



Protocolo de atención y
actuación para prevenir,
atender, sancionar y
erradicar los tipos y
modalidades de violencia,
en específico la de Género,
en El Colegio de Morelos

PRESENTACIÓN

El Colegio de Morelos es una comunidad académica que se constituye mediante el decreto de Ley del Congreso del Estado de Morelos, el cual lo creo como una institución pública autónoma que busca elevar la calidad educativa en el ámbito de las ciencias sociales y las humanidades.

La creación del presente protocolo conlleva a un enfoque de equidad de género en contra del hostigamiento y acoso tanto sexual como laboral, cuya finalidad es crear un ambiente sano y proteger a todos los sectores universitarios que en algún momento puedan estar vulnerables. Asimismo, establece las acciones a realizar para la prevención y atención al hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, al interior de El Colegio de Morelos. Es resultado de los trabajos de quienes integran el Comité Laboral para la No Discriminación e Igualdad de Género mismo que se conforma por personal de todos los niveles jerárquicos, mujeres, hombres del instituto educativo.

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

El protocolo tiene como principios preservar la dignidad y defensa de las personas, ambiente saludable y armonioso, confidencialidad, debida diligencia, igualdad de oportunidades, la no revictimización y no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación se deberá de realizar con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal docente, académico y administrativo. Asimismo, se establece la figura de PERSONA ORIENTADORA (PSICOLOGA), la cual brindara información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

En la atención de los casos se garantiza a la posible victima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delito.

El Colegio de Morelos hace hincapié en estar a favor de una cultura de igualdad de género, comprometiéndonos a ser una institución educativa libre de violencia y cero

tolerancia, ante cualquier acto de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral; así como a favor de los mecanismos que mejoren el entorno organizacional e incentiven el absoluto respeto a los derechos humanos de la comunidad universitaria, administrativa y docencia de El Colegio de Morelos; compromiso que se reafirma con la creación del presente protocolo y sienta las bases sobre las cuales se propone la construcción de una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado escolar, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la eliminación de la violencia en el entorno escolar y laboral, que nos permita transitar a una sociedad más justa y equitativa.

OBJETIVO

Es crucial que el personal y estudiantes de el colegio de Morelos puedan mantener una relación profesional, con ética y los valores principales de la humanidad, iniciando con el respeto mutuo, en un ambiente sano y seguro dentro y fuera de ellas instalaciones de el colegio.

Es por ello que a continuación mencionaremos las directrices, las cuales tienen por objeto aportar al colegio de Morelos las pautas mínimas a considerar para la elaboración, implementación y fortalecimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento en materia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las cuales deberán guardar congruencia con la política institucional, protocolo de atención y/o código de conducta y ética de el colegio de Morelos, así como a los instrumentos normativos.

Asimismo, el colegio de Morelos, se pronuncia bajo los mecanismos que mejoren el entorno social laboral y educativo, incentivando el respeto a los derechos humanos de los tres gremios institucionales los cuales se enfoca en el gremio estudiantil, administrativo y de docentes; compromiso que se adquiere y adopta a la protección física y psicológica del personal de dicha institución educativa. Pues este colegio propone la elaboración del protocolo concerniente a la cultura laboral, humana y social donde la discriminación o desigualdad no sean obstáculo de oportunidades entre hombres y mujeres, ello con la finalidad de vivir en una sociedad con cultura.

Es importante destacar que es necesario tener el conocimiento teórico y práctico con el personal apto y capacitado para que, en apoyo a ello, se pueda llevar a cabo el protocolo en mención.

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para El Colegio de Morelos.

ALCANCE

El presente protocolo considera a toda la comunidad universitaria tanto en el ámbito virtual y presenciales el decreto de Ley del Congreso del Estado, administrativo y de docencia con contratos de tiempo completo, profesores/as por asignatura, personal técnico y por honorarios que labora en el colegio de Morelos con domicilio en avenida Morelos sur, numero 154, colonia las palmas, Cuernavaca, Morelos.

Asimismo, consiste en Prevenir las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, para lo cual se pretende Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral; Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas; Contar con Guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Así como, Garantizar una atención de calidad que evite la revictimización; Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas; Promover un ambiente laboral de cero tolerancias hacia este tipo de prácticas. Contar con un Registro casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral para analizarlos e implementar acciones o políticas públicas que los inhiban y erradiquen.

CONTENIDO

- 1) Principios Rectores
- 2) Para efectos del protocolo se entenderá por Ruta de atención de los casos de violencia de Género
- 3) Responsabilidades y funciones de las personas integrantes del comité laboral para la no discriminación e igualdad de género
- 4) Coordinación del comité laboral para la no discriminación e igualdad de género.
- 5) De las y los vocales del comité laboral para la no discriminación e igualdad de género.
- 6) Procedimiento para la atención de quejas ante situaciones de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el interior del colegio de Morelos.
- 7) Estadísticas graficas del personal docente y administrativo en relación al tema de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral del colegio de Morelos
- 8) Ejes de actuación
- 9) Conductas que representan manifestaciones de violencia sexual
- 10) Atención de primeros auxilios psicológicos en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el colegio de Morelos.
- 11) Sanción de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en el colegio de Morelos para determinar las sanciones correspondientes de las personas agresoras
- 12) Medidas de protección
- 13) Resolución del procedimiento

PRINCIPIOS RECTORES.

