

Protocolo para la Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS)

*Centro de Investigaciones y Estudios
Superiores en Antropología Social*



*Emitido:
Actualizado:*

INDICE

EL CIESAS	2
Misión y Visión	3
Antecedente e introducción	4
Objetivo	5
Aplicación y obligatoriedad	6
Definiciones	7
Fundamentos	8
Marco Legal	9
Prevención	11
Funciones y responsabilidades: reglas de integridad	13
Instancias encargadas de la vigilancia del PEAS	25
Anexos	25

EL CIESAS

El Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) actualmente es un organismo público descentralizado adscrito al Sistema de Centros Públicos de Investigación CONACyT, como parte del Subsistema de Ciencias Sociales.

El liderazgo que hoy distingue a la institución, tanto en los campos de las disciplinas que le dieron origen: antropología social, historia, etnohistoria y lingüística, como en aquellas que también hoy cultiva como la sociología, la ciencia política y la geografía, está basado en la realización de investigación y formación especializadas. Ambas tareas se llevan a cabo en la búsqueda estricta de la calidad, con rigor científico y en un marco de libertad académica, con una articulación nacional a partir de equipos especializados en diversas regiones del país, y una creciente vinculación internacional.

El CIESAS cuenta con siete unidades, localizadas en igual número de entidades federativas: Ciudad de México (Ciudad de México), Golfo (Xalapa, Veracruz), Noreste (Monterrey, Nuevo León), Occidente (Guadalajara, Jalisco), Pacífico Sur (Oaxaca, Oaxaca), Peninsular (Mérida, Yucatán), Sureste (San Cristóbal de Las Casas, Chiapas).

MISIÓN DEL CIESAS

Producir conocimiento social y científicamente pertinente como una institución líder en Antropología Social, Historia, Etnohistoria, Lingüística; así como en Sociología, Ciencia Política y Geografía. A partir de investigación original, se genera conocimiento científico, se forman nuevos cuadros académico a nivel posgrado y se aportan elementos para la resolución de problemas nacionales.

Difundir los resultados de investigación mediante su publicación en diferentes formatos, la participación en eventos académicos y la articulación de las diversas actividades institucionales a escala nacional e internacional.

Trabajar bajo los principios de rigor científico, calidad y libertad académicas y favorecer la permanente actualización de grupos de investigación en las ciencias que cultiva, a partir de una creciente e intensa vinculación internacional.

VISIÓN DEL CIESAS

El CIESAS cuenta con una sólida identidad institucional y liderazgo nacional e internacional, por lo que es un referente obligado en Ciencias Sociales y Humanidades a todos los niveles. Se encuentra consolidada su investigación social y humanística, básica, aplicada, situada e interdisciplinaria, sustentada en información primaria.

Mantiene una atención crítica tanto a los planteamientos teóricos y metodológicos globales, como a la pertinencia social de sus actividades.

Los programas de formación del CIESAS, desde los posgrados con reconocimiento internacional hasta los diplomados, cursos diversos y la formación vinculada a la investigación, son de la más alta calidad. Con una política y estrategia eficiente de difusión y divulgación, contribuye al reconocimiento nacional e internacional como una voz especializada, autorizada y necesaria.

Constituye un sistema nacional consolidado que se integra por subsistemas coherentes y articulados de investigación, docencia, servicios, difusión, administración y comunicación de sus sedes.

Los recursos humanos que integran el CIESAS están acordes al crecimiento que ha alcanzado, todos ellos con claridad en sus funciones, remuneraciones justas, seguridad laboral, prestaciones adecuadas y equitativas, con un compromiso ético de responsabilidad, capacitado y en constante actualización.

ANTECEDENTES

De acuerdo al Protocolo de las Naciones Unidas Sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales¹ orienta a las agencias de las Naciones Unidas y a sus asociados en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales. Este organismo reconoce la necesidad de sumar esfuerzos más concertados del sector a la asistencia para combatir la explotación y los abusos sexuales.

Todas las formas de explotación y abusos sexuales constituyen una violación de los derechos humanos y un abuso de una posición de poder sobre una población vulnerable que las Naciones Unidas y otros agentes humanitarios y de desarrollo se han comprometido a proteger. La explotación y los abusos sexuales pueden tener consecuencias adversas graves para las personas sobrevivientes, particularmente para los niños y las niñas, a veces de por vida. Además, la explotación y los abusos sexuales socavan la integridad y la reputación de las Naciones Unidas y otros agentes humanitarios y de desarrollo y pueden poner en riesgo la seguridad de su personal y sus operaciones. El hecho de que recientemente algunos organismos de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales no hayan respondido eficazmente a ciertas denuncias pone de relieve la necesidad urgente de intensificar los esfuerzos en este ámbito².

