

# Informe Anual de Actividades 2020

## 1. Denuncias

No. de queja (no. /año)	Asunto	Acciones realizadas hasta su conclusión
01/20	Una estudiante de la Maestría en Ciencias de la Unidad San Cristóbal presentó una denuncia el 31 de enero contra su Comité Tutelar por haber sido dada de baja por este grupo de personas en la etapa final del posgrado cuando cursaba un embarazo de alto riesgo, que terminó en una cesárea de emergencia, y que le impidió que presentara su protocolo. La estudiante apeló dicha decisión y su caso se turnó al Comité de Docencia, quien realizó una evaluación estrictamente académica, sin tomar en cuenta las circunstancias específicas de la estudiante, por lo que ella consideró que el trato que recibió fue una violación a sus derechos humanos como mujer gestante. La denuncia fue calificada por el Comité el 14 de febrero como probable incumplimiento y se conformó un subcomité para su atención.	El Comité resolvió que se vulneraron los valores de equidad de género y de comunicación asertiva. El 19 de mayo se enviaron las resoluciones a las personas integrantes del Comité Tutelar, a la Dirección General, a la Coordinación de Posgrado de la Unidad San Cristóbal y a la Coordinación General de Posgrado, a quien se solicitó la reinstalación de la estudiante en el posgrado. Asimismo se vio la oportunidad de promover ante el posgrado la incorporación de la perspectiva de género en su normatividad para no vulnerar los derechos de las estudiantes en condición de embarazo.
02/20	El 26 de agosto una estudiante del Doctorado en Ciencias, Unidad Chetumal, presentó una denuncia contra su director de tesis por vulnerar su derecho a la educación, su derecho laboral y su derecho a recibir una dirección académica de calidad, así como por crear un contexto de violencia. La estudiante refiere que inició con un padecimiento de fibromialgia, que afectó su desempeño académico y la entrega de productos. Sin embargo, el tutor le siguió exigiendo resultados a pesar de su condición de salud y llegó a hacer comentarios como que la enfermedad era un invento de su cabeza. Este maltrato y que el posgrado no le ofreciera alternativas para que cambiara de tutor, influyeron para que la estudiante renunciara a su doctorado ya estando en la etapa final.	El Comité resolvió que se vulneraron los valores de no discriminación, respeto y comunicación asertiva. Se emitieron recomendaciones al tutor para que se capacite en temas de violencia de género y no discriminación, y al posgrado promover modificaciones al Reglamento para que sea incluyente con estudiantes que padecen enfermedades discapacitantes y capacitar al personal docente en temas que prevengan la violencia de género, entre otras acciones.

	La denuncia fue calificada por el Comité como probable incumplimiento el 10 de septiembre.	
<b>03/20</b>	26 de noviembre. Denuncia de una estudiante del Doctorado en Ciencias, Unidad Chetumal, contra su director de tesis por "acoso sexual". La denuncia fue calificada por el Comité el 1 de diciembre. El CEPCI consideró que era un caso que le tocaba atender. Sin embargo, decidió dar vista al Órgano Interno de Control (OIC) por considerar a la persona denunciada como reincidente, pues es el mismo investigador señalado en la denuncia 02/20. Asimismo se analizó que el investigador podría haber incurrido en una falta administrativa y en ese caso solo el OIC podría sancionarlo.	Antes de dar vista al OIC, el Comité, con base en el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del AS y HS, emitió el 2 de diciembre las siguientes recomendaciones al posgrado: brindar las facilidades para que la estudiante pudiera cambiar de director de tesis, postergar su evaluación o garantizar que un Comité <i>ad hoc</i> la evaluara y hacer gestiones para que la presunta víctima recibiera apoyo psicológico. En relación con el investigador: retirarlo del rol de responsable de orientaciones en el Comité de Docencia y suspender temporalmente su rol de tutor de otras estudiantes o becarias. El mismo 2 de diciembre el caso fue turnado al Órgano Interno de Control.

## 2. Informe de seguimiento al Plan de Trabajo

A continuación, se informa de los avances del Plan de Trabajo 2020 en el cuarto trimestre y de forma anual algunas actividades.

Objetivo	Meta	Actividad	Avances	% avances
Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al finalizar el año 2020, al menos 15% (66) de las personas servidoras públicas de ECOSUR han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e	1.1.1 Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	En el transcurso del año, 24 personas servidoras públicas de la institución realizaron 44 acciones de capacitación, lo que significa que las personas que se capacitaron tomaron más de un curso. 23 cursos de capacitación los tomaron 13 personas integrantes del Comité y solo tres	30% Considerando que la meta era que 66 personas de la comunidad se capacitaran y solo lo hicieron 24.

	integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.		<p>personas del mismo no realizaron ningún curso de capacitación.</p> <p>En relación con el curso "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", 8 personas lo tomaron y acreditaron, 3 de esas personas son integrantes del CEPCI.</p>	
		<p>1.1.2 Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.</p>	<p>11 personas servidoras públicas se inscribieron y acreditaron el curso "Los conflictos de intereses en el servicio público", 5 son integrantes del CEPCI.</p> <p>7 personas se inscribieron y acreditaron el curso "Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hs y AS", 5 de ellas son integrantes del Comité y dos son personas asesoras del mismo.</p> <p>3 integrantes del Comité tomaron el curso Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.</p> <p>5 personas del Comité tomaron el cursos el ABC de la Discriminación que ofrece CONAPRED.</p> <p>3 personas tomaron el curso "Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres" (1 es integrante del Comité, y 1 asesora).</p>	30%
Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y	Al finalizar el año 2020, al menos en cada unidad de ECOSUR se habrán realizado acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de	<p>1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos</p>	De acuerdo a su adscripción por unidad la participación en la capacitación fue la siguiente: Unidad Campeche (4 personas), Unidad Chetumal (4 personas), Unidad San Cristóbal (12 personas), Unidad Tapachula (3 personas), Unidad Villahermosa (1 persona). Logramos la meta de que en	100%

prevención de conflictos de intereses	conflictos de interés programadas por el CEPCI.	fundamentales de los conflictos de intereses.	todas las unidades se hubiera recibido capacitación, aunque es deseable mejorar los indicadores en todas las unidad y especialmente en la Unidad Villahermosa.	
		1.2.2 Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	Sin avances	0%
		1.2.3 Realizar un taller, conferencia, conversatorio o cine debate para reflexionar sobre la igualdad de género, la violencia hacia las mujeres, los derechos humanos y la discriminación.	En el marco del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, el CEPCI organizó el conversatorio “Los claroscuros de la violencia de género contra las mujeres” en el que participaron tres académicas y un académico del grupo “Estudios de Género” de ECOSUR. La invitación se extendió a la comunidad de la institución y se conectaron aproximadamente 25 personas. También realizamos junto con el Laboratorio de Antropología Ambiental y Género, la exposición fotográfica virtual “Violencia contra la mujer. Miradas para erradicarla”.	100%
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas	2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos	En este trimestre se compartió material sobre principios y valores de las personas servidoras públicas el 12 de octubre, 18 y	80% Difundimos todos los

sensibilización de las personas servidoras públicas de ECOSUR en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.	por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.	fundamentales de la Nueva Ética Pública.	25 de noviembre, 2, 9 y 16 de diciembre. No logramos generar materiales propios sobre el tema.	materiales de la UEPCI y otros de importancia para el Comité, sin embargo no logramos realizar materiales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública
		2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	En este trimestre se compartió material sobre conflictos de intereses de la SFP el 10, 12, 24 y 26 de noviembre y el 8 y 10 de diciembre, sin embargo no se logró generar documentos propios sobre el tema.	80% Difundimos todos los materiales de la UEPCI y otros de importancia para el Comité, sin embargo no logramos realizar materiales sobre el tema de conflictos de intereses
		2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	Se difundieron carteles sobre la Ley de Responsabilidades Administrativas el 14 de octubre y 9 de diciembre; sobre el compromiso de no impunidad el 11, 13, 23,25 y 27 de noviembre y el 7, 9, 11, 14 y 16 de diciembre; sobre la declaración patrimonial el 7 y 23 de octubre y el 8, 10, 14 y 16 de diciembre. El Protocolo con perspectiva de género el 11 de noviembre, 9 y 16 de diciembre.	100%

		2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	El protocolo se difundió por primera vez el 6 de marzo, en el marco del día internacional de la mujer y también en las siguientes fechas: 3 y 21 de septiembre, 11 de noviembre y el 3 de diciembre. El 14 de diciembre compartimos un cartel con la comunidad indicando cuáles son las sanciones para las personas servidoras públicas que realicen actos de acoso sexual y hostigamiento sexual.	100%
		2.1.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	Durante el último trimestre se difundieron los siguientes materiales: carteles de los "Compromisos de No Impunidad" relacionados con enriquecimiento ilícito, cuidado de la documentación e información que tenemos bajo nuestra responsabilidad y el interés superior de la población; los días 9, 11, 13, 23, 25 y 27 de noviembre y 7, 9, 11, 14, 16 de dic. En el año difundimos todos los materiales relacionados con esta materia enviados por la SFP.	100%
		2.1.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	En el último trimestre del año se difundieron los 7 carteles sobre dicha plataforma en las siguientes fechas: 13, 20 y 28 de octubre, 5, 13, 19, 25 y 30 de noviembre.	100%
Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de ECOSUR.	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	3.1.1 Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado.	La denuncia 002/20 que se calificó en septiembre se concluyó en los tiempos establecidos.	100% Las tres denuncias que se recibieron se atendieron en tiempo y forma.