DIGNIDAD
DEFENSA DE LA PERSONA
BIEN COMUN
INTEGRIDAD
HONRADEZ
IMPARCIALIDAD
AMBIENTE SALUDABLE Y
ARMONIOSO
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
CONFIDENCIALIDAD
RESPECTO
COMPROMISO SOCIAL
OBJETIVIDAD
HONORABILIDAD
DEBIDA DILIGENCIA
NO REVICTIMIZACION

PARA EFECTOS DEL PROTOCOLO SE ENTENDERÁ POR:

PERSPECTIVA DE GÉNERO: De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos

VIOLENCIA DE GÉNERO: Se refiere a aquella violencia física, verbal, sexual, psicológica o económica dirigida contra una persona debido al género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura. Algunas de las manifestaciones de la violencia de género son: violencias sexuales, acoso, hostigamiento y abuso sexual, violación, acoso laboral, violencia docente (definida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia), violencia física, psicológica, discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual y expresión de género, etc.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Se entiende como todo acto de violencia física, verbal, sexual, psicológica o económica basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

VIOLENCIA POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO: se advierte como cualquier comportamiento verbal - expresiones vejatorias, insultos, amenazas, coacciones, injurias, humillaciones o incitación a la violencia- o físico -aislamiento, rechazo o menosprecio, golpes o maltrato- único o reiterado por razones del sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona, los cuales tienen por objeto deshumanizar a la víctima.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO: Cualquier comportamiento verbal o físico, único o reiterado con el

propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género o la expresión de género de una persona, los cuales son degradantes u ofensivos para quien lo recibe.

DISCRIMINACIÓN: toda acción que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular los derechos y libertades de las personas por razón de edad, sexo, estado civil, raza, pertenencia étnica, cultura, idioma, religión, ideología en general, orientación o preferencia sexual, identidad de género, color de piel, nacionalidad, condición migratoria, origen o posición social, trabajo o profesión, condición económica, características físicas y/o genéticas, discapacidad, estado de salud, embarazo, filiación política, antecedentes penales, apariencia física o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es el comportamiento único o reiterado con fines lascivos en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, los cuales son indeseados y resultan ofensivos para quien lo recibe, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad, tales como contactos físicos innecesarios, chantaje, bromas, comentarios, insultos e insinuaciones; solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona de cualquier sexo; observaciones de tipo sexual y exhibición de pornografía que humillen y afecten la salud y la seguridad de la víctima.¹

ACOSO SEXUAL: Es el comportamiento único o reiterado con fines lascivos de connotación sexual en la que, si bien no existe la subordinación de la víctima se realiza en una relación entre pares, los cuales son indeseados y resultan ofensivos para quien lo recibe, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad, tales como contactos físicos innecesarios, chantaje, bromas, comentarios, insultos e insinuaciones; solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona de cualquier sexo; observaciones de tipo sexual y exhibición de pornografía que humillen y afecten la salud y la seguridad de la víctima.

ACOSO LABORAL (MOOBING): Es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

¹ El Código Penal para el Estado de Morelos dentro del título séptimo referente a los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, artículo 158.

ACOSO ESCOLAR (BULLYING): Toda actuación repetitiva, continuada en el tiempo y deliberada, consistente en agresiones físicas o psíquicas a un alumno por parte de otro u otros que se colocan en situación de superioridad en el espacio educativo, así como en las redes sociales. Para la UNICEF es una forma de violencia entre compañeros en la que uno o varios alumnos molestan o agreden de manera constante y repetida a uno o varios compañeros, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad.

CONCILIACIÓN: Al mecanismo de solución de conflictos mediante el cual las partes, con libre ejercicio de su voluntad, proponen y deciden soluciones a una controversia.

CONFLICTO DE INTERÉS: A la situación que se presenta cuando los intereses personales, de negocios o familiares de la o el servidor público influyen indebidamente en el desempeño imparcial del ejercicio de sus funciones.

ABUSO DE AUTORIDAD. - ACCION COMETIDA POR UN APERSONA, SERVIDOR/A PUBLICO, que ejerciendo sus funciones o con motivo de ellas emplee violencia contra persona alguna o la veje (fracción II, artículo 272, del código penal del Estado de Morelos.