INTRODUCCIÓN

Con el fin de orientar el actuar ético en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS en un marco de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, se elabora el presente Protocolo de Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS).

Este Protocolo es un instrumento normativo de carácter obligatorio y consiste en una guía del comportamiento ético que deberán observar y aplicar a todo el personal del CIESAS (sin importar su nivel jerárquico, especialidad o función, o bien, su forma de contratación: designación, contrato de trabajo individual o colectivo, o de prestación de servicios), en sus acciones, decisiones y desempeño laboral diario, para que en su caso prevenga los conflictos de interés, fortaleciendo los valores y

¹ https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un_victims_assistance_protocol_spanish_final.pdf

² [Independent Panel Review of the UNICEF Response to PSEA](#), UNICEF, Nueva York, NY, 2018; Reuters, [“Rise in sexual abuse cases in aid groups as more victims speak up”](#), 10 de febrero de 2019.

principios de la Institución y respondiendo a las necesidades de la sociedad y a lo que esta demande.

El presente protocolo se aplica exclusivamente a la protección y a la gestión de casos contra los beneficiarios y miembros de las comunidades de más de 18 años. Para cualquier caso relativo a un niño, niña y adolescente³ (en adelante: NNA), es aplicable la Política de Salvaguardia de la Infancia (PSI). Ésta define los diferentes tipos de abusos con respecto a NNA y establece plenamente las modalidades de prevención y de gestión de riesgos.

OBJETIVO

Este Protocolo tiene como finalidad impulsar una conducta ética, con el fin de promover la dignidad y mitigar el riesgo de las personas en un marco de respeto a los derechos humanos, se implementa la estrategia de prevención y de gestión de riesgos de Explotación y Abuso Sexual (EAS). Asimismo, nuestro compromiso se enfoca a una política de **tolerancia cero** con respecto a la EAS y, de aprender y mejorar continuamente. Todo lo anterior, fundamentado en los principios constitucionales y en los valores que todos debemos observar y anteponer en el desempeño de nuestro empleo, cargo, comisión o función.

Dichos principios y valores están señalados en el Código de Ética del CIESAS, cabe mencionar que los últimos 4 valores fueron sugeridos por el CIESAS a razón de su ámbito de acción, y considerando su susceptibilidad de verse afectados por riesgos éticos, y son los siguientes:

Principios constitucionales

- Legalidad
- Honradez
- Lealtad
- Imparcialidad
- Eficiencia

Valores

- Interés público
- Respeto
- Respeto a los derechos humanos
- Igualdad y no discriminación
- Equidad de género
- Entorno cultural y ecológico
- Integridad
- Cooperación
- Liderazgo

³ Conforme al artículo 1 de la Convención relativa a los derechos del niño, por niño se entiende todo ser humano de menos de diez y ocho años. <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

- Transparencia
- Rendición de cuentas
- Objetividad
- Libertad de pensamiento y honestidad intelectual
- Validez científica
- Respeto a la población objeto de estudio

APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Protocolo para la Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS) de observancia general, y para cumplimiento sin excepción, por quienes, en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, sin importar su régimen de contratación y/o servicio que presten (proveedores).

El incumplimiento de lo establecido en el presente documento, en su caso, dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes, de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.

El presente protocolo se aplica a los siguientes comportamientos:

Abuso sexual: toda forma de abuso sexual, está totalmente prohibida, sin importar su forma o las circunstancias en las que el abuso se produjo.

Explotación sexual: Toda forma de explotación sexual, está totalmente prohibida, sin importar su forma o las circunstancias en las que se produjo.

Relaciones sexuales consentidas con beneficiarios o con miembros de la comunidad de intervención, mayores de 18 años: Este tipo de relaciones, sean ocasionales o regulares, se basan en una dinámica de poderes intrínsecamente desigual y atentan contra la credibilidad y la integridad de los derechos humanos; por lo tanto, son fuertemente desaconsejables y debe evitarse. Incumbe a todo/a colaborador o colaboradora la obligación de comunicar cuanto antes a su superior/a jerárquico/a si se diera el caso de una tal situación en el menor tiempo posible.

