

IX. Seguimiento al Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

1. Denuncias

No. De queja (no./año)	Asunto	Acciones realizadas hasta su conclusión
04/2018	El 30 de mayo pasado, se recibió denuncia del que era administrador de la Unidad Villahermosa en contra de quien funge como asistente de la dirección de unidad por difundir a la comunidad acusaciones infundadas contra el personal de la administración.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se solicitó información complementaria al denunciante, que consiste en evidencias de los hechos narrados, así como realizar dos narraciones ya que en ésta se denuncia a otra persona y las narraciones se entremezclan. ○ El denunciante desistió de esta denuncia particular, el 7 de junio.
05/2018	El 30 de mayo pasado, se recibió denuncia del que era administrador de la Unidad Villahermosa (misma persona que caso 004) en contra de un trabajador de la dirección de unidad, por difundir a la comunidad acusaciones infundadas contra el personal de la administración. En particular se le denuncia haber enviado un vídeo que presume de la compra de cuatro climas personales pagados por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se solicitó información complementaria al denunciante, que consiste en evidencias de los hechos narrados, así como realizar dos narraciones ya que en ésta se denuncia a otra persona y las narraciones se entremezclan. ○ El 11 de junio, el CEPCI declaró competencia del caso, por mayoría menos un voto. ○ Después de informar al denunciado de los hechos y recibir su versión, el 29 de junio, se reunió la Comisión Temporal conformada durante la sesión extraordinaria del 11 de junio y estableció las estrategias a seguir para atender el caso. ○ Después de entrevistar a las dos partes, esta Comisión está elaborando los oficios de recomendación, que se someterán al CEPCI para sus comentarios y posterior aprobación.
06/2018	El 5 de junio, una licenciada en derecho contratada por la institución denuncia la presión psicológica que recibe de una responsable de área administrativa, con actos hostiles que buscan humillar y menoscabar su integridad emocional y reputación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ El 11 de junio, se conforma una Comisión Temporal para atender el caso, durante una sesión extraordinaria. ○ En este momento, la Comisión está contactando a las dos partes y realizando entrevistas para atender el caso.
07/2018	El 6 de junio, dos integrantes del CEPCI envían, de parte de personal de limpieza, jardinería y vigilancia de la Unidad Villahermosa, siete denuncias escritas a mano que denuncian discriminación por parte de un operativo de la Dirección de Unidad (mismo que caso 005).	<ul style="list-style-type: none"> ○ El 11 de junio, se conforma una Comisión Temporal para atender el caso, durante una sesión extraordinaria. Cabe precisar que, por tratarse de discriminación, se integró una Persona Asesora a la Comisión. ○ En este momento, la Comisión está atendiendo el caso.
08/2018	El 11 de junio, se recibió denuncia de un estudiante del posgrado en contra de un administrativo de la Unidad Chetumal, por	<ul style="list-style-type: none"> ○ Al día siguiente se solicitó información complementaria, al mismo tiempo que se determinó la competencia del CEPCI y se formó

	<p>poner en cuestión que tomara agua del garrafón, al confundirlo con un albañil, considerando que fue un acto de discriminación.</p>	<p>una comisión Temporal (comunicación digital).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Una vez recibida la versión de los hechos de la contraparte (19 de junio), la Comisión se reunió (27 junio) para establecer la estrategia de atención. Se propuso buscar conciliación a partir de una entrevista que fuera más bien una invitación al diálogo. ○ En el encuentro, se lograron dos acuerdos: (1) el denunciado aceptó los argumentos de discriminación y elaborar una carta de disculpa al denunciante, y (2) El denunciado aceptó capacitarse en el tema de discriminación a través del CONAPRED.
--	---	---

2. Seguimiento al Informe Anual de Actividades (IAA).

En este segundo trimestre 2018, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés realizó las siguientes actividades.

2.1. Capacitación/sensibilización

- El 17 de mayo, en el día internacional contra la homofobia, se promovió ante la comunidad de ECOSUR un cartel que definió la homofobia y solicitó reflexión y denuncia ante el CEPCI.
- El 21 de mayo, se impartió un curso sobre violencia de género, en la Unidad Campeche, por la Secretaría de Seguridad Pública del estado.
- Está en proceso de firma un convenio con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del estado de Chiapas, en particular para la impartición de cursos sobre el tema de los derechos humanos.
- Capacitaciones individuales. Se siguieron promoviendo cursos en línea para quienes integran el CEPCI, a través de cuatro mensajes por correo electrónico. A la fecha, se realizaron al menos 10 capacitaciones individuales.