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO. - practica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

BUZÓN ELECTRÓNICO TU OPINIÓN ES IMPORTANTE.- plataforma electrónica disponible al público estudiantil, administrativo y docente de El Colegio de Morelos en la página web (denunciasdegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx) para emitir quejas por situaciones de discriminación, abuso de autoridad, acoso y hostigamiento sexual y violencia en el colegio de Morelos; para estos casos, las quejas son presentadas ante el comité de ética así como al de *****, para que les den seguimiento turnándolas al área de jurídico, quien a su vez lo reenviara al área de control interno del colegio.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN. - son aquellas acciones que puede determinar el comité de equidad de género con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación mismas que se darán a conocer a las personas responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativa, académicas y de recursos humanos. Las mismas se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima/quejoso en El Colegio de Morelos.

DIGNIDAD. - valor rector de los derechos humanos el cual debe de ser observado para garantizar una vida libre de violencia. implica la comprensión de la persona

como titular y sujeto de derechos, así como, a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.

IMPARCIALIDAD. - las personas integrantes del comité de EQUIDAD DE GENERO, actuaran sin conceder preferencias o privilegios indebidos a persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. - toda persona debe de ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo. Las personas responsables de este protocolo deben de prestar los servicios que se les ha encomendado a todos los miembros de la comunidad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión, o preferencia política. No deben de permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

CONFIDENCIALIDAD. - las personas que intervengan en la aplicación de este protocolo no deben divulgar la información que reciben o conocen por cualquier medio, garantizando la protección de la fuente que la proporciona. Los procedimientos deben de preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera ser identificable a las personas participantes o al conocimiento del caso.

RESPECTO. - las y los integrantes de la comunidad estudiantil, administrativa y de docencia, deben dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante y están obligados a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

OBJETIVIDAD. - las personas integrantes del comité de EQUIDAD DE GENERO, deben de tener la capacidad de controlar sus emociones, de ver las cosas sin suponer sobre ello y deben mantener la racionalidad.

NO REVICTIMIZACION. - se deberá de evitar exponer innecesariamente a la víctima/quejoso(a) a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso: asimismo se deberá de actuar con respeto a las presuntas víctimas/quejosos (as, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

INMUJERES. - instituto nacional de las mujeres.

OMBUDSPERSON. - persona encargada de la protección de los derechos de la comunidad estudiantil, laboral y administrativa de El Colegio de Morelos, cuando el cargo es desempeñado por una mujer se denomina ombudswoman y cuando es un hombre ombudsman.

RUTA DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ante un caso de violencia de género, todas las personas que integran la comunidad universitaria y soliciten acompañamiento por situación de violencia de género, tendrán derecho de recibir protección, asistencia médica y contención psicológica cuando se requiera, guardando siempre la confidencialidad de sus datos personales.

Atención de primer contacto:

La institución cuenta con un buzón de quejas que es el primer contacto con la unidad de género : denunciasdegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx en el cual se puede iniciar una solicitud para iniciar un acompañamiento por situación de violencia de género.

Atención Psicológica y Médica

Respetando la decisión del solicitante, se intervendrá de la siguiente forma:

- Se otorgará de primer momento y de ser necesario, la atención médica y psicológica que permita preservar la integridad de la persona en situación de violencia, siendo atendido con una escucha atenta libre de prejuicios o suposiciones.
- Se prestará atención jurídica en donde se harán saber los derechos que le asisten.
- Para preservar la integridad física y emocional se evitará que la persona en situación de violencia tenga cualquier tipo de contactos con su agresor.
- Se remitirá a la persona en situación de violencia a las autoridades competentes para dar seguimiento necesario de ser así necesario.
- En caso de violación es importante que la persona afectada pueda acudir a instancias especializadas durante las primeras 48 horas, para así evitar enfermedades de transmisión sexual y embarazos.

Atención psicológica:

Se otorgará atención psicológica breve en donde esté presente una escucha atenta con perspectiva de género y en donde se podrán intervenir también en situaciones de emergencia y contención.

La persona que solicite acompañamiento por situación de género, podrá recurrir las veces que sea necesarias al departamento de psicología para recibir ayuda necesaria.

Los pasos a seguir para la atención psicológica serán los siguiente:

- Se realizará una entrevista inicial y se aplicarán los instrumentos de evaluación de la sintomatología.
- Se establecerá un Diagnóstico Inicial.
- Se seleccionará el protocolo a utilizar y se establecerá un encuadre terapéutico, el cual será comunicado a la solicitante de acompañamiento por situación de género.
- Se integrará un expediente conforma a la NOM-168-SSA1-1998.

Intervención médica:

A propósito de los lineamientos establecidos en la NOM046 vigente de la Secretaria de Salud Pública se dará atención médica a mujeres víctimas de violencia para así preservar su integridad y en caso de que se presentará una situación de mayor gravedad la persona en situación de violencia será trasladada al hospital en donde se le otorgarán los servicios médicos necesarios.