Abuso de poder: Todo abuso de poder directo o indirecto sobre la persona de un/a beneficiario/a o de un/a miembro de la comunidad será denunciado a las autoridades competentes, en línea con el marco legal y sin perjuicio de circunstancias excepcionales debidamente documentadas y se ordenarán las sanciones disciplinarias adecuadas, en aplicación del reglamento del personal del CIESAS.

Actividades sexuales con un/a niño/a (menor de 18 años): Ver *Política de Salvaguardia de la Infancia*. Según las normas establecidas en esta última, toda actividad sexual con un/a Niño, Niña o Adolescente está prohibida.

https://www.tdh.ch/sites/default/files/e1d925e1-9260-477b-bc85-7f0e66570355_r_pse_d_pol_es_original.pdf

DEFINICIONES

Abuso sexual⁴: Atentado contra la integridad física real o amenaza de atentado contra la integridad física, de carácter sexual, que puede intervenir por la fuerza, la coerción, la violencia o en situaciones de desigualdad, de relaciones jerárquicas o de abusos de confianza.

Este término incluye, de manera no exhaustiva, los actos constitutivos de violación, acoso, coerción, pornografía infantil, acto de orden sexual sin consentimiento o cualquier otra infracción contra la integridad sexual.

Eso significa que el ejercicio de la fuerza física no es necesario para que se considere la realización de un abuso sexual. Tal acto también puede producirse en situaciones en el que el consentimiento aparente no se concedió, en situaciones de desigualdad, de presión psicológica, o de coerción.

Consentir a beber alcohol o consumir droga, no podrá en ningún caso ser considerado como un consentimiento para una actividad sexual y no reduce en nada la responsabilidad del/la autor/a.

Explotación sexual: Todo abuso real o tentativa de abuso efectuado sobre una persona en situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder, o de confianza, para satisfacer fines sexuales, inclusive, en particular, con la finalidad de aprovecharse pecuniariamente, socialmente, o políticamente de la explotación sexual de otro/a. La prostitución, incluso cuando es legal, es una forma de explotación sexual.

Eso significa que la explotación también puede realizarse cuando un individuo sirve de intermediario para cometer un abuso.

⁴ Boletín del Secretariado General de las Naciones Unidas de 2003 ST/SGB/2003/13

Víctima o Rescatado/a: Persona que está, o que ha sido, explotada o abusada sexualmente. A los fines de la presente política, se trata de una persona que fue abusada o explotada sexualmente por una persona vinculada por una relación contractual⁵.

Tolerancia cero: Enfoque consistente en sancionar a toda persona con vínculo contractual⁶ que haya cometido una violación de la integridad sexual sobre beneficiarios o miembros de las comunidades de intervención – que hayan tenido lugar en el marco de las actividades del CIESAS o en el marco privado – con severidad, tomando en consideración el carácter inaceptable de tal acto.

FUNDAMENTOS

La explotación y los abusos sexuales constituyen una forma de violencia de género, entendida como cualquier acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y basado en diferencias entre hombres y mujeres asignadas por la sociedad. Además, la explotación y los abusos sexuales también pueden implicar violaciones a los derechos de los niños y las niñas si la “conducta del (personal de la organización) causa un daño significativo al menor, incluido cualquier tipo de abuso, negligencia o explotación física, emocional o sexual”,⁷ lo que pone de relieve la necesidad de centrar la atención en los niños y las niñas en las iniciativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales.⁸

⁵ La presente política reconoce la validez de los dos términos, de modo intercambiable. El termino rescatado/a está considerado por ciertos como mas positivo, porque connota la idea de resiliencia (ver por ejemplo el glosario de las Naciones Unidas disponible en: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf) Al «Rape, Abuse & Incest National Network» (RAINN), mayor red de los Estados-Unidos activa contra las violencias sexuales, utiliza el termino victima al inicio del proceso, en conformidad con la etapa del proceso jurídico, y victima rescatado/a (survivor en Inglés) para definir a las personas que han avanzado en el proceso de recuperación. La organización sugiere que se le pregunte a la persona que terminología prefiere. El termino superviviente también se reconoce por analogía.

⁶ Ver punto 1.3 Párrafo 1

⁷ Acuerdo de Asociación y Cooperación, párrafo 14.1. d).

