**IX. Seguimiento al Informe Anual de Actividades del Comité de Ética**

1. **Denuncias**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. De queja** | **Asunto** | **Acciones realizadas hasta su conclusión** |
| **03/20** | 26 de noviembre. Denuncia de una estudiante del Doctorado en Ciencias de la Unidad Chetumal, contra su director de tesis por “acoso sexual”. La denuncia fue calificada por el Comité el 1 de diciembre. El CEPCI decidió dar vista al Órgano Interno de Control (OIC) por considerar que el investigador podría haber incurrido en una falta administrativa y en ese caso solo el OIC podría sancionarlo.  | El Comité, con base en el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del AS y HS, emitió el 2 de diciembre las siguientes medidas de protección, las cuales fueron turnadas al posgrado para su atención: brindar las facilidades para que la estudiante pudiera cambiar de director de tesis, postergar su evaluación o garantizar que un Comité *ad hoc* 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. El nuevo titular de esta instancia notificó el pasado 30 de junio, a la presidenta del Comité de Ética, que “no advirtió datos, indicios o elementos de prueba idóneos y suficientes para acreditar las irregularidades imputadas”. Por lo que emitió Acuerdo de Conclusión y Archivo de Expediente, y solicitó que el CE solicitara al posgrado dejar sin efecto las medidas de protección que emitió en diciembre pasado.  |
| **03/21** | Una técnica académica que ocupa una coordinación denunció a un investigador de la Unidad Chetumal por agresión verbal, trato prepotente e inapropiado. El Comité calificó la denuncia como probable incumplimiento el 10 de marzo.  | La comisión se encuentra elaborando el proyecto de determinación. |

1. **Informe de Seguimiento al Plan anual de Trabajo**
2. **Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de capacitación en materia de Ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. |
| **Objetivo**  | Las personas servidoras públicas de ECOSUR reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflicto de intereses. |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas de ECOSUR han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 1.1.1. | Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI | 01/02/2021 | 03/12/2021 | 2 personas del Comité han tomado el curso en línea de *Prevención de Conflicto de Intereses*. Asimismo, en el mes de abril 4 personas del Comité participaron en el curso teórico práctico "Los Comités de Ética en la prevención de la actuación bajo conflicto de interés" y 4 más en el *Curso rápido de atención a denuncias conforme a los nuevos Lineamientos Generales.* | 50% |
| 1.1.2 | Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflictos de intereses | 01/02/2021 | 03/12/2021 | 13 personas se han capacitado en *Prevención de Conflicto de Intereses.**4* en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del HS y AS.* *4* en el curso *Igualdad entre mujeres y hombres,* que ofrece Inmujeres.4 personas han tomado el curso *el ABC de la discriminación,* que ofrece CONAPRED.4 personas más han tomado otros cursos con CONAPRED y la CNDH. | 25% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de eficiencia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses |
| **Objetivo**  | Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública o prevención de conflictos de intereses |
| **Meta** | Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al comité de Ética en ECOSUR son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 1.2.1. | Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses | 01/02/2021 | 03/12/2021 | Se brindó una asesoría en los tiempos correspondientes | 100% |

1. **Difusión**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión |
| **Objetivo**  | Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de ECOSUR en materia de ética pública y conflicto de intereses |
| **Meta** | Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética de ECOSUR dentro de los plazos establecidos. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 2.1.1. | Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | *Se ha difundido la campaña de los valores y principios de la siguiente manera*:Valor de Cooperación el 5, 19, 27, 29 y 30 de abrilPrincipio Transparencia: 7, 10, 17 y 19 de mayoPrincipio de Honradez: 9, 17, 18, 23, 29 y 30 de junio.*Se difundieron los compromisos de no impunidad*:Cultura de servicio 23 y 29 de abril, 20 de mayo y 9 de junio.Denuncia de faltas administrativas: 5 y 26 de mayo, 30 de junio.Verificaciones patrimoniales: 14 de mayo, 3 y 14 de junio.Resguardo de información y datos personales: 20, 24, 26 y 31 de mayo.*Información sobre el Código de Ética y del Código de Conducta*: 26 de mayo y 14 de junio.*Declaración patrimonial*: 8, 14, 19, 22 y 28 de abril; 3, 7, 10, 14, 19, 21, 25 y 27 de mayo.Se realizó la difusión del curso de prevención de conflicto de intereses en las siguientes fechas: 15 de abril; 7 y 8 mayo; 11, 21, 23 y 25 de junio. | 100% |
| 2.1.2. | Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | Sin avances | 0% |
| 2.1.3. | Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público e invitar a suscribir la Carta Compromiso. | 18/01/2021 | 03/12/2021 | Se mantiene la campaña del año pasado enviando recordatorios para promover el conocimiento del CC y suscribir la carta compromiso en las siguientes fechas: 5 y 20 de abril, 6 y 21 de mayo, 4 y 21 de junio | 100% |