Medidas de protección para las mujeres en situación de violencia:

Las mujeres en situación de violencia, tendrán el apoyo institucional, para salvaguardar su integridad física y psicológica y de ser necesario se mantendrá alejada o alejado al victimario si así se requiere.

Intervención jurídica:

La persona que solicite un acompañamiento por situación de violencia de género recibirá orientación sobre los derechos que le asisten en base a la legislación universitaria, así mismo será coadyuvada y derivada a las instancias pertinentes según sea el caso si así lo solicita.

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ LABORAL PARA LA NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GENERO

De la presidencia del comité.

1. es responsabilidad de la persona titular de rectoría, designar a la persona Ombudsperson que cuente con el siguiente perfil:

a) haya tomado al menos 10 horas anuales de capacitación, en temas de igualdad, no discriminación y atención en casos de violencia.

b) utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa

c) genere confianza en las personas trabajadoras y estudiantiles y respete las expresiones de sentimientos y emociones de la misma, actuando con empatía.

- d) conozca y aplique los principios rectores del protocolo
- e) se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas
- f) no tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el protocolo.

2. nombrar a la persona que, independientemente de otras actividades, tiene la responsabilidad de ser la coordinadora del comité para la igualdad laboral y no discriminación de El Colegio de Morelos.

3. aprobar la propuesta de conformación del comité de equidad de género con personal de El Colegio de Morelos tomando en cuenta la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de El Colegio de Morelos.

4. determinar y aprobar las responsabilidades y grado de autoridad de las personas integrantes del comité.

5. garantizar que la persona Ombudsperson goce de independencia ni capacidad para conocer de manera confidencial los casos que se presenten sobre violación de los derechos humanos, discriminación, violencia, hostigamiento o acoso sexual/laboral de la comunidad de el colegio de Morelos.

6. impulsar el cumplimiento de las recomendaciones que emita el Ombudsperson y promover el compromiso de que las personas que acudan a esta persona no serán afectadas en sus derechos.

COORDINACIÓN DEL COMITÉ LABORAL PARA LA NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GENERO.

1.- Recibir y dar cuenta de quejas relacionadas con discriminación, abuso de autoridad, acoso y hostigamiento sexual y violencia.

2.- proponer la conformación de comité laboral para la no discriminación e igualdad de género con personal de el colegio de Morelos tomando en cuenta la proporción entre hombres y mujeres en la plantilla de personal, la pluralidad y representatividad de los diversos sectores de El Colegio de Morelos.

3.- convocar, coordinar y dirigir las reuniones periódicas y extraordinarias del comité laboral para la no discriminación e igualdad de género con personal de el colegio de Morelos de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento del comité laboral para la no discriminación e igualdad de género con personal de el colegio de Morelos.

4.- realizar las gestiones necesarias para dar seguimiento a los acuerdos del C.L.N.D.I.G

5.- dar el seguimiento y solicitar la evidencia de cumplimiento de las acciones del plan de trabajo, para la sensibilización y capacitación de las personas integrantes del comité y del personal del centro de trabajo en los momentos que considere pertinentes.

6.- resguardar los registros y documentos relacionados con las sesiones del C.L.N.D.I.G

DE LAS Y LOS VOCALES DEL COMITÉ LABORAL PARA LA NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GENERO.

1.- SON FUNCIONES del comité.

a).- emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

b).- determinar el plan de trabajo para sensibilización y capacitación de las personas integrantes del comité... del personal y estudiantes de el colegio de Morelos.

c). - conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia.

d). - analizar los casos de violencia y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.

e). - difundir sobre la vía y procedimiento de atención a quejas por discriminación, abuso de autoridad, acoso, hostigamiento sexual y/o violencia.

f). - actuar de conformidad con los principios rectores de este protocolo.

g). - sesionar de manera extraordinaria las veces que sea necesario para efectos de conocer y dar seguimiento a los temas que son de competencia del comité.

h). - conocer y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral los asuntos que sean sometidos a su consideración que sean de su competencia y las quejas o peticiones relativas a toda forma de violencia, discriminación, hostigamiento, trato inequitativo en el colegio, considerando todas las formas de discriminación en razón de lo establecido en la fracción III, del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

l). - las decisiones que adopte este comité serán tomadas por mayoría simple de sus miembros.

2.- ES RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ para la determinación e implementación de las medidas de protección atender los siguientes principios:

a) no prejuzgar la veracidad de ellos hechos

- b) prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima/quejoso.
- c) Ser empáticos con las partes y consideraciones del caso.

