



EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR CÓDIGO DE CONDUCTA

- I. Introducción
- II. Métodos participativos para la actualización
- III. Los valores que promovemos y defendemos
- IV. Glosario

Anexo 1. Valores y principios establecidos en el Código de Ética de los servidores públicos y reglas de integridad.

El presente instrumento fue aprobado en su versión actualizada en la segunda sesión ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI), celebrada el 22 de marzo de 2018 (Acuerdo A-CEPCI-O-II-18-04). Disponible en: www.ecosur.mx/cepci



I. Introducción

El documento que tienes frente a ti o en tus manos define los valores y principios éticos que rigen a quienes somos servidores públicos de ECOSUR, en un anhelo y compromiso de construir de manera colectiva e incluyente una cultura de ética institucional.

ECOSUR es una institución enfocada en la investigación, formación de recursos humanos y vinculación con los actores sociales del desarrollo sustentable en el sureste mexicano, Centroamérica y el Caribe. Por nuestro posicionamiento territorial con cinco unidades regionales, así como por el carácter multidisciplinario de nuestra institución, ECOSUR tiene un potencial particular para atender agudos problemas prevalentes relacionados con la pobreza, el deterioro de la gran riqueza en su biodiversidad y las relaciones no resueltas entre sus múltiples culturas. Esta realidad social, económica, ambiental y política, de gran profundidad histórica, nos brinda el privilegio, a la vez del compromiso indeclinable, de actuar como interlocutores reconocidos ante las comunidades e instituciones.

El sentido del servicio, la conciencia de nuestra responsabilidad socio-ambiental y nuestro esfuerzo por el bien común son valores reconocidos que deseamos que florezcan en cada persona que integra la institución. Igualmente, como personal académico o administrativo tenemos la responsabilidad de desempeñar nuestras funciones de manera **transparente, leal, cooperativa, eficiente y eficaz, con austeridad y humildad**, anteponiendo siempre el **bien común**.

Desde su origen, los principios que rigen a ECOSUR son:

1. La convicción de que la investigación académica es fundamental para construir las bases de conocimiento y capacidades requeridas para conducirnos a una sustentabilidad sin prejuicios, injusticias ni afectaciones hacia el medio ambiente o hacia la salud, bienestar e integridad cultural de las poblaciones de esta región.
2. El reconocimiento del valor de la diversidad biológica como patrimonio nacional y de la humanidad, así como la necesidad de apoyar la conservación de esta riqueza como compromiso con las generaciones venideras.
3. El aprecio y reconocimiento de la diversidad cultural de la región, en cuya existencia y resistencia se arraiga toda posibilidad de proyección de una vida digna y justa.
4. La excelencia académica como un mecanismo que promueve la calidad y relevancia de las contribuciones de la investigación hacia la innovación tecnológica y las gestiones sociales de vida y de futuro.
5. Un compromiso con la generación y crecimiento de las capacidades humanas, técnicas y científicas a escalas institucional, local y regional, en la búsqueda de fortalecer la educación superior, el desarrollo productivo y social, así como los procesos de descentralización.



6. El uso eficiente y responsable de los recursos materiales y financieros, así como un trato empático entre el personal de la institución y con quienes colaboran con ella.

Para cumplir con su misión institucional, ECOSUR articula en su interior un conjunto de áreas laborales con diversas interacciones sociales: de investigación y de apoyo académico y administrativo, de posgrado con jóvenes que cuentan con alguna beca, con personas que realizan prácticas y servicio social, así como con personal externo que realiza labores de intendencia, de seguridad y de consultoría.