2.2. Difusión de contenidos

- Se han difundido todos los eventos de capacitación/sensibilización mencionados arriba, a través del correo institucional y se ha informado de los resultados de algunos de los eventos a través del portal institucional.
- Se han promovido las infografías sobre valores, principios y reglas de integridad enviados por la UEIPPCI a través de la página web del CEPCI y del correo electrónico (conflictos de interés, cultura organizacional y otras).

- El 5 de junio, día internacional del medio ambiente, además de eventos realizados por el Plan Ambiental de ECOSUR, se fomentó, por correo electrónico, el no uso de desechables en los eventos de ECOSUR, para cumplir con el valor de respeto al ambiente.
- Se difundió la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG), a través del correo electrónico institucional (correos del 2 y 17 de abril).
- Se está elaborando un tríptico para dar a conocer el CEPCI a la institución, que estará listo en el próximo semestre.

2.3. Atención a denuncias

- En este segundo trimestre, se han recibido cinco denuncias (ver tabla arriba) que se están atendiendo de acuerdo al Protocolo de atención y procedimiento para Denuncia ante el CEPI de ECOSUR. Se prevé que las cinco denuncias serán resueltas en el tiempo previsto, de tres meses.
- El CEPCI ha sido solicitado para fungir como asesor en varios conflictos internos de la institución. En la actualidad, se está analizando las denuncias y quejas recibidas, tanto formales como informales, para diseñar una estrategia de prevención.
- Se solicitaron y recibieron carta de confidencialidad de quienes integran el CEPCI, como compromiso en cuidar el trato de la información manejada en el Comité.

2.4. Mejora de procesos

- Se integró a la *Guía para el reclutamiento, la selección y contratación de personal administrativo y de apoyo* (en proceso de autorización) (1) un apartado sobre Conflictos de Intereses y (2) la obligación de incluir en las convocatorias la necesidad de la persona candidata de “conducirse en apego al Código de Ética de los servidores públicos, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de ECOSUR”. Igualmente, en el Manual de Organización (en proceso de autorización), cada puesto descrito tiene entre sus funciones: “Mostrar una actitud de respaldo y compromiso hacia el Código de Ética, las reglas de integridad y los valores institucionales”.
- Se realizó, el 25 de abril, una reunión entre integrantes del Plan Ambiental de ECOSUR (PAECOSUR), de la Comisión Interna de Ahorro de Energía (CIAE) y del CEPCI donde se acordó trabajar varias actividades en conjunto, que promuevan el entorno cultural y ambiental y valores relacionados con el respeto a la naturaleza y a nuestra comunidad.
- Se integraron a las Personas Asesoras y Personas Consejeras en la lista de correos electrónicos del CEPCI para una comunicación más fluida y su mayor participación a las actividades del Comité.
- Se colabora con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana (ANUIES) para la

erradicación de todo acto de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual contra las mujeres, a través de una carta de intención.

2.5. Actuación CEPCI y colaboración con UEIPPCI

- Durante este periodo se realizó una sesión ordinaria del CEPCI. Ésta inicialmente prevista para el 25 de junio, se adelantó al 31 de mayo por la necesidad de presentar y aprobar los oficios de resolución de las denuncias 001, 002 y 003. El 11 de junio, se llevó a cabo una sesión extraordinaria con el objetivo de conformar tres Comisiones Temporales para atender tres nuevos casos de denuncias (véase más arriba).
- Se actualizó en el SSECCOE el directorio de integrantes. En particular, se dio de baja, a fines de junio, al presidente del CEPCI que dejó sus funciones como Director de Administración y se registró a la maestra Leticia Espinosa Cruz como nueva presidenta.
- Se registraron los casos de denuncias en el SSECCOE, una vez liberado este rubro por la UEIPPCI, y se solicitó aclaración sobre el tema de “dar visto bueno al OIC”.
- Se recibió confirmación, por parte de la UEIPPCI, de la evaluación al Informe Anual 2017 como “excelente”, con 98 puntos sobre 100.

Elaboró :

Dra. Marie Claude Brunel Manse
Secretaria Ejecutiva del CEPCI