3.- ES RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO, DETERMINAR LAS MEDIDAS DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA QUE SE IMPONEN, SIN SER LIMITATIVAS, PUEDEN SER LAS SIGUIENTES:

- a) cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia para la persona agresora
- b) acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia
- c) reubicación física o cambio de área de la víctima/quejoso o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) cambio de horario de la víctima/quejoso o persona agresora.
- e) terminación de la relación laboral o académica de la persona agresora con el colegio.
- f) otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

4. FUNCIONES DE LA OMBUDSPERSON DE EL COLEGIO DE MORELOS:

- a) informar a las autoridades correspondientes, públicas o privadas, encargadas de combatir la violencia o dar apoyo ante hechos de violencia, abuso de autoridad, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- b) proponer recomendaciones y cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier área de El Colegio de Morelos.
- c) formular reglas de convivencia en materia de derechos humanos.
- d) asesorar y orientar al personal y estudiantes acerca del ejercicio y goce de sus derechos en el colegio.
- e) actualizarse y capacitarse continuamente en temas relacionados con su actuar en el marco del presente protocolo.
- f) implementar las acciones que considere pertinentes encaminadas a evitar la revictimización de la presunta víctima/quejoso no permitiendo que se encare a la presunta persona agresora.

5.- SON RESPONSABILIDADES DE LA OMBUDSPERSON DE EL COLEGIO DE MORELOS:

- a) dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima/quejoso(a), sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia.
- b) recibir la queja de cualquier persona que forma parte de la comunidad de el colegio.
- c) dar cumplimiento a los pasos y responsabilidades que les corresponden de acuerdo al procedimiento de atención a quejas por discriminación, acoso, hostigamiento y/o violencia y lo señalado en este protocolo.
- d) orientar y dar información sobre conductas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.
- e) apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia, cuando la presunta víctima/quejoso(a) así lo solicite.
- f) dar seguimiento al caso de violencia, al interior de El Colegio de Morelos o al exterior en caso de que la presunta víctima/quejoso(a) haya solicitado el acompañamiento en otras instancias.
- g) atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del comité de equidad de género.
- h) actuar como mediador/a para resolver conflictos en el colegio de Morelos o las quejas o peticiones que su naturaleza lo permitan.
- i) entregar a la rectoría un informe anual de actividades que podrá ser usado por el comité de equidad de genero para desarrollar objetivos, metas y acciones.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS ANTE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL EN EL INTERIOR DE EL COLEGIO DE MORELOS.

Políticas de operación.

1.- la presunta víctima/quejoso(a), tendrá el derecho de interponer queja por hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en el buzón electrónico denunciasdegenero@elcolegiodemorelos.edu.mx , mismo que se encuentra visible en la pagina de El Colegio de Morelos. Se hace hincapié que la presunta víctima/quejoso(a) a su voluntad podrá colocar su nombre real o manejar su identidad en anonimato al momento de interponer su queja, quedando obligado únicamente a proporcionar su correo electrónico personal. Los datos de la persona que interpone queja serán mantenidos en estricta confidencialidad por los integrantes del comité que atiendan y conozcan de la queja.

2.- una vez que es interpuesta la queja dentro del buzón electrónico, el área de psicología dará respuesta al mismo, citando a la presunta víctima/quejoso(a) en un cubículo dentro de el colegio, mismo que será apto para llevar a cabo la sesión y/o tratamiento correspondiente.

3. será voluntad de la presunta víctima/quejoso(a), si desea continuar con el procedimiento correspondiente o no, en caso de ser negativo, la presunta víctima/quejoso(a), firmará un formato en el cual expresará su voluntad para no dar continuidad al protocolo.

la presunta víctima/quejoso(a) tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el hostigamiento y/o acoso laboral, en el colegio, la persona ombudsperson y/o el comité de equidad de género, debe de comunicar a la presunta víctima/quejoso(a) la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- I) El Colegio de Morelos a través del comité de equidad de genero
- II) PROFEDET
- III) JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MORELOS
- IV) Juzgados Laborales.

Para la atención de casos de violencia de índole no laboral, incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual en El Colegio de Morelos, la ombudsperson y/o el comité de equidad de género, debe de comunicar a la presunta víctima/quejoso(a), la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- I) el colegio a través del comité de equidad de genero
- II) agencias del ministerio publico
- III) fiscalías
- IV) módulo de asesoría social y auxilio a victimas del estado de Morelos
- V) instancias de la mujer en el estado de Morelos
- VI) programa de prevención y atención de la violencia familiar y de genero
- VII) asociaciones civiles

4.- el psicólogo(a) de el colegio ya que haya realizado sus actividades y estrategias profesionales correspondientes, determinara si el caso de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral es grave o no, y lo turnara al área jurídica.

5.- el área jurídica analizara el caso de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral de la presunta víctima/quejoso(a), quien, dentro de sus lineamientos legales, detectara si amerita denuncia penal o administrativa; el jurídico, tendrá contacto con

la presunta víctima para que la misma reciba asesoría legal y se pueda dar seguimiento a la queja correspondiente o en su caso la denuncia penal.