⁸ UNICEF, [Child Safeguarding Toolkit for Business, A Step-by-Step Guide to Identifying and Preventing Risks to Children who Interact with your Business](#), mayo de 2018. Para obtener orientación práctica sobre la protección de la infancia, véase Keeping Children Safe, [Normas para la protección infantil y cómo implementarlas](#), 2014.

MARCO LEGAL

El presente Protocolo para la Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS) del CIESAS está fundamentado en la siguiente normatividad:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública (20/08/2015)
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública (02/09/2016)
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública (22/08/2017)
- Acuerdo por el que se emite el Código De Ética de las Personas Servidores Públicos Del Gobierno Federal. (05/02/2019)
- Acuerdo por el que se reforma y adiciona el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. (11/03/2020)
- ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. (28/12/2020)
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. (03/01/2020)
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación. (18/07/2017)
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por el CIESAS y el SUTCIESAS.

- Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, dado a conocer por la Secretaría de la Función Pública el 22 de abril del 2019.

PREVENCIÓN

Los casos de EAS representan una grave violación de confianza que nos han concedido nuestros beneficiarios, los miembros de la sociedad civil con los que colaboramos, CIESAS tiene el deber de crear y mantener un entorno que permita prevenir que tales riesgos se realicen.

Dado que la relación entre los actores que colaboran con CIESAS, es por naturaleza, desigual en materia de relaciones de poder, CIESAS debe permanecer alerta y evitar totalmente cualquier acción que pudiera sugerir o implicar que un acto sexual podría ser exigido como condición para proporcionar ayuda. La prevención y mitigación de los riesgos constituyen una prioridad para CIESAS, que presta una atención especial a la mejora de la comprensión de las causas y de los mecanismos implantados en una sociedad que podrían constituir factores de vulnerabilidad para tales abusos. Ese esfuerzo se complementa con una integración sistemática del ciclo de gestión de riesgos de EAS a través de todas las acciones realizadas por nuestro centro.

El enfoque preventivo está basado en los siguientes ejes:

Promoción de una cultura institucional de la transparencia:

- que consiste en Promover y asegurar un compromiso fuerte por parte de la Dirección, de las áreas sustantivas y administrativas con respecto a la lucha contra los casos de EAS.
- Comunicar claramente a todos los niveles de la organización y acerca de todos los interesados de la política de cero tolerancias en vigor al interior de CIESAS y sus consecuencias de dicho incumplimiento.
- Contribuir a luchar a todos los niveles contra la cultura del silencio, los tabús y el abuso de poder.
- Seguir con una cultura de transparencia y respeto de sí mismo y de sus límites.

Definición de un ciclo de gestión de riesgos vinculados al EAS

- Tomar en consideración la noción de EAS a todos los niveles y desde las primeras fases conceptuales de los proyectos.
- Identificar y analizar los riesgos de EAS en función del contexto social de cada proyecto, en las regiones donde se realizará el trabajo de campo.
- Prevenir la ocurrencia de riesgos y proponer medidas de reducción mediante la estrecha colaboración entre la sede y las regiones.
- Gestionar los incidentes.

- Hacer un seguimiento, evaluar y tener en cuenta las lecciones aprendidas.

Vigilancia constante de las buenas prácticas que consisten en:

- Efectuar una vigilancia de la literatura y de los trabajos de investigación relativos a las problemáticas de criminología, de victimología, de sociología, de abusos, de explotación, y de violencia sexual basada en el género, etc.
- Efectuar una vigilancia jurídica y una puesta al día de las reglas internas.

Énfasis en los beneficiarios y comunidades de intervención (ver también punto 2.1) que consiste en:

- Tener en cuenta sistemáticamente los principios de rendición de cuentas, de transparencia y de calidad, durante toda la duración del ciclo de proyecto.
- Establecer garantías y asegurarse del respeto de los derechos de los individuos.
- Comunicar claramente acerca de los comportamientos que no se tolerarán en el marco de las actividades de CIESAS, aclarar las vías de derecho, explicar las consecuencias en detrimento de las personas que infringieron a las reglas y las garantías de protección acerca de las víctimas/rescatados/as y de los testigos.
- Asegurarse que se realicen formaciones claras y frecuentes con regularidad que estén adaptadas a los contextos de las regiones donde se realice el trabajo de investigación.

Contribución activa por parte de los Recursos Humanos

Programa de trabajo en materia de difusión y capacitación implementado por el CIESAS.

Comportamientos esperados del personal contratado por CIESAS

Se conducirán de acuerdo con el Código de Conducta del CIESAS.