1. **Denuncias**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador general de eficacia en atención a denuncias |
| **Objetivo**  | Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de ECOSUR |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.1.1. | Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021. | 01/01/2021 | 30/06/2021 | Las denuncias presentadas en 2020 han sido concluidas. | 100% |
| 3.1.2. | Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes. | 01/01/2021 | 31/12/2021 | Se ha concluido la atención de denuncias en tiempo y forma. La denuncia 03/21 aún está en tiempo de concluirse. | 80% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés |
| **Objetivo**  | Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CEPCI de ECOSUR  |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CEPCI de ECOSUR, han tenido al menos una acción de seguimiento. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.2.1. | Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética | 01/07/2021 | 03/12/2021 | Se está realizando la acción de seguimiento de cuatro denuncias. El pasado 5 de julio se emitieron oficios y de uno de ellos ya se recibió respuesta, El plazo para responder es el 16 de julio. | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y conflictos de intereses |
| **Objetivo**  | Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses sean presentadas al Comité de Ética de ECOSUR por cualquier ciudadano o ciudadana |
| **Meta** | Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses se presenten al Comité de Ética de ECOSUR son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 3.3.1. | Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía. | 01/07/2021 | 03/12/2021 | El Comité de Ética no ha recibido peticiones o propuestas ciudadanas en los temas referidos. | N/A |

1. **Gestión**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética |
| **Objetivo**  | Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. |
| **Meta** | Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 4.1.1. | Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética. | 15/02/2021 | 05/11/2021 | El directorio se actualizó recientemente integrando los datos de la secretaria ejecutiva, la suplente de la presidencia, las personas asesoras y personas consejeras. En junio pasado se hizo la renovación parcial del Comité de Ética que en breve se instalará y se actualizará de nuevo el directorio. | 100% |
| 4.1.2. | Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta. | 01/02/2021 | 01/10/2021 | Se ha mantenido una campaña permanente para que las personas que integran la comunidad suscriban la carta compromiso del Código de Conducta. Hasta el momento 192 personas lo han firmado. | 50% |
| 4.1.3. | Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2021. | 04/01/2021 | 10/12/2021 | Se han atendido todas las solicitudes recibidas. | 100% |

1. **Mejora de procesos**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad |
| **Objetivo**  | Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo |
| **Meta** | Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 5.1.1. | Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales. | 01/02/2021 | 30/09/2021 | Las secretarias ejecutiva y técnica participaron, el 24 de junio, en una reunión sobre la *Guía de Proyectos de Riesgos Éticos*, en la que se aclararon dudas sobre la actividad a desarrollar y los tiempos para llevarla a cabo durante el segundo semestre del año. | 10% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicador** | Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses |
| **Objetivo**  | Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público |
| **Meta** | El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Clave** | **Actividad** | **Fecha** | **Avances semestre** | **% avance** |
| **Inicio** | **Fin** |
| 5.2.1. | Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)". | 12/04/2021 | 29/10/2021 | Se presentaron cuatro propuestas de buenas prácticas que fueron aprobadas: 1) pláticas sobre los temas de derecho a la no discriminación, conciliación entre la vida laboral y la vida personal, y cultura de paz 2) exposición fotográfica sobre los valores de ECOSUR plasmados en el Código de Conducta 3) Mejora de procesos internos del posgrado para estudiantes en periodos de gestación y para estudiantes que tengan algún padecimiento de salud 4) Decálogo de integridad para los comités de selección para convocatorias académicas.  | 50% |

**Celebración de sesiones**

El 13 de enero el Comité de Ética celebró su Primera Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 001/21
* Calendarización de las sesiones ordinarias de 2021

El 29 de enero se celebró la Segunda Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 002/21
* Aclaración sobre la calendarización de las sesiones ordinarias de 2021

El 8 de febrero tuvo lugar la Primera Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Aprobación del Informe Anual de Actividades 2020
* Aprobación del PAT 2021
* Seguimiento de denuncias
* Asuntos generales

El 10 de marzo tuvo lugar la Tercera Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Calificación de la denuncia 003/21

