

Informe Anual de Actividades 2019



Indicador	Tema			
Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación	i) Capacitación			
Objetivo	Meta	Logro		
Promover la capacitación de quienes integran el CEPCI y de la comunidad en temas relacionados con la ética, género y derecho a la no discriminación.	Que las personas integrantes del CEPCI y de la comunidad se capaciten a partir de cursos individuales o eventos masivos.	Logramos que la comunidad conozca los cursos que ofrecen Inmujeres, el Conapred y la CNDH para abonar la igualdad de género y al derecho a la no discriminación. Tres personas del Comité tomaron el curso de "Cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual, que ofrece INMUJERES. Una de ellas tomó el curso Principios de la educación inclusiva del CONAPRED y una más participó en el curso Género, masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista, de la CNDH. Por otro lado, algunas personas de la comunidad agradecieron la información, pues desconocían que estas instancias ofrecieran cursos.		
Actividad	Fecha inicio	Fecha Fin	Resultado	Autoevaluación
Establecer contacto con la Secretaría de la Función Pública, Inmujeres y Conapred para recibir capacitación presencial en nuestros sitios de trabajo.	01/02/2019	20/12/2019	Se logró el contacto con el licenciado Miguel Alejo, director adjunto de Ética e Integridad de la Secretaría de la Función Pública, quien ofreció la plática "Ética, antídoto contra la corrupción", el 15	90

de noviembre, en la Unidad San Cristóbal, a la cual asistieron 19 personas. Por otro lado, se estableció contacto con INMUJERES y se planeó tener una capacitación presencial con ellas en 2020. Con CONAPRED no se logró el enlace.

[Ofrecer información sobre cursos de capacitación \(presenciales y en línea\) para las personas integrantes del CEPCI y comunidad en general.](#)

01/02/2019

20/12/2019

El 1 y 24 de octubre se informó a la comunidad sobre la oferta de cursos que tienen Inmujeres, Conapred y la CNDH. Asimismo, se compartieron los enlaces a una serie de conversatorios que tuvo el Colegio de México sobre violencia de género, lenguaje incluyente, masculinidades y el reto de conciliar la vida laboral con la familiar. El 19 de julio la secretaria ejecutiva compartió a las personas integrantes del CEPCI la oferta de cursos de Inmujeres. El resultado sería que tres personas del Comité tomaron el curso en línea Cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual. Conoce el Protocolo para la APF. Un resultado positivo es que integrantes de la comunidad agradecieran el envío de la información, pues no sabían de la existencia de dichos cursos.

80

Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

iv) Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo	Meta		Logro	
Revisar y actualizar los documentos base del CEPCI	Actualizar el Código de Conducta, las BIOF y el Protocolo de Atención de Denuncias con base en la normatividad establecida por la Secretaría de la Función Pública.		Se actualizaron los tres documentos base del Comité con la participación de personas integrantes del Comité.	
Actividad	Fecha inicio	Fecha Fin	Resultado	Autoevaluación
Actualizar las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI de ECOSUR	01/04/2019	31/05/2019	El documento se actualizó básicamente de forma y no de fondo, y se mandó en los tiempos sealados después de que solicitamos prórroga.	100
Actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias	01/04/2019	28/06/2019	El documento es la base para la actuación del Comité en la atención de denuncias, los integrantes del Comité lo hemos discutido y cada vez más nos hemos apropiado de él.	100
Actualizar el Código de Conducta de ECOSUR con la participación de la comunidad.	01/04/2019	23/08/2019	Uno de los resultados más importantes de esta actividad es que la comunidad tuvo una participación activa en la encuesta que realizamos para definir los valores institucionales que se integrarían en dicho documento. Las respuestas de 124 personas nos revela su interés en involucrarse y querer expresarse. No logramos difundir el documento en los tiempos marcados por la UEPCI, pero	100

cuando lo hicimos algunas personas respondieron que se sentían identificados con este Código y eso resulta satisfactorio para quienes nos involucramos en su creación. Tampoco tuvimos la respuesta que esperábamos de la comunidad para que lo suscribieran, por lo que tendremos que definir estrategias para lograr que eso ocurra. Este documento se actualizará este año para atender aspectos que nos señaló la UEPCI en su evaluación

Indicador general de eficacia en la atención de denuncias

iii) Atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés

Objetivo	Meta		Logro	
Mejorar los indicadores de eficiencia de atención de denuncias	Que las denuncias se resuelvan dentro del plazo establecido		Que en algunas denuncias sí hemos logrado cumplir con los tiempos o al menos no nos hemos atrasado tanto.	
Actividad	Fecha inicio	Fecha Fin	Resultado	Autoevaluación
Priorizar la atención de denuncias sobre otras actividades laborales	01/02/2019	20/12/2019	Este objetivo no lo hemos logrado aún cuando nos lo hemos propuesto. Hemos puesto todo nuestro empeño en atender las denuncias con celeridad, pero debido a la carga de trabajo de quienes integran los subcomités esto no ha sido posible, además de que hemos identificado que no	30

todas las personas que son integrantes del CEPCI asumen un compromiso real. Pensamos que sería importante tener retroalimentación de la UEPCI para saber cómo avanzar en este sentido y por otro lado, que tal vez sea necesario que la institución incentive de alguna manera a quienes participen activamente en el Comité. En realidad tenemos un acuerdo verbal para dar prioridad a la atención de denuncias, pero no hemos encontrado las estrategias para hacerlo. Son muy pocas las denuncias que hemos resuelto en tres o cuatro meses. Adjunto informe que se entregará al COCODI sobre el tema.