A lo largo de la historia, nuestros compromisos se han reforzado a través de experiencias que han enriquecido la visión institucional y su coherencia; tal es el caso del Plan Ambiental institucional (PAECOSUR) que nos ha llevado a consolidar una actitud de mayor compromiso con el entorno cultural y ambiental. Sin embargo, en los últimos años, el contexto socio-ambiental global ha evidenciado un incremento de las desigualdades y una orientación de las políticas científicas hacia la individualización de los resultados, lo que ha afectado negativamente el tejido social de los centros públicos de investigación y otras instituciones académicas, con consecuencias en una reducción de su capacidad para abordar la solución de problemas más complejos. En este marco, en ECOSUR estamos decididos a enfatizar y renovar los valores que nos caracterizan y nos unen, así como todo tipo de aspectos que nos den fortaleza compartida. Frente a las adversidades y los enconos, es necesario reconstruirnos como un ente sano, autocrítico e íntegro, en el cual se abracen las diferencias y la riqueza de la diversidad mediante el fomento y la práctica de valores institucionales.

Como instancia encargada de actualizar, difundir, dar vida y seguimiento a este Código de Conducta, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) pone atención a las reacciones que pueden surgir al respecto y garantiza apertura ante las observaciones, críticas y comentarios diversos que permitan mejorar el clima organizacional, disminuir los conflictos de interés y avanzar hacia una cultura institucional fundamentada en valores éticos incluyentes y compartidos en nuestra sociedad.

Lenguaje incluyente

El lenguaje utilizado en este documento evita de manera explícita generar algún tipo de discriminación o distinción, o marcar diferencias de género. Las referencias o alusiones en la redacción siempre incluyen a todas las personas sin distinción de género, tratan de adaptarse a una sociedad igualitaria y fomenta una cultura del respeto y no violencia hacia las mujeres u otros grupos vulnerables.



II. Métodos participativos para la actualización de nuestro Código de Conducta

El CEPCI incluye en su mandato la actualización anual de este *Código de conducta*. En junio de 2016 se renovó en su totalidad, de conformidad con el *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés* y, cada año, se actualiza con la participación de la comunidad.

A este Acuerdo se sumó, el 31 de agosto de 2016, el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* y, el 18 de julio de 2017, se publicó el *Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención a presuntos actos de discriminación*. Estos dos últimos protocolo incluyen la necesidad de nombrar Personas Consejeras y Asesoras respectivamente para orientar, auxiliar y acompañar a quienes son presuntas víctimas de acoso u hostigamiento sexual, o de discriminación respectivamente. Se encuentran los datos de las Personas Consejeras y Asesoras en la liga: <https://sitios.ecosur.mx/cepci/denuncias/>.

Aunado a lo anterior, la actualización de este Código de Conducta se realizó con base en la lectura y análisis de los resultados de las siguientes acciones:

- Participación de la comunidad mediante una encuesta digital sobre valores, realizada del 5 al 9 de marzo.
- Solicitud directa del CEPCI a diferentes comités de ECOSUR de revisar y opinar sobre este documento: Comité Interno de Ahorro de Energía, Plan Ambiental de ECOSUR, Laboratorios Institucionales, Comité de Ética para la Investigación, entre otros.
- Análisis de las Denuncias atendidas.

Entre datos de importancia, cabe mencionar que respondieron 59 personas de la institución. De estas, 85% dice identificarse con los valores de ECOSUR. Sin embargo, 17% menciona que estos valores no siempre son aplicados en la institución, lo que provoca situaciones de desigualdad y frustración.

III. Los valores que promovemos y defendemos

Quienes trabajamos o estudiamos en ECOSUR tenemos la obligación de conocer y respetar los cinco principios y 11 valores contenidos en el **Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal** (sic), así como las 13 **Reglas de Integridad** (Anexo), apropiarnos de ellos y denunciar su incumplimiento.

Además de los principios, valores y reglas de integridad mencionados en el Acuerdo referido, ECOSUR enfatiza, sin excluir otros, una conducta que atienda seis valores.

