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

1. **Denuncias**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No. De queja** | **Asunto** | **Acciones realizadas hasta su conclusión** |
| **03/21** | Una técnica académica que ocupa una coordinación denuncia 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. | El 13 de octubre se notificó al investigador la resolución del Comité y se le sugirieron acciones de capacitación. |
| **04/21** | Una estudiante de la Unidad Tapachula denuncia a una técnica académica por intimidación. El Comité calificó la denuncia como probable incumplimiento el 15 de julio. | 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 trimestre** | **% 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 | En este trimestre quienes integran el Comité de Ética (incluyendo a las Personas Consejeras) tomaron un total de 9 capacitaciones entre *Prevención de conflictos de Intereses* (5), *Derechos humanos (1)* y otros sobre discriminación o igualdad (3)  Al terminar este tercer trimestre se suman 20 capacitaciones tomadas en lo que va del año respecto a las 18 personas que conforman el CE y Personas Consejeras. | 100% |
| 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 | Un total de 19 personas se capacitó en este trimestre. Destaca el curso *Prevención de Conflicto de Intereses (11); Nueva Ética e integridad en el Servicio Público (2), Protocolo para la prevención, atención y sanción del HS y AS (1);*  *Derechos humanos* (1) y otros temas (igualdad, no discriminación, 4). Lo anterior suma un total de 19 personas capacitadas en el trimestre, y acumula 50 personas desde el inicio de 2021, correspondiente a 50% de la meta para finales del tercer trimestre. | 50% |

|  |  |
| --- | --- |
| **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 trimestre** | **% 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 brindaron dos asesorías (6 y 7 de julio) 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 trimestre** | **% 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 difundió la campaña de *Valores y principios del mes* de la siguiente manera:  Principio de Liderazgo el 2, 14, 16 y 20 de julio.  Principio de Imparcialidad el 3, 11, 16, 19 y 27 de agosto.  Valor de Cooperación: 16 y 27 de agosto.  Principio de Lealtad el 3, 10, 14, 20, 24, 28, 29, 30 de septiembre.  Información sobre como presentar una denuncia ante el Comité de Ética: 12 de julio, 16 de agosto y 20 de septiembre.  Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género: 9, 13 y 30 de agosto.  Lineamientos de los Comités de Ética: 18 de agosto.  Cartel de personas asesoras de ECOSUR, 19 de agosto.  Tríptico sobre el Comité de Ética:13 de septiembre.  Se realizó la difusión de los siguientes cursos:  *Prevención de conflicto de intereses* en las siguientes fechas: 8 y 16 de julio; 2, 4, 6, 18 y 20 de agosto; 3, 13 y 16 de septiembre.  Nueva ética: 15 y 16 de julio, 23, 26 de agosto y 29 de septiembre  Diplomado del Conpared sobre prevención de la discriminación en el trabajo: 20 de agosto.  Se difundieron anuncios del Sistema Nacional Anticorrupción (materiales de ECOSUR) el 2, 8, 14, 20 y 29 de julio.  Ciudadano Alertador (materiales de ECOSUR) el 20 y 26 de agosto, 1, 7, 13, 24 y 29 de septiembre.  Infografía de ECOSUR sobre Bienes bajo tu resguardo el 24 de septiembre. | 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 | El 24 de agosto se difundió una infografía para informar cómo los Comités de Ética apoyan en un posible conflicto de interes. Asimismo, la historieta de la SFP en materia de *Conflictos de Intereses*, el 17 y 27 de septiembre. | 100% |
| 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 | Del 27 al 31 de agosto se invitó a la comunidad a participar en la encuesta *Diversidad y Valores* *en ECOSUR,* a partir de la cual se actualizó el Código de Conducta que fue aprobado el 15 de septiembre.  El 15 y 22 de septiembre se compartieron los carteles *¿Qué es el Código de Conducta?* Y *Por qué mi institución debe emitir un Código de Conducta.* Junto con los materiales anunciamos que el Comité de Ética estaba actualizando el Código de Conducta y que era necesario que lo suscribieran quienes aún no lo hacían en cuanto se difundiera la nueva versión. | 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 trimestre** | **% 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 | Este trimestre se concluyó la denuncia 03/21 y está en proceso de resolución la denuncia 004/21. | 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 Comité de Ética 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 trimestre** | **% 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 realizó el seguimiento de cuatro denuncias. De todas se obtuvo respuesta, la última fue recibida el 24 de agosto. | 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 trimestre** | **% 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 trimestre** | **% 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 posteriormente a que se instaló el Comité (15 de julio), ya que fue renovado parcialmente de acuerdo con los lineamientos. | 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 | Una vez actualizado el Código de Conducta se reforzó la campaña para que las personas rindieran protesta de cumplirlo. Hasta ahora 231 personas lo han firmado, que corresponden a 51% de la totalidad de personas servidoras públicas de la institución. | 64% |
| 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 trimestre** | **% 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 | El Comité identificó 5 procesos institucionales en los que puede haber riesgos de integridad. Se trabajó principalmente en dos del posgrado: hostigamiento sexual y autoría de los trabajos derivados de las tesis. Esta actividad se entregó en tiempo y forma. | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| **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 trimestre** | **% 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 llevaron a cabo las siguientes buenas prácticas : *1) plática sobre los temas de derecho a la no discriminación* (15 de julio), conciliación entre la vida laboral y la vida personal (12 de agosto), y Cultura de paz (17 septiembre). *2) Exposición fotográfica sobre los valores de ECOSUR plasmados en el Código de Conducta* (8 al 22 de octubre). *3) Mejora de procesos internos del posgrado para estudiantes en periodos de gestación y para estudiantes que tengan algún padecimiento de salud* (15 octubre). *4) Decálogo de integridad para los comités de selección para convocatorias académicas* (20 de agosto). | 100% |