[Revisar los expedientes de denuncias presentadas de 2016 a 2018, para identificar frecuencias de valores infringidos, actores, y resoluciones, para mejorar la actuación del Comité.](#)

01/02/2019

20/12/2019

A partir de un solicitud de la Unidad de Transparencia logramos hacer un análisis de la denuncias de 2018 y 2019, identificando aquellas que están relacionadas con la discriminación y las que tienen que ver con la violencia de género. Se adjunta documento que resultó muy revelador y que puede marcar la pauta para hacer un reporte anual para la comunidad. Un compaero está trabajando una base de datos

50

en Access para poder generar el análisis más preciso.

Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión

ii) Difusión de los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Objetivo

Meta

Logro

[Dar a conocer el CEPCI entre la comunidad](#)

Que la comunidad identifique al CEPCI como una instancia colectiva que busca mejorar el ambiente laboral y promover el comportamiento ético de las personas servidoras públicas.

Hemos logrado que la comunidad reconozca al Comité como una instancia que puede resolver conflictos, de tal modo que las personas que integran la comunidad se nos acercan para hacernos consultas y exponernos sus casos.

Actividad

Fecha inicio

Fecha Fin

Resultado

Autoevaluación

[Realizar carteles de las siguientes temáticas: qué es el CEPCI, cuáles son sus funciones y atribuciones, cómo presentar una denuncia.](#)

01/02/2019

20/12/2019

El 26 de febrero realizamos una plática para que la comunidad conozca el quehacer del CEPCI y para invitarlos a postularse en la convocatoria a realizarse en marzo.

100

[Ofrecer una charla de 15 min a estudiantes de posgrado de recién ingreso sobre qué es el CEPCI y como presentar una denuncia.](#)

07/01/2019

31/01/2019

Una de las poblaciones más vulnerables en la institución son las y los estudiantes, de ahí la importancia de que conozcan que el CEPCI es una instancia a la que pueden acudir para presentar sus denuncias contra sus profesores u otras personas servidoras públicas de ECOSUR.

100

[Actualizar la página web del CEPCI con un nuevo diseño y con materiales de divulgación sobre los temas de interés del CEPCI.](#)

06/08/2019

20/12/2019

Si bien no logramos renovar el diseño de la página del CEPCI debido a que el área de apoyo que realiza

80

esa actividad no estaba en condiciones de apoyarnos, logramos actualizar el directorio, así como publicar algunos materiales como las Reglas de Integridad, el Código de Ética de las personas servidoras públicas y el Código de Conducta de ECOSUR, además de los materiales que compartió la UEPCI para difundir.

[Sensibilizar a la comunidad en temas relacionados con la ética, la equidad y la no discriminación](#)

Que la comunidad cuente con información para evitar conductas contrarias a la ética, actos de discriminación y de violencia, así como conductas de acoso y hostigamiento sexual.

Realizamos una campana sobre el acoso y el hostigamiento sexual e invitamos al doctor Alejandro Sahuí, catedrático de la Universidad Autónoma de Campeche, a ofrecer una plática sobre dicho tema. Por otro lado, se compartió a la comunidad información en torno al día internacional de la mujer, el día internacional contra la homofobia, el día internacional de los pueblos indígenas, el día nacional contra la discriminación, el día internacional contra la violencia hacia las mujeres y el día internacional de los derechos humanos.

Actividad	Fecha inicio	Fecha Fin	Resultado	Autoevaluación
Realizar conversatorios, cinedebates, campanas o infografías en fechas establecidas para promover derechos humanos, la ética, la no discriminación.	01/02/2019	10/12/2019	El principal resultado es brindar información para sensibilizar a la comunidad sobre el derecho a la no discriminación y como el fenómeno de la discriminación afecta los derechos humanos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad con las cuales interactuamos como son las	100

personas indígenas, así como los derechos de las personas homosexuales y lesbianas, que de acuerdo a una encuesta de valores y diversidad que realizamos, son el 7% de la comunidad de ECOSUR. Informar es un arma contra la ignorancia y algunas campanas y materiales que hemos difundido generan muchas reacciones, por ejemplo, en el marco del día internacional de la mujer, ha habido hombres que cuestionan que no se diga nada de la violencia que sufren los hombres. Estas reacciones dan cuenta de que necesitamos seguir informando y sensibilizando a la comunidad en estos temas.

[Promover el Código de Conducta de ECOSUR, el Código de Ética de las personas servidoras públicas y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.](#)

Que la comunidad conozca los valores que rigen el Código de Conducta de ECOSUR y el de las personas servidoras públicas, así como las reglas de integridad para que los incorporen en su actuación como personas servidoras públicas.

Actividad	Fecha inicio	Fecha Fin	Resultado	Autoevaluación
Diseno y difusión de materiales gráficos sobre las Reglas de Integridad.	01/02/2019	20/12/2019	La comunidad tiene información de que existen Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. Cada semana, durante mes y medio estuvimos compartiendo por correo cada una de las 13 reglas	100

y las publicamos en la página web del CEPCI.

[Realizar una charla sobre el Código de Conducta de ECOSUR](#)

18/10/2019

20/12/2019

[Difusión del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas](#)

09/08/2019

30/09/2019

Los carteles con el Código que nos compartió la Secretaría de la Función Pública los colocamos en lugares estratégicos en las unidades y lo difundimos por correo electrónico. Además de difundir el Código de Ética logramos que la comunidad participara en la Evaluación del Cumplimiento de dicho Código realizada en noviembre.

100