Respeto y tolerancia
Honestidad y congruencia
Equidad y no discriminación
Cooperación
Comunicación asertiva y transparencia
Entorno cultural y ambiental

1. Respeto y tolerancia

Respeto y tolerancia son valores morales clave para lograr una armoniosa interacción social. El origen etimológico de “respeto” significa ‘acción de mirar atrás’ o ‘consideración’, ‘atención’. Por lo tanto, se parte de un principio de empatía inicial que ayuda a tratar con deferencia especial a quienes nos rodean, aun cuando sus opiniones, estilo de vida o forma de actuar no coinciden con los nuestros. Respeto y tolerancia garantizan una escucha atenta, más allá de las diferencias. El respeto también garantiza que no se afecten ni la dignidad ni las acciones de otras personas, y que no se dañe el entorno que se comparte. La tolerancia invita a evitar colocar, en el camino conjunto con las personas que nos rodean, obstáculos que bloqueen nuestra capacidad de diálogo con quienes consideremos diferentes. Respeto y tolerancia garantizan una escucha atenta, más allá de las diferencias.

Conductas a seguir:

- Tratar con dignidad —sin gritos, ni actitudes violentas— a las personas con quienes colaboramos, sean compañeros de trabajo o estudiantes, sin importar género, origen étnico, grado académico, posición laboral, ni preferencia sexual.
- Conducirnos con un trato amable —sin humillaciones ni trato degradable— hacia a las personas con las que nos relacionamos en nuestro entorno inmediato y nuestro espacio laboral.
- Reconocer que la experiencia nos ayuda a crecer: necesitamos abrirnos a la escucha de otros puntos de vista y evitar imponer el nuestro.
- Evitar bloquear a las personas con quienes laboramos por considerar que las acciones se deben llevar a cabo desde nuestra perspectiva particular; es necesario anteponer el diálogo cuando se presenten conflictos.
- Respetar cuando alguien dice que no quiere realizar una acción por considerarla inapropiada.
- Brindar un trato digno —sin gritos ni actitudes violentas— en el aula y en los comités tutoriales. La comunidad estudiantil está en proceso de aprendizaje, pero ha acumulado conocimiento válido que puede ser útil para el grupo y para quienes imparten clases. El profesorado tiene amplio conocimiento sobre su trabajo académico, pero puede aprender más si mantiene una disposición al diálogo con el estudiantado.
- Practicar la empatía con los compañeros de trabajo, sobre todo en momentos que sepamos que enfrentan dificultades laborales o personales.
- Buscar capacitarse como docente, para mejorar habilidades pedagógicas y de trato personal con estudiantes.



- Buscar capacitarse en áreas que nos ayuden a crecer como personas y mejorar nuestras relaciones interpersonales.
- Sustener las entrevistas y realizar actividades académicas personales con estudiantes dentro de las instalaciones de ECOSUR (salvo casos excepcionales justificables) y recurrir a personal de posgrado (coordinadores en las unidades, responsables de orientación) en caso de conflictos entre los estudiantes y su comité tutorial.
- Tener presente la importancia de expresar nuestras opiniones a las personas con quienes dialogamos con respeto y cortesía. En particular, evitar el uso del correo electrónico institucional para descalificar.
- Para quienes laboran o son responsables en los Laboratorios Institucionales u otorgan servicios a usuarios, tratar a los clientes y usuarios de manera respetuosa, y realizar la solicitud en estricto apego a los lineamientos o normas que rigen su labor.

2. Honestidad y congruencia

La honestidad es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. También puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con los hechos, las personas con quienes convivimos y consigo mismo. Una persona que es honesta, no sólo se respeta a sí misma sino que respeta también a sus semejantes y a su entorno. La honestidad es el camino de la “legalidad” y lleva a la confianza. Se vincula con la congruencia, que es la armonía y el balance que existe entre nuestros pensamientos, acciones y emociones; de donde nuestras acciones son un reflejo de nuestros pensamientos y emociones, con un elemento importante adicional de conciencia. Igualmente se asocia con los valores de anti-corrupción, cumplimiento y compromiso.