**Celebración de sesiones**

Durante el periodo evaluado, se realizaron una sesión ordinaria y dos extraordinarias como sigue:

El 15 de julio tuvo lugar la Quinta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Bienvenida de las personas nuevas integrantes
* Información general del Comité

El 18 de agosto tuvo lugar la Sexta Sesión Extraordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Análisis de la resolutiva del caso 003/21

El 15 de septiembre tuvo lugar la Tercera Sesión Ordinaria en la que se abordaron los siguientes puntos:

* Verificación del quórum e instalación de la sesión
* Aprobación del orden del día
* Aprobación del Código de Conducta 2021
* Avances en el proyecto de Riesgos Éticos
* Seguimiento de denuncias (003/21 y 004/21)
* 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 está disponible apenas desde el inicio del cuarto trimestre 2021, así como el curso de alineación previo a esta certificación. Se acordó que tres personas consejeras iniciaran el proceso para certificarse antes de que termine el año, mientras que las cuatro restantes se comprometieron a cumplir en el primer trimestre de 2022.

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

Este trimestre se difundió un tríptico de la SFP sobre el Protocolo los días 18, 25 y 31 de agosto, también se compartió con la comunidad, los días 9 de julio y 10 de agosto, un cartel para que identificaran a las personas consejeras y conocieran en qué consiste su rol. Asimismo, se mantuvo la difusión de un cartel sobre las sanciones para quienes incurren en actos de acoso sexual o de hostigamiento sexual el 15 de julio; 2, 18 y 31 de agosto.

Por otra parte, para impulsar la capacitación del personal de ECOSUR en la materia, se compartió la oferta de cursos de Inmujeres en las siguientes fechas: 5 de julio, 2 de agosto y 6 de septiembre.

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. 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).
* 3 sesiones con un comité de revisión de la primera versión del Manual (15 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. El Manuel pretende darse a conocer a la comunidad en su conjunto desde el Consejo Técnico Consultivo interno, el día 25 de noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.