, residencia o son becarias en ECOSUR. 3) La población estudiantil del posgrado puede ser coercionada para incluir a personas como coautores de los artículos derivados de su trabajo de tesis. 4) El personal del Área de Recursos Materiales no actúa con profesionalidad, transparencia e imparcialidad en los procesos internos de contratación. 5) Las personas que trabajan por honorarios pueden ser víctimas de acoso u hostigamiento en las comisiones de trabajo al no asignárseles viáticos directamente.  Se eligieron los riegos éticos identificados en el posgrado para profundizar en ellos y realizar acciones para su prevención y mitigación: hostigamiento sexual y la autoría de los trabajos derivados de las tesis, se realizó la actividad de acuerdo con la guía correspondiente y se entregó en tiempo y forma. | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses |
| **Objetivo** | Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público |
| **Meta** | El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 5.2.1. | Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)". | 12/04/2021 | 29/10/2021 | Se llevaron a cabo las siguientes buenas prácticas: *1) plática sobre los temas de derecho a la no discriminación* (15 de julio), conciliación entre la vida laboral y la vida personal (12 de agosto), y Cultura de paz (17 septiembre). *2) Exposición fotográfica sobre los valores de ECOSUR plasmados en el Código de Conducta* (8 al 22 de octubre). *3) Mejora de procesos internos del posgrado para estudiantes en periodos de gestación y para estudiantes que tengan algún padecimiento de salud* (15 octubre). *4) Decálogo de integridad para los comités de selección para convocatorias académicas* (20 de agosto).  La comunidad participó en las tres pláticas, siendo la del tema de derecho a la no discriminación, impartida por Jorge Torres, del CONAPRED, la que tuvo más asistencia, aproximadamente 60 personas. Si bien no hubo una gran participación en las otras pláticas, las personas que estuvieron presentes señalaron la importancia de hablar de estos temas. La exposición fotográfica se creó con la participación de la comunidad y aunque no hubo una gran colaboración en el sentido de que enviaran fotos, las que se recibieron y los mensajes compartidos resultan muy significativos. Respecto al decálogo para la contratación de personal académico fue bien recibido por esa instancia y por la Dirección General de ECOSUR. El posgrado consideró la retroalimentación del Comité para la creación de su Protocolo y este fue presentado a la comunidad estudiantil en diciembre por el posgrado, esto es de gran relevancia porque algunas denuncias han sido presentadas al CE por estudiantes embarazadas o con padecimientos de salud. | 100% |
| **Promedio avance** | | | | | **90.71%** |

**Porcentaje de cumplimiento por rubro**

|  |  |
| --- | --- |
| Capacitación | 71.6% |
| Difusión | 96.7% |
| Denuncias | 96.7% |
| Gestión | 91.7% |
| Mejora de procesos | 100% |
| **TOTAL** | **90.71%** |

Sobre las 15 acciones comprometidas en el Plan de Trabajo 2021, 14 fueron concluidas y una no se realizó por no recibir solicitudes ciudadanas. Los mayores retos tienen que ver con la capacitación del personal en temas de ética y con la firma de la carta compromiso del Código de Conducta. Aunque se ha tenido avances significativos, es necesario desarrollar más estrategias para mejorar estos indicadores.

**Celebración de sesiones**

El 13 de enero el Comité de Ética celebró su Primera Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 001/21
* Calendarización de las sesiones ordinarias de 2021

El 29 de enero se celebró la Segunda Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 002/21
* Aclaración sobre la calendarización de las sesiones ordinarias de 2021

El 8 de febrero tuvo lugar la Primera Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Aprobación del Informe Anual de Actividades 2020
* Aprobación del PAT 2021
* Seguimiento de denuncias
* Asuntos generales

El 10 de marzo tuvo lugar la Tercera Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 003/21

El 12 de mayo tuvo lugar la Cuarta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Recomendaciones de la denuncia 001/21

El 03 de junio tuvo lugar la Segunda Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Informe sobre Personas Consejeras
* Renovación parcial del Comité de Ética
* Propuesta de Buenas Prácticas
* Asuntos generales

El 15 de julio tuvo lugar la Quinta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Bienvenida de nuevos integrantes
* Información general del Comité

El 18 de agosto tuvo lugar la Sexta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Análisis de la resolutiva del caso 003/21

El 15 de septiembre tuvo lugar la Tercera Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Aprobación del Código de Conducta 2021
* Avances en el proyecto de Riesgos Éticos
* Seguimiento de denuncias (003/21 y 004/21)
* Asuntos generales