Conductas a seguir:

- Actuar con apego a la verdad sin buscar beneficio personal en las tareas.
- No aceptar compensaciones, dádivas u obsequios de cualquier persona u organización que busca colocar sus productos o servicios en la institución.
- Respetar la propiedad intelectual de ideas, métodos, imágenes, datos o publicaciones absteniéndose de realizar cualquier acto de divulgación no autorizado de la información generada por otros autores.
- Brindar información confiable, comprometiéndose a no falsificar ni manipular datos o información.
- Ofrecer a clientes de servicios institucionales y usuarios información veraz en cuanto al alcance y capacidades para entregar los resultados solicitados en tiempo y forma. En el caso de los laboratorios acreditados por el Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), emitir certificados, dictámenes, actas, informes o cualquier documento que correspondan a resultados evaluados conforme a los procesos, procedimientos, sistemas o prácticas certificadas. Asimismo, abstenerse de difamar a otros organismos de evaluación y hacer declaraciones engañosas sobre ellos.
- Asignar recursos de forma transparente, justa e imparcial bajo los principios de austeridad, racionalidad y ahorro.
- Hacer uso eficiente de los recursos que nos sean proporcionados y comprobar los gastos con base en la normatividad, políticas y procedimientos aplicables.



- Actuar con integridad, sin obstaculizar por interés personal las gestiones, solicitudes o ejecución de proyectos ajenos.
- Reconocer los méritos obtenidos por quienes integran nuestra comunidad, en especial aquellos por acciones de beneficio colectivo y no sólo personal.

3. Equidad y no discriminación

La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo brinda a las personas sin que medie ningún tipo de censura por apego a papeles hegemónicos de género, etnia, religión, creencias, nacionalidad, preferencia sexual, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia. La equidad garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

La equidad busca un trato igualitario y justo entre las personas a través de estrategias que obligan a tomar en cuenta las diferencias históricas y sociales entre las personas y apoyarles a cumplir con sus metas en igualdad de circunstancias. Igualdad y equidad se combinan para garantizar el acceso a los mismos derechos y oportunidades, bajo un manto de respeto y tolerancia hacia la diversidad y la diferencia.

La discriminación, por su parte, implica actuar de manera desfavorable o con desprecio hacia quienes consideramos diferentes, por lo que es algo que debe evitarse si se colabora en un ámbito de respeto, tolerancia y equidad.

Conductas a seguir:

- Tener presente que todas las personas en nuestra institución y fuera de ella tenemos los mismos derechos, sin importar el grado de estudios, la posición laboral, el origen étnico, el estado civil, la edad, la opinión política, el género, el credo, la clase social, la situación familiar, la lengua, la orientación sexual, la discapacidad, las condiciones de salud, la nacionalidad o el estatus migratorio.
- Identificar nuestros posibles prejuicios y conductas discriminatorias, para evitar relacionarnos desde ellos, en especial cuando se ocupa un cargo de liderazgo, como dar clases o hacerse cargo de alguna coordinación o jefatura.
- Fortalecer el total respeto de los derechos humanos, desde una perspectiva de género e interculturalidad.
- No realizar ningún tipo de acoso u hostigamiento sexual dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.
- No incurrir en prácticas de acoso laboral.
- Considerar el impacto de la vida familiar de quienes colaboran en la institución en relación a su desempeño laboral, de tal manera que se favorezca la conciliación de la vida laboral con la doméstica.
- Evitar el uso de comentarios sexistas y fomentar el lenguaje incluyente. Respetar el *Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, así como el *Protocolo de actuación de los CEPCI en la atención de presuntos actos discriminatorios*.
- Evaluar si nuestras conductas o acciones cotidianas afectan el marco de acción de quienes nos rodean y realizar los ajustes convenientes para garantizar equidad y armonía en nuestro entorno inmediato.



- Observar si la forma en que interactuamos genera apreciaciones incorrectas de nuestra conducta que puedan ser catalogadas como irrespetuosas, discriminatorias, que alienen o promuevan la normalidad de prácticas machistas acosadoras o de hostigamiento.
- Promover una política de equidad en la selección de personal, así como en la conformación de los comités internos.

