

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

1. Denuncias atendidas en el tercer trimestre

No. De queja (no./año)	Asunto	Acciones realizadas hasta su conclusión
05/2018	El 30 de mayo pasado, se recibió denuncia del que era administrador de la Unidad Villahermosa 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"> ○ Después de recibir información complementaria y declarar competencia del caso; después de recibir versión de los hechos del denunciado y entrevistar a las partes, el subcomité sometió al CEPCI las propuestas de dictamen y recomendaciones, el 17 de agosto. ○ El 10 de agosto, se enviaron recomendaciones tanto al denunciado como a la Dirección de Unidad y administración de Villahermosa, para corregir algunas situaciones que pueden provocar frustraciones del personal.
06/2018	El 5 de junio, una licenciada en derecho que presta sus servicios profesionales a la institución denuncia la presión psicológica que recibe de personal administrativo, con actos hostiles que buscan humillar y menoscabar su integridad emocional y reputación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Después de declarar este caso competencia del CEPCI y nombrar, en sesión extraordinaria, un subcomité para atenderlo, el 12 de septiembre pasado este subcomité envió una propuesta de resolución al CEPCI, así como sus recomendaciones para las partes involucradas. ○ El 21 de septiembre, se envió recomendaciones, tanto a las personas denunciadas para que cambien su actitud hacia el personal administrativo, como a la Dirección General y de Administración para que tomen medidas preventivas para no repetir 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"> ○ Después de declarar competencia del CEPCI este caso, se conformó en sesión extraordinaria el subcomité que lo atenderá. ○ El 13 de septiembre, el subcomité envió su resolutorio y propuestas de recomendación al CEPCI para opinión. ○ El 5 de octubre, la presidencia del CEPCI envió a cada parte involucrada las recomendaciones que le corresponde.
08/2018	El 11 de junio, se recibió denuncia de un estudiante del posgrado en contra de un administrativo de la Unidad Chetumal, por poner en cuestión que tomara agua del garrafón, al confundirlo con un albañil, considerando que fue un acto de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Después de solicitar información complementaria y determinar la competencia del CEPCI, se conformó un subcomité de atención al caso. ○ Una vez recibida la versión de los hechos de la contraparte, se buscó conciliación con una entrevista que fue una invitación al diálogo. ○ Finalmente, el 6 de agosto el denunciado envió un

		<p>mensaje de disculpa a la persona denunciante y el 21 de agosto, éste confirmó que acepta estas disculpas y considera concluido el asunto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Se planea enviar un mensaje sobre el significado de la discriminación a la administración de ECOSUR y la comunidad en general como medida preventiva.
09/2018	<p>El 14 de septiembre, se recibe denuncia de personal de ECOSUR en contra de su superiora jerárquica la Directora de Vinculación y del Director General, por presunto acoso laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se convocó a una sesión extraordinaria del CEPCI para calificar el caso y designar al subcomité que lo atenderá. ○ Este caso está en proceso de atención.

2. Seguimiento al Informe Anual de Actividades (IAA)

En el tercer trimestre 2018, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) realizó las actividades que se enuncian a continuación.

2.1. Capacitación/sensibilización

- El 9 de agosto, en el día internacional de los pueblos indígenas, se promovió ante la comunidad de ECOSUR un cartel que dio cuenta de la situación vulnerable de este grupo y recordó el compromiso de ECOSUR de respetar y valorar la diversidad cultural y el derecho a la no discriminación.
- Cursos/talleres en las unidades:
 - Unidad Campeche
 - . 13 y 14 de agosto: Curso “Trabajo en equipo” para personal administrativo, impartido por la Consultora “Institución de Capacitación y Asesoría del Sureste” (ICAS).
 - . 16 de agosto: Plática “Respeto a la dignidad humana”, impartido por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.
 - . 14 de septiembre: Taller “El servicio público y los derechos humanos”, impartido por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Campeche.
 - Unidad Villahermosa
 - . 30 de agosto, en la Unidad Villahermosa, el CEPCI organizó un curso dirigido al personal masculino sobre “nuevas masculinidades” para sensibilizarles a conducirse con respeto e igualdad en sus actividades laborales. Participaron 16 servidores públicos.
 - . 4 de septiembre: Taller: “Cultura del buen trato” impartido por el Instituto Estatal de las Mujeres (IEM).
- El 19 de agosto la doctora Angélica Aremy Evangelista García terminó el curso “Actuación de los CEPCI en la atención de presuntos actos de discriminación” que la acredita como persona asesora de la institución. Quedan pendientes las demás acreditaciones, además de las certificaciones de las personas consejeras.