		3.1.2 Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	El Protocolo fue actualizado y aprobado en la quinta sesión extraordinaria realizada el 28 de septiembre.	100%
Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3.2.1 Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	El 26 de noviembre recibimos una denuncia por hostigamiento sexual contra un investigador de la Unidad Chetumal. La denuncia fue calificada el 1 de diciembre y se incorporó en el SSECCOE. El CEPCI emitió medidas precautorias que fueron comunicadas al posgrados el 2 de diciembre, misma fecha en la que se dio vista al OIC para que investigara el caso.	100%
Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos	3.3.1 Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	En las denuncias 001/20 y la 002/20 el Comité logró identificar que podría tratarse de actos de discriminación. En ambos casos los subcomités estuvieron acompañados por las personas asesoras y se atendieron en los plazos correspondientes.	100%

actuación de dichos órganos en esta materia.	previstos en los Lineamientos Generales.			
Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.	4.1.1 Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	El directorio fue actualizado en el mes de abril, dado que no hubo cambios en la conformación del Comité no hubo actualizaciones posteriores a esa fecha.	100%
		4.1.2 Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	El CEPCI celebró ocho sesiones en el año. Dos sesiones ordinarias: 23 de enero y el 3 de diciembre y seis extraordinarias el 14 de febrero, 14 de abril, 19 de mayo, 10 y 28 de septiembre, 1 de diciembre. No se cumplió con los plazos de subirlas en los primeros días hábiles y recientemente logramos recuperar las firmas de las seis últimas sesiones, sin embargo, ya todas las actas firmadas están en el sistema.	100%
		4.1.3 Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	En el último trimestre difundimos la invitación para participar en la evaluación del Código de Ética de las personas servidoras públicas del gobierno federal en las siguientes fechas: 19, 22, 26 y 29 de octubre, 10, 24 y 30 de noviembre y 3 de diciembre. De acuerdo a los resultados que nos compartió la UEPCI participaron 126 personas de ECOSUR. En los indicadores de percepción sobre el cumplimiento de principios y valores, el que obtuvo menor puntuación fue el principio de "Imparcialidad" (7.90) y el que obtuvo mayor puntaje fue el valor de "Entorno cultural y ecológico" con (9.25).	100%

		4.1.4 Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	Solicitamos prórroga a la UEPCI para la actualización de los documentos sustantivos del Comité: Código de Conducta de ECOSUR, Protocolo para la presentación y atención de denuncias y las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, los cuales fueron aprobados en la sesión del 25 de septiembre y posteriormente subidos al sistema.	100%
Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.	4.2.1 Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	Realizamos los borradores para dar seguimientos a dos recomendaciones, sin embargo no logramos mandar los oficios.	80%
Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de	4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su	La institución cuenta con 435 trabajadores y trabajadoras, la meta era que al menos 215 hubieran firmado la carta compromiso, hasta el mes de diciembre 82 personas lo hicieron. El CEPCI se apoyó en la Dirección General para solicitar que el equipo directivo	80% De acuerdo a la meta, 215 personas de la institución debieron suscribir la cartal

	Conducta es mayor o igual a 50% del total.	caso, con otras instancias del organismo público.	invitara al personal adscrito a sus áreas a conocer el Código de Conducta y suscribir la carta compromiso.	compromiso y solo lo hicieron 82, lo que equivale a una tercera parte. El resultado puede ser bajo, sin embargo fue un logro de un trimestre.
		4.3.2 Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y, en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	Se realizó una fuerte campaña en noviembre y diciembre por correo electrónico para invitar a la comunidad a conocer y suscribir el Código de Conducta. Las fechas en las que se mandaron correos fueron: 18 y 25 de noviembre, 1,3 y 16 de diciembre.	80% De acuerdo a la meta, 215 personas de la institución debieron suscribir la carta compromiso y solo lo hicieron 82, lo que equivale a una tercera parte. El resultado puede ser bajo, sin embargo fue un logro de un trimestre.
Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.	4.3.3 Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden	No logramos avanzar en esta actividad	0%

		presentar mayores riesgos de integridad.		
<b>Promedio avance</b>				<b>80%</b>

Sobre las 23 acciones comprometidas en el Plan de Trabajo 2020 del CEPCI de ECOSUR, solo dos no tuvieron ningún avance. De acuerdo a las metas, el objetivo de capacitación es en el que el logro alcanzado fue menor, por lo que existen áreas de oportunidad para 2021. Los mayores retos tienen que ver con la capacitación del personal en temas de ética y en la firma de la carta compromiso del Código de Conducta, por lo que seguiremos desarrollando estrategias para mejorar estos indicadores. También buscaremos reorganizarnos al interior del Comité para poder cumplir con el PAT 2021 a cabalidad y realizar las actividades que en 2020 no pudimos iniciar.

### **Celebración de sesiones del último trimestre**

El 1 de diciembre se celebró la Sexta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

- ✓ Verificación del quórum y aprobación del orden del día
- ✓ Calificación de la denuncia 003/20

El 3 de diciembre se celebró la Segunda Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

- ✓ Verificación del quórum y aprobación del orden del día
- ✓ Avances de la denuncia 002/20
- ✓ Evaluación del evento del 25 de noviembre
- ✓ Persona consejera de la Unidad Chetumal
- ✓ Capacitación para 2021
- ✓ Acercamiento con estudiantes
- ✓ Pendiente del plan de trabajo
- ✓ Asuntos generales



Elaboró: María Magdalena Jiménez Ramírez  
Secretaria ejecutiva