4. Cooperación

El trabajo colectivo es la mutua colaboración de personas con el fin de lograr un resultado determinado que lleve al bien común. La estructura de nuestra institución promueve el trabajo en equipo al estar conformada por áreas asociadas que apoyan a la investigación, departamentos académicos y administrativos, grupos académicos y orientaciones de posgrado. En cada una de estas instancias se debe facilitar la colaboración entre el personal académico y técnico, los estudiantes, quienes prestan su servicio social y realizan sus prácticas profesionales en la institución, gracias a un liderazgo incluyente y una comunicación fluida. Igualmente, es de beneficio común aspirar a construir una comunidad solidaria que resalte el humanismo de quienes participan en ella en bien de la misión institucional y del bienestar individual, familiar y colectivo.

Conductas a seguir:

- Reconocer y valorar el trabajo en equipo. Priorizar el compañerismo sobre un logro personal; compartir la información necesaria para el trabajo óptimo del grupo.
- Distribuir los recursos disponibles tomando en cuenta las necesidades de quienes integran el equipo de trabajo.
- Promover una mayor colaboración entre personal académico y administrativo para llevar a cabo los proyectos de investigación y realizar los trámites administrativos de manera eficiente, eficaz y transparente, con respeto a las normas aplicables, dentro de un espíritu solidario y de colaboración.
- Realizar reuniones de trabajo periódicas en cada área para revisar y fijar objetivos, metas, distribuir tareas, discutir los problemas existentes y buscar acciones para resolverlos con acciones colectivas.
- Respetar las diferencias de opinión. Privilegiar el diálogo y el liderazgo con convencimiento sobre la imposición por la jerarquía de autoridad. Las personas subordinadas deben tener pleno derecho y condiciones para expresar sus opiniones, pero también la obligación de aceptar el liderazgo de quien dirige el trabajo, para llevar a cabo las funciones del área.
- Respetar, como docente, los criterios de evaluación compartidos previamente con el grupo de estudiantes y, en caso de conflicto, buscar negociaciones en lugar de enfrentamientos. Las coordinaciones de posgrado en cada unidad podrán mediar en una primera instancia,
- Promover o unirse a decisiones colectivas adoptadas para optimizar los recursos institucionales.
- Apoyar a quienes son víctimas de acciones contrarias a la ética a denunciar los hechos, cuando así lo soliciten de manera personal y espontánea.

5. Comunicación asertiva y transparencia

Se basa en la capacidad o habilidad para expresar nuestras ideas en forma clara y manifestar lo que sentimos, queremos o pensamos. Incluye también el adoptar una actitud personal que privilegia el



diálogo y la comunicación armoniosa, eficaz y sin descalificar a los demás. Significa impulsar el diálogo entre las autoridades, compañeros de trabajo y el alumnado con el fin de favorecer la retroalimentación, la consulta y el verdadero sentir de la comunidad. La falta de comunicación y la comunicación no-assertiva pueden generar un ambiente poco propicio para la convivencia y el diálogo. Nuestra institución cuenta con diversos mecanismos que fomentan la transparencia y establecen caminos de información sujetos a consulta y rendición de cuentas, tanto a nivel académico como administrativo. Este es un atributo institucional que se debe incentivar en aras de evitar posibles conflictos de interés y beneficios personales, familiares o que perjudique a terceras personas. La comunicación assertiva pasa por una información oportuna de situaciones a evitar para no perjudicar. Respeta los tiempos y condiciones de trabajo de las diferentes partes que integran la institución, incluyendo elementos administrativos, legales y académicos, a fin de promover la **eficiencia** en el desarrollo de las tareas.