6.- finalmente se turna el asunto al área de unidad de evaluación y control, en donde el contralor de el colegio, con el visto bueno de el área jurídica, lo remitirá según sea el caso de gravedad a la autoridad competente o a contraloría según sea el caso.

ESTADÍSTICAS GRAFICAS DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINSTRATIVO EN RELACION AL TEMA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL DE EL COLEGIO DE MORELOS

TOTAL 33											
1. CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO											
Encuestados	Falta de oportunidades de crecimiento	Sobrecarga de trabajo	Eventos traumáticos	Estrés postraumático	Ansiedad	Depresión	Discriminación	Violencia psicológica		Otro	Ninguno
1		1									
2		1									
3								1			
4	1	1	1								
5		1									
6							1				
7		1									
8		1		1	1						
9											
10											
11											
12						1					
13		1									
14		1									
15											
16		1						1			
17		1									
18		1									
19		1		1	1					manipulación de informaci(on	
20		1	1	1	1			1	1		
21		1									
22		1								manipulaci(on de informaci(
23		1		1	1	1					
24		1						1			
25		1									
26								1			
27		1						1			
28		1						1			
29	1	1						1			
30		1						1	1		
31		1				1					
32					1	1					
	2	23	2	5	6	2	6	5	0	0	0
	Falta de oportunidades de crecimiento	Sobrecarga de trabajo	Eventos traumáticos	Estrés Postraumático	Ansiedad	Depresión	Discriminación	Violencia psicológica		Otro	Ninguno
	2	23	2	5	6	2	6	5	0	0	0

EJES DE ACTUACIÓN

- 1.- prevención
- 2.- orientación, canalización y seguimiento de casos.
- 3.- atención

- 4.- sanción
- 5.- registro de casos
- 6.- erradicación

CONDUCTAS QUE REPRESENTAN MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL

1. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
2. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
3. Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona, ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación
4. Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
5. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
6. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
7. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
8. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
9. Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
10. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
11. Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.

12. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.

13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.

14. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.

16. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento

17. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.

18. Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE MORELOS.

- Implementación de servicios de escucha, contención y atención psicológica, primeros auxilios psicológicos, médicos y legales para las personas víctimas Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la institución educativa de hostigamiento sexual y acoso sexual en coordinación con instituciones y organizaciones especializadas en la materia.

- Elaboración de un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente. Se debe asegurar que la víctima conozca su derecho a acudir a cualquier otra instancia en caso de así desearlo y brindarle el apoyo para lograrlo.

- Contar con un formato para la primera atención y el registro confidencial de casos.

|

SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE MORELOS PARA DETERMINAR LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES DE LAS PERSONAS AGRESORAS, SE DEBE:

- Considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad y que la sanción que se determiné deberá considerar la intensidad y el daño ocasionado por la conducta.

- Integrar en la normatividad conducente la prohibición de las conductas que configuren como hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.

- Para determinar la sanción aplicable se deben considerar elementos de reincidencia, gravedad del agravio, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.

- Para determinar las sanciones conducentes se deberá tomar en consideración la personalidad jurídica de las partes que están involucradas en la denuncia, es decir, si sucede entre personas servidoras públicas, personal académico, alumnado o trabajadoras y trabajadores de la institución. Asimismo, se debe considerar que la sanción que se determine en el ámbito institucional (amonestación, disculpa pública, suspensión, expulsión, entre otras) se determinará sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar, para ello, es muy importante que la atención jurídica que proporciona la institución brinde a la víctima información sobre la localización de las instancias competentes para interponer una denuncia, así como de la normatividad aplicable a cada caso a fin de que la víctima pueda tener toda la información y medios necesarios para ejercer su derecho de acceso a la justicia por la vía que considere adecuada.

MEDIDAS DE PROTECCION

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima/quejoso(a) atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral sano apropiado a El Colegio de Morelos.

q) acciones de sensibilización

b) reubicación física o cambio de área de la presunta víctima /quejoso(a) o de la presunta persona agresora

c) cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas

otras medidas que a consideración del comité coadyuven para la protección de la presunta víctima/quejoso(a) y del ambiente laboral y/o escolar.

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Para la resolución del procedimiento, el Comité Laboral Para La No Discriminación E Igualdad De Género debe de revisar la evidencia y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión debe de ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité Laboral Para La No Discriminación E Igualdad De Género la narrativa de los hechos, de las medidas de protección establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

Finalmente el comité Debe de cuidar la privacidad del cas, para que sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes, así como de todo el personal universitario, académico y administrativo de El Colegio de Morelos.

