

CÓDIGO DE CONDUCTA

Centro de Investigaciones y Estudios
Superiores en Antropología Social



Fecha de última actualización:
Septiembre, 2026

ÍNDICE



Mensaje introductorio

2



Filosofía institucional

Misión

Visión

Objetivos institucionales 2025-2030

3



Aspectos generales del Código de Conducta

Objetivo

Ámbito de aplicación y obligatoriedad

Glosario

4



Riesgos éticos

6



Conductas ejemplares y compromisos de la comunidad del CIESAS

7



Instancias de implementación

9



Rendición de protesta

9



Consideraciones generales

Transitorio

10



MENSAJE INTRODUCTORIO

Estimada comunidad del CIESAS:

Como parte de un Centro Público de Investigación con más de 50 años de trayectoria, nuestra labor no solo consiste en generar conocimiento científico de excelencia en disciplinas como la Antropología Social, la Historia y la Lingüística, sino también en hacerlo bajo los más altos estándares éticos.

Este Código de Conducta 2026 es mucho más que un documento normativo; es nuestra brújula para fortalecer un ambiente de equidad, transparencia y respeto mutuo. Su cumplimiento es obligatorio para todas las personas servidoras públicas y sirve como guía para estudiantes, proveedores y colaboradores externos.

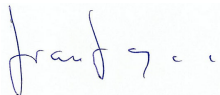
Por lo anterior, exhortamos a toda nuestra comunidad —personal académico, administrativo, de confianza, técnicos académicos, asistentes de investigación, personal por honorarios asimilados a salarios, personal de servicios profesionales, servicio social y prácticas profesionales— a cumplir con este Código que es importante por las siguientes razones:

- Por nuestro compromiso ético. Define cómo debemos actuar aplicando los principios de la Administración Pública Federal.
- Para propiciar un ambiente seguro. Establece el compromiso firme de erradicar conductas como el acoso sexual, el hostigamiento laboral y cualquier forma de discriminación.
- Para fortalecer la integridad y transparencia de nuestras conductas. Nos orienta en el uso austero y responsable de los recursos públicos y en la prevención de conflictos de interés.
- En virtud de nuestra vocación por la calidad académica. Promueve el rigor científico, la autonomía de pensamiento y el reconocimiento honesto de las fuentes de investigación.

Si tienes dudas sobre su interpretación o necesitas realizar una denuncia por incumplimiento, el Comité de Ética del CIESAS es la instancia encargada de brindarte asesoría y seguimiento a través del correo: comite.etica@cieras.edu.mx.

Te invito a conocer, apropiarte y aplicar estos principios en tu actuar diario, fortaleciendo con ello nuestra identidad institucional y contribuyendo, desde nuestras responsabilidades, para que sigamos siendo un referente de integridad y excelencia en las ciencias sociales.

Atentamente



Francisco Fernández de Castro
Director General Interino
CIESAS

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Misión

Realizar investigación básica y aplicada en ciencias sociales y en humanidades, así como formar personal profesional y de investigación con una perspectiva multidisciplinaria, con el propósito de contribuir al avance, difusión y divulgación del conocimiento científico y a la comprensión de los procesos sociales a nivel regional, nacional e internacional.

Visión

Mantener liderazgo en la investigación y en la formación de personal profesional y de investigación en ciencias sociales y en humanidades, para consolidar la presencia activa del Centro a nivel regional, nacional e internacional, y continuar como referente académico en la comprensión de los problemas sociales, la divulgación y la difusión científica.

Objetivos institucionales 2025-2030

1. Asegurar la generación de conocimiento científico a través de la realización de investigación básica y aplicada enfocado a la comprensión de prioridades nacionales y contribución al estudio de grupos de atención prioritaria.
2. Promover la formación de personal científico para realizar investigación especializada en ciencias sociales y humanidades con perspectiva multidisciplinaria e intercultural que contribuya desde la generación del conocimiento a la comprensión de las prioridades nacionales y regionales de México
3. Garantizar la difusión y divulgación de resultados de investigación entre audiencias especializadas y no especializadas como derecho humano a la ciencia.
4. Impulsar acciones conjuntas de investigación, formación y comunicación científica en el marco del SNCP*, que estén inscritas en las actividades sustantivas de la institución.

**SNCP: Sistema Nacional de Centros Públicos*

ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Objetivo

El Código de Conducta tiene como finalidad establecer los criterios que rigen el comportamiento de las personas que integran el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, asegurando que su actuación en su vida laboral se apegue a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos previstos en el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Ámbito de Aplicación y obligatoriedad

El presente Código de Conducta, es obligatorio para todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, y su incumplimiento será objeto de denuncia, conforme a lo dispuesto en el capítulo II “Denuncias en materia de Ética Pública” del título segundo del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Asimismo, es un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, estudiantes, proveedores o cualquier persona que interactúe con la comunidad académica y administrativa, por lo que se requiere el compromiso de su cumplimiento.