Conductas a seguir:

- Compartir la información disponible necesaria para un trabajo óptimo con pares, subordinados y superiores, en particular elementos administrativos, legales y académicos que promuevan eficiencia en el desarrollo de las tareas.
- Buscar el medio de comunicación óptimo para cada objetivo de información y favorecer aquel que más facilite el intercambio de opiniones.
- Dar a conocer públicamente información relevante de la institución, tal como: el protocolo para presentar denuncias ante el CEPCI, el proceso de selección de personal de nuevo ingreso a la plantilla, el proceso de selección de aspirantes al Posgrado, la designación de comités tutoriales, procesos de licitación, compras y asignación de contratos, etcétera. Igualmente información preventiva que permite actuar de conformidad con reglas de integridad.
- Atender requerimientos de la comunidad relativos al acceso a la información, así como velar por la protección de los datos personales de los que se dispone y que resguardan de acuerdo a la normativa, tantos del personal interno como de usuarios.
- Evitar la conformación de comités tutoriales entre cónyuges y familiares y, en lo general, evitar en la medida de lo posible su participación en un mismo equipo de trabajo en el que se puedan crear conflictos de interés.
- Mejorar las habilidades pedagógicas y trato personal con la población estudiantil, a través de la capacitación docente que incluya la franca erradicación de cualquier práctica de abuso de autoridad.

6. Entorno cultural y ecológico (sic)

La valoración del entorno cultural significa comprender, valorar la diversidad de modos y estilos de vida, conocimientos, creencias y costumbres de los diferentes pueblos y grupos del sureste y del país; implica respetar a las personas que han crecido en el seno de una cultura diferente a la propia, así como a las distintas culturas que coexisten en México y el mundo.

La valoración del entorno ambiental representa reconocer la protección y conservación del medio ambiente como parte de nuestro compromiso social, una responsabilidad compartida por toda la comunidad, así como su uso adecuado para satisfacer nuestras necesidades actuales sin comprometer las posibilidades de que lo hagan las generaciones futuras bajo sus propias

consideraciones. De alguna manera se trata de vivir en solidaridad entre generaciones y entre quienes ocupan espacios diferentes.

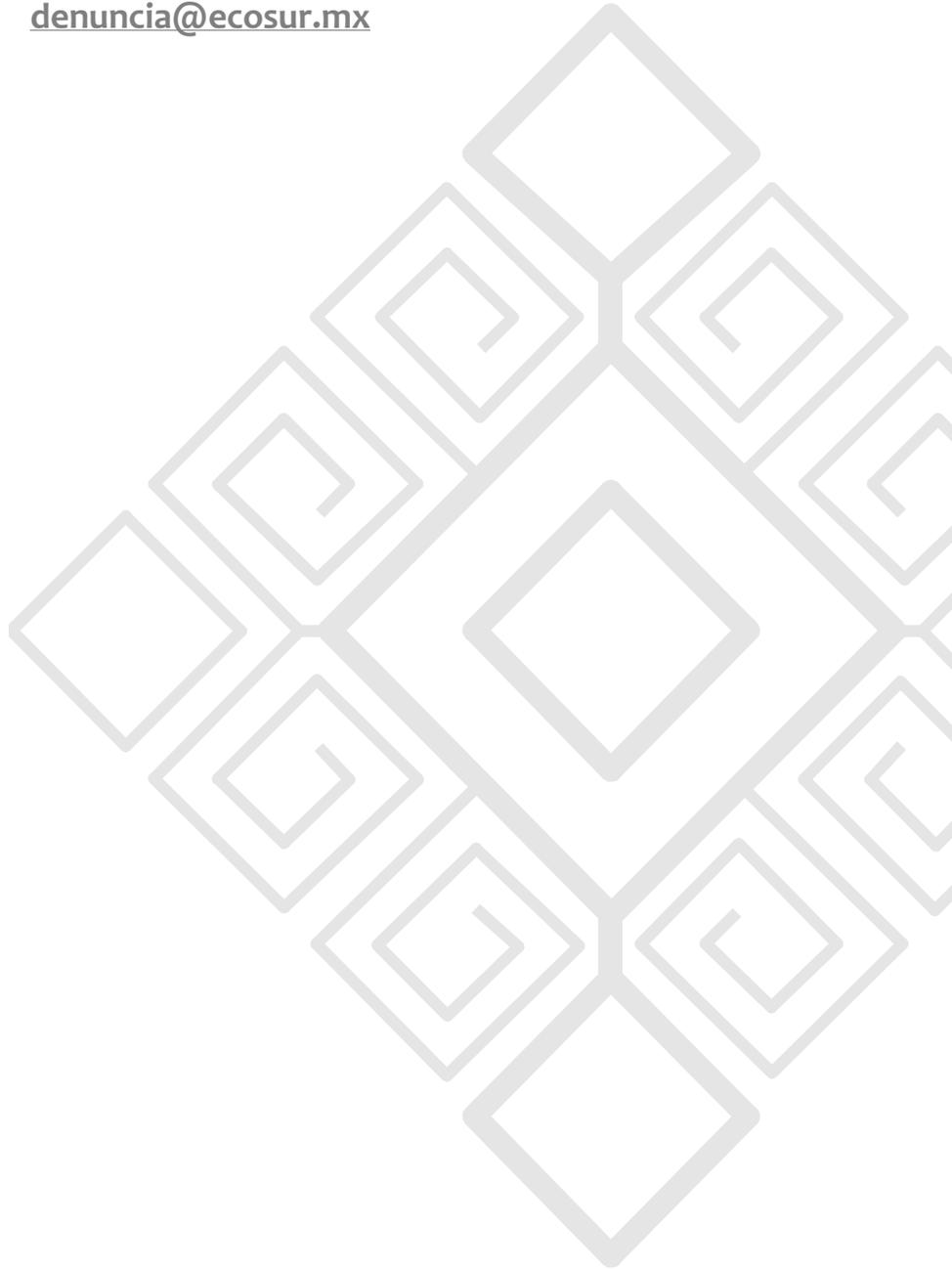
Al realizar sus actividades, el personal de ECOSUR deberá evitar la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas, asumiendo una firme voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente y, en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promoverá en la sociedad su protección y conservación, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Conductas a seguir:

- Respetar la diversidad cultural presente en las comunidades del entorno y con las que se realiza el trabajo académico. Acudir a ellas con un espíritu de respuesta a su solicitud y de necesidad, de solidaridad, de retroalimentación e intercambio de conocimientos, sin aprovechar de forma ventajosa su hospitalidad. Respetar su entorno ambiental con la promoción de su protección y conservación.
- Utilizar los recursos de la institución de forma eficiente como medida de protección al ambiente y conservación para las generaciones futuras de conformidad con las recomendaciones del PAECOSUR, de la CONUEE y de las administraciones de Unidad. Dar preferencia a las compras 'verdes'.
- Promover las tres "R": Recicla, Reutiliza, Reduce.
- Utilizar racionalmente los suministros de papelería y de servicios de agua y energía eléctrica, con el cuidado de dejar apagadas las luces, computadoras, cafeteras y demás aparatos eléctricos cuando no sean utilizados.
- Realizar actividades, en las instalaciones de ECOSUR, congruentes con el respeto al cuidado de la salud y el ambiente. En particular, buscar que los comedores ofrezcan alimentos sanos, en la medida de lo posible locales y sin agroquímicos. Evitar el uso de pinturas tóxicas.
- Promover lo más que sea posible el uso compartido de vehículos.
- Preferir el uso de vajillas y vasos de vidrio para los eventos; evitar el uso de botellas desechables; suprimir al máximo posible el uso de *unicel* y otros materiales no degradables, incluidos los innecesarios popotes.
- Hacer un uso adecuado de los contenedores instalados en cada unidad regional de ECOSUR con una separación adecuada de los residuos generados (papel, cartón, plástico, metales, residuos orgánicos, pilas).
- Respetar las normas aplicables para el manejo de los residuos peligrosos (todo tipo de desecho de un laboratorio de investigación).
- Comportarse de manera austera en el uso de los recursos institucionales.



