**IX. Seguimiento al informe anual de actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)**

1. **Denuncias**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. De queja****(no. /año)** | **Asunto** | **Acciones realizadas hasta su conclusión** |
| **09/19** | Denuncia de una becaria del programa “Jóvenes construyendo el futuro” contra un investigador del programa de Cátedras Conacyt por malos tratos. | El 11 de marzo se hicieron recomendaciones al investigador denunciado para que se capacite en temas de comunicación asertiva, en manejo de emociones en el trabajo y en género. Asimismo, se le recordó que debe conducirse con respeto hacia todas las personas y en especial con sus subalternos, pues no es la primera vez que se presenta una denuncia contra él y se identifica que su manera de relacionarse con personas que están en posiciones inferiores no siempre es respetuosa. |
| **07/19** | Denuncia de una estudiante de la maestría en la Unidad San Cristóbal a quien se le negó su cambio de Comité Tutelar. La estudiante presume que hubo conflicto de interés. | Ya se concluyó el caso. No se identificó que hubiera conflicto de interés, pero sí que se transgredió la Regla de Integridad “Trámites y Servicios”. Se realizarán recomendaciones a los dos académicos denunciados y al Posgrado para que realice acciones de mejora en el proceso que tiene que ver con la solicitud de cambio de dirección de tesis. Está por enviarse la resolución por parte de la presidencia del Comité. |
| **01/20** | Denuncia de una estudiante de la maestría en la Unidad San Cristóbal contra su Comité Tutelar por haber sido reprobada. La estudiante tuvo un embarazo de alto riesgo y aunque decidió continuar sus estudios ya no pudo presentar su protocolo y fue reprobada. Ella solicita ser reinstalada en el programa y argumenta que se violentaron sus derechos como mujer gestante.  | Ya se concluyó el análisis. El Comité está en la fase de revisión de la resolutiva del subcomité, por lo que se espera enviar los oficios correspondientes derivados de las recomendaciones a más tardar la última semana de abril. |

1. **Informe de seguimiento al Plan de Trabajo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Objetivo** | **Actividad** | **Tareas realizadas** |
| Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses. | 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.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. | Se ha compartido con la comunidad información sobre los cursos en línea que ofrecen Inmujeres, CONAPRED, CNDH, entre otras instituciones.El 8 de marzo, día internacional de la mujer, se compartió material por correo electrónico para sensibilizar a la comunidad sobre el tema. Se participó en la organización del conversatorio “¿Qué pasó el 8 y 9 de marzo?” |
| Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de ECOSUR en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses. | 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.Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras. | Se difundió el Prontuario de lenguaje incluyente (18 de enero).Se difundió material de sensibilización del 8 de marzo.El 6 de marzo la DG de la institución dio a conocer el “Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual” y ese mismo se difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del HS y AS.El 10 de marzo se lanzó la convocatoria de personas consejeras, que cerró a finales de mes.El 10 de marzo se difundió un cartel para dar a conocer las sanciones que existen para las personas servidoras públicas que incurren en actos de HS y AS. |
| Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de ECOSUR.  | 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. | Se concluyó el proceso de dos denuncias del año pasado.Se recibió la denuncia 001/2020 y estamos en la revisión de la resolución que envió el subcomité. |
| Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. | 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.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.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. | El 17 de abril se realizó el registro de las nuevas personas integrantes del Comité y la desactivación en el Sistema de quienes salieron.Se ha realizado el registro de las sesiones que el CEPCI ha llevado a cabo. Está pendiente la sesión del 14 de abril.Se subió el Informe Anual de Actividades 2019 en los tiempos establecidos. |

**Celebración de sesiones**

El 23 de enero se celebró la Primera Sesión Ordinaria en la que se trataron los siguientes asuntos:

* Aprobación del Orden del día.
* Reporte sobre plática con el Lic. Alejo, de la Secretaría de la Función Pública, en torno a un caso de acoso sexual ocurrido en la Unidad San Cristóbal.
* Renovación del CEPCI y estrategias para la integración de nuevas personas.
* Formación de equipos para trabajar el Código de Conducta y el plan de trabajo 2020.
* Protocolo para la Prevención del acoso y hostigamiento sexuales. ¿Qué nos toca?
* Día internacional del hombre, ¿lo promovemos?
* Definir fechas de las reuniones ordinarias.
* Asuntos Generales

El 14 de febrero se celebró la Primera Sesión Extraordinaria en la que se trataron los siguientes asuntos:

* Aprobación del Orden del día.
* Calificación de la denuncia 001/20
* Protocolo para la Prevención del acoso y hostigamiento sexuales. ¿Qué nos toca?
* Aprobación del IAA 2019

El 14 de abril se celebró la Segunda Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes asuntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Instalación del Comité. Presentación de las nuevas personas integrantes
* Explicación de los ejes de trabajo del CEPCI.
1. **Información sobre el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el pasado 3 de enero de 2020**

A partir de la publicación, el pasado 3 de enero, del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, la institución tomó nota del Transitorio Cuarto que estipula que “Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.

b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las

personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;

c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual”.

Al respecto y como informado más arriba, se realizaron las acciones siguientes:

* El 6 de marzo, la Dirección General envió un “Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual”, por correo institucional, al mismo tiempo que difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del HS y AS. Se adjunta el Pronunciamiento.
* El 10 de marzo, se lanzó la convocatoria para Personas Consejeras, que cerró a finales de mes, invitando a que se presente por lo menos una persona por unidad. El 25 de marzo se envió un recordatorio. Seis personas respondieron a esta convocatoria, 1 de la unidad Campeche, 3 de San Cristóbal, 1 de Tapachula y 1 de Villahermosa. Se adjunta la convocatoria.
* Junto con la convocatoria para personas consejeras, el CEPCI difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del HS y AS, para que las personas que se postularan y toda la comunidad conociera dicho instrumento.
* El mismo 10 de marzo, se difundió un cartel para dar a conocer las sanciones que existen para las personas servidoras públicas que incurren en actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.
* Por la contingencia sanitaria en vigor, INMUJERES anunció en su portal que amplía el plazo para recibir las evidencias de cumplimiento de este Transitorio Cuarto por lo que ECOSUR se compromete en enviar la información correspondiente en cuanto sea posible.

|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró: María Magdalena Jiménez RamírezSecretaria ejecutiva |  |