Procedimiento de denuncias de casos:

- Se orientará para que la denuncia sea interpuesta en la instancia gubernamental correspondiente.
- Se canalizará a la instancia correspondiente para que se le otorgue asistencia jurídica y administrativa, así como atención médica y psicosocial.
- Confidencialidad. Las reglas de confidencialidad se aplicarán a cada etapa de la gestión de un caso.
- Ayuda para las etapas de la gestión de casos.

Sanciones disciplinarias

- Cuando los hechos imputados son de una tal gravedad, según las reglas de la buena fe, que no permiten exigirle a CIESAS la continuación de relaciones de trabajo, CIESAS procederá al despido inmediato por justa causa. En el caso de que los hechos no sean constitutivos de justa causa de despido y que el derecho del trabajo vigente lo permita, se podrán aplicar sanciones disciplinarias.
- Las sanciones que puedan imponerse en su contra figuran de modo exhaustivo en el Reglamento del Personal

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

REGLAS DE INTEGRIDAD

1. Actuación pública:

La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b)** Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c)** Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d)** Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e)** Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.

- f)** Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g)** Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h)** Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, de quienes laboran conmigo o de la ciudadanía en general.
- i)** Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- j)** Permitir que las y los servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k)** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras y otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l)** Actuar como persona legalmente autorizada para asesorar y defender intereses en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de gobierno.
- m)** Dejar de establecer medidas preventivas al momento en que se me informe por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o a los compañeros de trabajo, mujeres y hombres.
- ñ)** Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o)** Dejar de colaborar con otras y otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p)** Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q)** Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r)** Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información pública:

La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por

proyectos de investigación del CIESAS, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b)** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c)** Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d)** Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e)** Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f)** Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g)** Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h)** Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i)** Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j)** Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k)** Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones públicas, licencias, permisos autorizaciones y concesiones:

La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, o a través de las y los subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia,

imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.

b) No aplicar el principio de equidad de la competencia, que debe prevalecer entre quienes participan dentro de los procedimientos de contratación.

c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.

d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado entre quienes licitan.

e) Favorecer a las personas que realizan la licitación teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.

f) Beneficiar a las y los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.

g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.

i) Influir en las decisiones de quienes ejercen el servicio público, para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

k) Enviar correos electrónicos a las personas que participan en la licitación, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.

m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.

p) Obtener un beneficio directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

4. Programas gubernamentales:

La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, o a través de las y los subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Recibir beneficio directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.

c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.

d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.

f) Discriminar a cualquier persona interesada en acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.

- g)** Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h)** Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de quienes reciben beneficios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas

5. Trámites y servicios:

La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a las usuarias y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b)** Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c)** Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d)** Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e)** Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f)** Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos humanos:

La o el servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, se apeg a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a una o un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de las y los servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las y los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de quienes ejercen en el servicio público sea contrario a lo esperado.
- ñ) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta

incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7. Procesos de evaluación:

El/la servidor(a) público(a) que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b)** Trascender el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c)** Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d)** Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

8. Control interno:

La o el servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b)** Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c)** Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.

- d)** Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e)** Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f)** Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g)** Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h)** Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i)** Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j)** Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
- k)** Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

9. Procedimiento administrativo:

La o el servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b)** Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c)** Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d)** Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e)** Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f)** Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.

h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

10. Desempeño permanente con integridad:

El/la servidor(a) público(a) que desempeña un empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre quienes ejercen en el servicio público.

b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas que ejercen el servicio público como a la ciudadanía en general.

c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.

d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a las y los compañeros de trabajo y al personal subalterno.

e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.

f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.

g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.

i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.

- j)** Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k)** Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l)** Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m)** Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n)** Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

11. Cooperación con la integridad:

El/la servidor(a) público(a) en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a)** Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b)** Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c)** Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

12. Comportamiento digno:

El/la servidor(a) público(a) en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de las y los servidores públicos, empleados, proveedores y personal contratado por proyectos de investigación del CIESAS, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a)** Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b)** Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c)** Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d)** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e)** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f)** Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g)** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h)** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i)** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j)** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k)** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.



INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA DEL PEAS

Las denuncias deberán ser presentadas a través del correo electrónico en la siguiente dirección electrónica: peas@cieras.edu.mx de forma física en el área de Recursos Humanos en el primer piso de las oficinas ubicadas en calle Niño Jesús #251, Colonia La Joya, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14090, Ciudad de México.

ANEXOS:

Anexo I Formato para la primera atención PEAS

Anexo II Formato para presentar una denuncia PEAS