Cualquier persona que sufra o identifique un incumplimiento del Código de Ética Federal, de las Reglas de Integración y de este *Código de Conducta* debe acudir al CEPCI de ECOSUR para denunciarlo (www.ecosur.mx/cepci), así como al correo electrónico: denuncia@ecosur.mx





IV. Glosario consensuado

Acoso laboral (<i>mobbing</i>)	Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática por un grupo de personas, que le provoca problemas psicológicos y profesionales. Algunas actitudes relacionadas con el acoso laboral son: gritar al personal, ofender a la persona frente a sus compañeros, criticar a la persona de manera constante, no reconocer sus logros, extender rumores para afectarla, exagerar sus fallas y errores, ocultar sus habilidades, entre otras.
Acoso sexual	Es una forma de violencia relacionada con la sexualidad que se ejerce en los ámbitos laboral y escolar, y que se expresa con insinuaciones sexuales indeseables expresadas de manera verbal, física o ambas. El acoso ocurre entre dos personas que tienen una misma relación jerárquica, entre estudiantes o compañeros de trabajo con el mismo estatus laboral.
Código	Reglamento que define un conjunto de valores y buenas prácticas, aplicable a toda la institución, para una mejor convivencia entre sus integrantes, así como una mayor eficiencia en el cumplimiento de su misión.
Código de conducta de ECOSUR	El presente instrumento, emitido por el Titular de ECOSUR a propuesta del CEPCI.
Código de Ética	El Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, mencionado en los Lineamientos.
Comité o CEPCI	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de ECOSUR.
Confianza	Seguridad o esperanza firme que alguien tiene sobre otra persona u otros sujetos u objetos. Es también la valoración de sí misma de cada persona y del ánimo o vigor para actuar.
CONUEE	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía
Denuncia	Narrativa que formula ante el CEPCI una persona víctima de una violación del Código de conducta, del Código de Ética o de las Reglas de Integridad.,
Discriminación	Cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho; sin embargo, no siempre un trato diferenciado deberá ser considerado como un caso de discriminación.
ECOSUR	El Colegio de la Frontera Sur.
Empatía	Facultad para identificarse con otra persona, de ponerse en su lugar y percibir lo que siente.
Equidad	Estrategia para permitir la igualdad entre las personas. Puede significar un trato diferenciado temporal como estrategia para favorecer a quienes han estado en situación desfavorable.

Hostigamiento sexual	Manifestación de poder mediante una coacción con contenido sexual que proviene de un superior a alguien de menor rango, puede expresarse de un jefe a una personal subalterna o de un profesor a una estudiante. Sus manifestaciones más simples incluyen: piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, y (o) la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En sus formas más crudas se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.
Humildad	Virtud que consiste en conocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo a tal conocimiento. Es aceptar que otras personas tienen la misma valía aun si sus habilidades, virtudes y defectos son distintos.
Igualdad	Situación en la cual las personas tienen los mismos derechos y obligaciones.
Lineamientos	Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de los Conflictos de Interés, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y modificado el 2 de septiembre de 2016 .
PAECOSUR	Plan Ambiental de El Colegio de la Frontera Sur
Principio	Norma de carácter general y universal que orienta la acción de un ser humano.
Protocolo	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual
Reglas de Integridad	Reglas que rigen el ejercicio de la función pública, expresadas en los Lineamientos.
Papeles hegemónicos de género	Hombres y mujeres tienen características biológicas diferentes. No obstante, el que la sociedad atribuya valores y normas de conducta de acuerdo a su sexo biológico y espere que se conduzcan de acuerdo a esa clasificación, constituye la base de la desigualdad entre varones y mujeres.
Síndrome del agotamiento o 'del quemado' (<i>burnout</i>)	Es un síndrome de naturaleza sicosocial estrechamente vinculado con las condiciones negativas de la actividad y la organización laboral. Se expresa en agotamiento, despersonalización y falta de realización personal.
Solidaridad	Consiste en una colaboración mutua entre individuos para superar juntos sus adversidades. Es el apoyo o la adhesión circunstancial a una causa o al interés de otras personas para ayudarles a mejorar su situación.
Valor	Acción inherente a una conducta correcta y una vida buena.