El 18 de octubre tuvo lugar la Séptima Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 005/21

El 25 de octubre tuvo lugar la Octava Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 005/21

El 19 de noviembre tuvo lugar la Novena Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Resolutiva de la denuncia 004/21
* Calificación de la denuncia 006/21

El 17 de diciembre tuvo lugar la Cuarta Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Aprobación del Informe Anual de Actividades 2021
* Propuesta de calendario de sesiones ordinarias 2022
* Asuntos generales

1. **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:

1. **Emisión del pronunciamiento de “Cero tolerancia” a que se refiere el numeral 12 del protocolo**

El pronunciamiento “Cero tolerancia” fue enviado a toda la comunidad, vía correo institucional, el 6 de marzo de 2020. Se refrendó el 8 de marzo 2021, en un evento organizado para recordar el Día Internacional de las Mujeres, junto con un video en el que la Dra. María del Carmen Pozo de la Tijera, Directora General, reflexionó sobre la perspectiva de género y la situación de las mujeres en las IES y en ECOSUR, anunciando su compromiso para avanzar hacia la igualdad de género. El 16 de marzo se envió una versión ampliada con la que se busca complementar el espíritu de la regla de integridad relativa al comportamiento digno.

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

Seis personas respondieron a la convocatoria lanzada el 25 de marzo de 2020 para ser personas consejeras: 1 de la Unidad Campeche; 3 de San Cristóbal; 1 de Tapachula y 1 de Villahermosa. Buscando que haya representación de todas las unidades, se emitió la convocatoria este año solo para la Unidad Chetumal, habiendo respuesta de una persona. El 2 de junio pasado, estas siete personas recibieron un nombramiento oficial por parte de la Mtra. Leticia Espinosa Cruz, presidenta del Comité de Ética, y fueron presentadas a la comunidad vía correo electrónico.

El pasado 17 de junio, estas siete Personas Consejeras se reunieron por videoconferencia para compartir sus experiencias y dudas, e iniciar acciones conjuntas que permitirán mejorar su desempeño. En la actualidad se está definiendo una ruta crítica de atención.

En diciembre pasado dos personas consejeras obtuvieron la certificación que otorga el INMUJERES.

1. **Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional**

En el transcurso del año se difundió un Tríptico de la SFP sobre el Protocolo HAS, también se compartió con la comunidad un cartel para que identifiquen a las personas consejeras y conozcan en qué consiste su rol. Por otro lado, se mantuvo una difusión constante de un cartel de la autoría de ECOSUR, sobre las sanciones para quienes incurren en actos de acoso sexual o de hostigamiento sexual.

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

Se ha difundido un tríptico de la SFP sobre el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, que orienta sobre las instancias a las que pueden acudir las personas víctimas de estas conductas. Además, se han difundido las capacitaciones de INMUJERES entre la comunidad.

Por otra parte, desde el mes de mayo, se contó con una Consultora especializada para la elaboración de un *Manual de actuación ante la discriminación por cualquier motivo, la violencia de género, el hostigamiento y acoso sexual y laboral en ECOSUR*. Este Manual pretende ampliar el ámbito de actuación del Protocolo HAS a la población estudiantil, personal contratado por servicios profesionales y personas usuarias. Este Manual incluyó varias etapas de participación de la comunidad de ECOSUR (personal académico, áreas de apoyo, estudiantes) que abarcaron:

* Encuesta en línea a todas las personas participantes a talleres (120 personas)
* 9 sesiones de trabajo con un Grupo Estratégico (30 personas), seleccionado por su involucramiento en la operabilidad y responsabilidad en la aplicación del Manual.
* 3 sesiones de sensibilización a tres categorías de personal: academia, áreas de apoyo y estudiantes (90 personas).
* Entrevista a 4 grupos focales (48 personas).
* 10 entrevistas a profundidad a equipos encargados de la operación de procesos importantes para el Manual o conocedoras de algunos procesos (18 personas).
* 3 sesiones con un comité de revisión de la primera versión del Manual (15 personas).
* Reuniones de trabajo para armonizar el Manual con la normativa de posgrado.
* Reuniones de intercambio con el Titular del Órgano Interno de Control en ECOSUR.

Al involucrar a un máximo de personas que representan la diversidad de ECOSUR en varios ámbitos y sensibilizar a personas clave, se pretende lograr que este Manual se transforme en un instrumento efectivo para disminuir la desigualdad de género y la discriminación dentro de la institución.

Elaboró:

María Magdalena Jiménez Ramírez

Secretaria ejecutiva