El 12 de mayo tuvo lugar la Cuarta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum y aprobación del orden del día
* Recomendaciones de la denuncia 001/21

El 03 de junio tuvo lugar la Segunda Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Informe sobre Personas Consejeras
* Renovación parcial del Comité de Ética
* Propuesta de Buenas Prácticas
* Asuntos generales
1. **Informe de seguimiento al Protocolo HAS**

A partir de la renovación del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*, publicado en el DOF el 3 de enero de 2020, y en cumplimiento con el Transitorio Cuarto, ECOSUR ha realizado las siguientes acciones:

1. **Emisión del pronunciamiento de “Cero tolerancia” a que se refiere el numeral 12 del protocolo**

El pronunciamiento “Cero tolerancia” fue enviado a toda la comunidad, vía correo institucional, el 6 de marzo de 2020. Se refrendó el 8 de marzo 2021, en un evento organizado para recordar el Día Internacional de las Mujeres, junto con un video en el que la Dra. María del Carmen Pozo de la Tijera, Directora General, reflexionó sobre la perspectiva de género y la situación de las mujeres en las IES y en ECOSUR, anunciando su compromiso para avanzar hacia la igualdad de género. El 16 de marzo se envió una versión ampliada con la que se busca complementar el espíritu de la regla de integridad relativa al comportamiento digno.

1. **Formulación de la convocatoria abierta al personal para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas Consejeras**

Seis personas respondieron a la convocatoria lanzada el 25 de marzo de 2020 para ser personas consejeras: 1 de la Unidad Campeche; 3 de San Cristóbal; 1 de Tapachula y otra en Villahermosa. Buscando que haya representación de todas las unidades, se emitió la convocatoria este año solo para la Unidad Chetumal, habiendo respuesta de una persona. El 2 de junio pasado, estas siete personas recibieron un nombramiento oficial por parte de la Mtra. Leticia Espinosa Cruz, presidenta del Comité de Ética, y fueron presentadas a la comunidad vía correo electrónico.

El pasado 17 de junio, estas siete Personas Consejeras se reunieron por videoconferencia para compartir sus experiencias y dudas, e iniciar acciones conjuntas que permitirán mejorar su desempeño. En la actualidad se está definiendo una ruta crítica de atención.

Cabe mencionar que la certificación obligatoria mencionada por el Transitorio Cuarto aún no está disponible según informa el Portal de INMUJERES, por seguir en revisión de la SFP. Mientras tanto las personas consejeras se están capacitando en los cursos que ofrece Inmujeres sobre el Protocolo y en el de Igualdad entre mujeres y hombres.

1. **Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional**

Además de la difusión de este Protocolo por correo electrónico a toda la comunidad en el mes de marzo, también se compartió con la comunidad los días 16, 23 y 30 de junio junto con el cartel de las personas consejeras. En este mismo tema, se ha difundido un cartel sobre sanciones por AS y HS los días 15 y 30 de junio.

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

Se ha difundido un tríptico de la SFP sobre el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, que orienta sobre las instancias a las que pueden acudir las personas víctimas de estas conductas. Además, se han difundido las capacitaciones de INMUJERES entre la comunidad.

Por otra parte, desde el mes de mayo, se cuenta con una Consultora especializada para la elaboración de un *Manual de actuación ante la discriminación por cualquier motivo, la violencia de género, y el hostigamiento y acoso sexual y laboral en ECOSUR*. Este Manual pretende ampliar el ámbito de actuación del Protocolo HAS a la población estudiantil, personal contratado por servicios profesionales y personas usuarias. Este Manual incluye varias etapas de participación de la comunidad de ECOSUR (personal académico, áreas de apoyo, estudiantes) que abarcan:

* Encuesta en línea a todas las personas participantes a talleres (120 personas)
* 9 sesiones de trabajo con un Grupo Estratégico (30 personas), seleccionado por su involucramiento en la operabilidad y responsabilidad en la aplicación del Manual.
* 3 sesiones de sensibilización a tres categorías de personal: academia, áreas de apoyo y estudiantes (90 personas).
* Entrevista a 4 grupos focales (48 personas).
* 10 entrevistas a profundidad a equipos encargados de la operación de procesos importantes para el Manual o conocedoras de algunos procesos (18 personas).

El involucrar a un máximo de personas que representan la diversidad de ECOSUR en varios ámbitos, además de sensibilizar personas clave al Manual, pretende lograr que este se transforme en un instrumento efectivo para disminuir la desigualdad de género y la discriminación dentro de la institución.