MARCO NORMATIVO:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. -
- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA FEDERAL.
- REGLAMENTO GENERAL DE ESTUDIOS DE EL COLEGIO DE MORELOS (CAPITULO VII MEDIDAS DICIPLINARIAS)
- REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS QUE SE PUEDEN TOMAR INTERNA Y FUNDADAMENTE DE EL COLEGIO DE MORELOS (ART 37 DEL REGLAMENTO GENERAL DE ESTUDIOS DE EL COLEGIO DE MORELOS):
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ARTÍCULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, fracciones II y VIII.
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACION. –
- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”.
- CÓDIGO PENAL FEDERAL
- LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
- LEY ESTATAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS
- LEY DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

- LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
- PACTO DE SAN JOSE
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE OS DERECHOS HUMANOS, FIRMADO POR MEXICO EN 1948
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), PUBLICADA EN DOF, EL 12 DE MAYO DE 1981
- DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJIN DE 1995, APROBADAS EN LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, CELEBRADA DEL 4 AL 15 DE SEPTIEMBRE EN BEIJIN.
- DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE VIENA DE 1993, APROBADA EL 25 DE JUNIO DE 1993.

ACTA CONSTITUTIVA DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE EL COLEGIO DE MORELOS

Siendo las 10:00 horas, del día 17 del mes de Agosto del año 2023, y estando reunidos en El Colegio de Morelos, con domicilio en Av. Morelos Sur, número 154, Colonia Las Palmas, Cuernavaca, Morelos, que es un organismo público autónomo del Gobierno del Estado de Morelos, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de conformidad CON EL DECRETO DE CREACION PUBLICADO EN EL PERIODICO OFICIAL "TIERRA Y LIBERTAD" DE FECHA 26 DE AGOSTO DEL 2015. 6ª.EPOCA, 5323 alcance, que crea El Colegio de Morelos en conjunto con La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1, eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados, y garantiza la protección más amplia para las personas, y obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4, establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123, determina que, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir, de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales, son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, • Convención Americana sobre Derechos Humanos,
- Pacto de San José de Costa Rica,
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18, y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998),
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing,

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará",
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997 (párrafos 16 y 21), 2006 (párrafo 16) y 2012 (párrafo 16),
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración,
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso,
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación), y
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Coordinación de la Unidad de Género

1. Representar Al Colegio de Morelos, a través de la Coordinación de la Unidad de Genero como enlace de género ante el IMM.
2. Coordinar, conjuntamente con el IMM, la aplicación, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres,
3. Coordinar las acciones que le competen a la Institución para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia,
4. Coordinar acciones estratégicas con los niveles directivos, encaminadas a la institucionalización de la perspectiva de género en el Colegio.
5. Establecer y conducir, al interior de la Institución, la normatividad sobre igualdad y equidad de género, con base al ordenamiento jurídico vigente.
6. Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración de la perspectiva de género en procesos de cultura institucional y gestión pública.
7. Coordinar las actividades de la Unidad de Género y presentar los informes correspondientes, y
8. Elaborar el programa de trabajo anual de la Unidad de Género.

Desarrollo de las Mujeres desde el enfoque de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos

Prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer

1. Implementar las acciones que le competen a la Institución para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia,
2. Establecer coordinaciones interinstitucionales que permitan el cabal cumplimiento de los objetivos, líneas de acción y metas de la Unidad de Género, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
3. Desarrollar capacidades técnicas y conceptuales para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, a través de programas de capacitación,
4. Fomentar la participación Comunidad Universitaria en la detección, prevención y denuncia de la violencia con las mujeres.

Acciones a favor de las mujeres

1. Asesorar a las autoridades de El Colegio de Morelos en el enfoque de los derechos de las mujeres para la toma de decisiones en el campo de su competencia en el cual tenga que emitir opinión u otros.
2. Implementar acciones de capacitación y profesionalización en temas de género y derechos humanos de las mujeres para la Comunidad Universitaria, administrativa y docente.
3. Identificar las brechas de género y proponer acciones para eliminarlas.
4. Establecer acciones que atiendan a las mujeres en las diferentes etapas de la vida.
5. Implementar mecanismos que permitan incorporar la perspectiva de género en los programas dirigidos a mujeres, para eliminar la reproducción de roles y estereotipos, y permitir el empoderamiento de las mujeres, y
6. Coordinar actividades para la conmemoración de fechas emblemáticas sobre los derechos de las mujeres.

Investigación, seguimiento y evaluación

1. Revisar y ajustar los métodos para el registro y consolidación de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, para la elaboración de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación de los programas con perspectiva de género, que contribuya a la toma de decisiones,

2. Realizar análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño, y participar en la elaboración de los mismos.
3. Desarrollar investigación, diagnósticos y/o encuestas con perspectiva de género, con énfasis en la situación de las mujeres.
4. Realizar diagnósticos que permitan conocer la situación de las mujeres y hombres en la Institución, así como identificar situaciones que discriminan a mujeres u hombres.
6. Establecer los indicadores de seguimiento y realizar, periódicamente, evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en perspectiva de género para la ejecución del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y
7. Brindar capacitación en la construcción de indicadores de género a funcionarios y funcionarias de la Institución.