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.
- El 28 de agosto se difundió a través del correo electrónico y mamparas un cartel que informa de las funciones y principios del CEPCI, además de cómo denunciar en caso de incumplimiento de la normativa ética.
- En julio, se difundió a través del periódico interno *Ecodía* información sobre las consecuencias del uso de plástico, en colaboración con el Plan Ambiental de la institución.
- 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 las que corresponden a ECOSUR se enviaron por correo electrónico (conflictos de interés, cultura organizacional y otras).
- Igualmente, el área de servicios materiales difundió, en julio, una infografía sobre conflictos de interés, que se difundió en las mamparas de cada unidad, así como en la página institucional.
- El 4 de julio, se envió por correo electrónico a toda la comunidad el “Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente”, editado por INMUJERES, que provocó un intercambio de correos y el compromiso institucional de revisar la página internet y trabajar este tema con la comunidad.

2.3. Atención a denuncias

- En este tercer trimestre, se ha recibido una sola denuncia (ver tabla arriba) y se resolvieron tres de las cuatro denuncias pendientes ingresadas en el segundo trimestre, la cuarta se resolvió a principios del cuarto trimestre.
- El 20 de septiembre pasado, se realizó una reunión del Grupo de Trabajo sobre Denuncias para analizar, desde la experiencia de los subcomités e intercambio en el CEPCI, la pertinencia de estructurar un documento-guía para atender las denuncias. Se acordó retomar la propuesta realizada en 2017 para enriquecerla y luego presentar la nueva versión a quienes integran el Comité.

2.4. Mejora de procesos

- El 18 de septiembre pasado se comunicó a la comunidad la existencia del Código de Conducta de ECOSUR en la página web, actualizado a 2018.
- El 12 de julio, en la reunión del Comité Interno de Ahorro de Energía (CIAE), se solicitó una reflexión sobre la cuestión ética que obliga a pasar de una restricción de consumo de ciertos recursos (agua,

luz...) por falta de presupuesto, a una actitud de consumo responsable que integra estos servicios como derechos humanos. Lo anterior a raíz de una denuncia al CEPCI vinculada con este tema.

- Se integró una persona asesora en cada subcomité encargado de atender denuncias relacionadas con discriminación (2).
- 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 y respuesta a un cuestionario-diagnóstico.

2.5. Actuación CEPCI y colaboración con UEIPPCI

- Durante este periodo se realizó una sesión extraordinaria del CEPCI, el día 1 de octubre, para calificar el caso de denuncia 009 y conformar el subcomité encargado de atenderlo.
- Se atendió el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2018, que se puso a disposición de quienes son servidores públicos de la institución, del 6 al 31 de agosto, a partir de cuatro invitaciones generales y varias por gremios. Lo que dio un total preliminar de 136 respuestas sobre 536 correos (10 rebotados), lo que corresponde a más de 25% de la población de ECOSUR.
- Igualmente se envió invitación a quienes denunciaron ante el CEPCI en 2018 y recibieron su resolutivo de responder a una encuesta de satisfacción (3).
- En otros ámbitos, el CEPCI mantuvo una estrecha relación con la UEIPPCI a través de solicitudes de opinión, y se respondió a la solicitud de “adoptar una postura más firme contra la corrupción”, con la invitación a cada integrante del CEPCI en participar activamente a las sesiones del CEPCI (18 de septiembre).

Elaboró :

Dra. Marie Claude Brunel Manse
Secretaría Ejecutiva del CEPCI