CIERRE DEL ACTA

Habiéndose leído y entendido el contenido de este instrumento, los y las integrantes del Unidad de Género firman la presente acta constitutiva, con la finalidad de dotarla de plena validez y existencia.

Mtra. Oksana Betsabe Heuer Ruiz
Titular De La Unidad De Genero De El Colegio De Morelos

Lic. Samantha Nathali Delgado Gallegos
Titular de la Unidad de Transparencia

Dra. Gabriela Moreno Méndez
PTC / Enlace en la Cultura de Paz

Lic. María de Lourdes Luz Morales Sáenz
Asistente de Sustanciación y Resolución

Mtra. Arianna Alejandra Gil Zagal
psicóloga/PTC

C. Susana Luna Medina
Auxilia de la Unidad de Género y Cultura de Paz

C. Daniel Hernández Alvarado

Asistente de Jurídico

Lic. Yanik Hazzel Rivera Gallegos

Medico de el colegio de morelos

Dr. Eliezer Cuesta Gómez

Coordinador de Investigación y Encargado de Despacho de la Coordinación de Difusión.

EN REVISIÓN

ACTA CONSTITUTIVA DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE EL COLEGIO DE MORELOS

Siendo las 10:00 horas, del día 01 del mes de agosto del año 2023, y estando reunidos en El Colegio de Morelos, con domicilio en Av. Morelos Sur, número 154, Colonia Las Palmas, Cuernavaca, Morelos, se encuentran reunidas las siguientes personas:

Dra. Oksana Betsabe Heuer Ruiz
Dra. Gabriela Moreno Mendez
Lic. Samantha Nathali Delgado Gallegos
Mtra. María de Lourdes Luz Morales Saenz
Mtra. Arianna Alejandra Gil Zagal
Lic. Yanik Hazzel Rivera Gallegos
Lic. Susana Luna Medina
C. Daniel Hernández Alvarado
Dr. Aristeo Castro Rascón
Dr. Eliezer Cuesta Gómez

Mediante la presente acta se acuerda la designación de los miembros integrantes y por ende la constitución de la comisión de igualdad de El Colegio de Morelos, Cuya Unidad será nombrada como **"COMITÉ LABORAL PARA LA NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE GENERO DE EL COLEGIO DE MORELOS"**.

Dichos integrantes mediante este acto, y plasmando la correspondiente firma, protestan de manera formal, el cumplimiento de las obligaciones que, como integrantes de la comisión de Igualdad de Género, han tenido el honor de ser designados.

Sin mas asuntos que tratar, se levanta el acta correspondiente, siendo las 10:30 horas del día 01 de agosto de la presente anualidad.

Mtra. Oksana Betsabe Hever Ruiz

Titular De La Unidad De Genero De El Colegio De Morelos

Mtra. Oksana Betsabe Heuer Ruiz
Titular De La Unidad De Genero De El Colegio De Morelos

Lic. Samantha Nathali Delgado Gallegos
Titular de la Unidad de Transparencia

Dra. Gabriela Moreno Méndez
PTC / Enlace en la Cultura de Paz

Lic. María de Lourdes Luz Morales Sáenz
Asistente de Sustanciación y Resolución

Mtra. Arianna Alejandra Gil Zagal
psicóloga/PTC

C. Susana Luna Medina
Auxilia de la Unidad de Género y Cultura de Paz

C. Daniel Hernández Alvarado
Asistente de Jurídico

Lic. Yanik Hazzel Rivera Gallegos
Medico de el colegio de morelos

Dr. Eliezer Cuesta Gómez
Coordinador de Investigación y Encargado de Despacho de la Coordinación de
Difusión.

Al margen superior derecho un logotipo que dice: El Colegio De Morelos.

CUERNAVACA, MORELOS A 28 DE JUNIO DEL 2023.

CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 30°, FRACCIÓN XIV DE LA LEY ORGÁNICA DE EL COLEGIO DE MORELOS Y 11° FRACCIÓN X DEL ESTATUTO ORGÁNICO DEL COLMOR, 12, FRACCIÓN X DE LA LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ESTADO DE MORELOS; 51, ÚLTIMO PÁRRAFO DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE MORELOS; 4, 7 Y 9 DEL DECRETO PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, TENGO A BIEN EXPEDIR EL PRESENTE NOMBRAMIENTO HONORÍFICO A :

MTRA. OKSANA BETSABÉ HEUER RUIZ

COMO TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GENERO DE EL COLEGIO DE MORELOS A PARTIR DEL DÍA 28 DE JUNIO DEL 2023 AL 30 DE JUNIO DEL 2024, CON LAS ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES INHERENTES AL NOMBRAMIENTO HONORÍFICO CONFERIDO, DE CONFORMIDAD CON EL ORDEN JURÍDICO APLICABLE.

EL COLEGIO DE MORELOS

**DR. JUAN DE DIOS GONZALEZ IBARRA
RECTOR**