Glosario

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional. Se puede presentar en la interacción o por medios escritos o digitales, de forma horizontal o vertical ascendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a una relación laboral.

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares, ocurre sin el consentimiento de la víctima y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas, digitales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

CIESAS: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Código de Conducta: Instrumento en el que se establece de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, previstos en el presente Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, considerando los objetivos, misión y visión de la entidad.

Comité de Ética: Órgano colegiado integrado en cumplimiento al principio de paridad de género, encargado de gestionar acciones de capacitación, sensibilización y difusión para generar y fortalecer una cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública gubernamental, así como de atender denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta institucional.

Conflicto de interés: Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Corrupción: Abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del interés público.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud física o mental, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, para lograr un comportamiento íntegro y contribuir a consolidar un buen gobierno.

Hostigamiento laboral: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se presenta en una serie de eventos, ya sea en la interacción o por medios escritos o digitales, que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico, laboral o profesional.

ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Hostigamiento sexual: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral, escolar o público, que se expresa en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y que ocurren en la interacción o por medios escritos o digitales, relacionados con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento por parte de la víctima.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

Integridad pública: Actuación coherente con los principios, valores y reglas de integridad, que rigen el comportamiento de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal.

Lineamientos: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal.

OIC: El Órgano Interno de Control o, en su caso, la oficina de Representación de éste, instalado en el CIESAS, que entre sus atribuciones, está encargado de la atención de denuncias por presuntas faltas administrativas, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

SECIHTI: Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.

RIESGOS ÉTICOS

Basados en un diagnóstico profundo que integra las voces de nuestra comunidad a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), los asuntos investigados y concluidos por la Oficina de Representación del CIESAS, adscrita al OIC en la SECIHTI, así como el histórico de denuncias atendidas por el Comité de Ética, el CIESAS reafirma su compromiso con la integridad institucional.

Entendemos que nuestra misión solo puede cumplirse en un entorno seguro y transparente. Por ello, nos comprometemos, tanto individual como colectivamente, a prevenir, corregir y erradicar las siguientes conductas que vulneran nuestra convivencia laboral y la eficiencia de nuestros procesos:

- Desvío de recursos materiales
- Falta de fiscalización y rendición de cuentas
- Falta de supervisión y vigilancia
- Trato irrespetuoso y violento
- Proceso de contratación pública deficiente
- Acoso sexual y hostigamiento sexual
- Discriminación
- Hostigamiento y violencia laboral

CONDUCTAS EJEMPLARES Y COMPROMISOS DE LA COMUNIDAD DEL CIESAS

I. Dignidad, respeto y cultura institucional



Trato digno y cultura de paz

Las personas que integramos la comunidad del CIESAS otorgamos un trato digno, amable y respetuoso a todas las personas con las que interactuamos, cuidando que la comunicación —tanto verbal como corporal— sea inclusiva e igualitaria. Evitamos cualquier distinción o discriminación motivada por condiciones personales o circunstancias sociales. Nuestro compromiso es garantizar un entorno libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral.



Imparcialidad y desarrollo profesional

En CIESAS se promueven los procesos de ingreso y promoción basados exclusivamente en el conocimiento, la experiencia y la eficiencia. Nuestro actuar se alinea a la normatividad para asegurar que el desarrollo laboral en el Centro sea justo y transparente. Asimismo, participamos activamente en capacitaciones que fortalezcan las capacidades para servir mejor a la institución.



Neutralidad institucional

En el CIESAS nos abstenemos de realizar comentarios o acciones que promuevan el proselitismo o agraven posiciones políticas o religiosas, salvaguardando la neutralidad del servicio público.



Uso de canales oficiales de comunicación

En el CIESAS, mantenemos comunicación con la comunidad académica, administrativa y estudiantil por medios oficiales tales como el correo electrónico, líneas y extensiones telefónicas oficiales o de manera directa en oficinas institucionales; asimismo, sostenemos reuniones de trabajo en las instalaciones del CIESAS en días y horarios hábiles.

II. Gestión, recursos y transparencia



Uso responsable de recursos públicos

Las personas que integramos la comunidad del CIESAS administramos los recursos institucionales bajo principios de estricta austeridad, cuidado y rendición de cuentas. Evitamos cualquier conflicto de interés o acto de corrupción, especialmente en procesos de contratación, licitaciones, otorgamiento de becas y proyectos con financiamiento externo.

CONDUCTAS EJEMPLARES Y COMPROMISOS DE LA COMUNIDAD DEL CIESAS

II. Gestión, recursos y transparencia



Integridad de la información y datos personales

Como integrante del CIESAS garantizo el principio de máxima publicidad y la protección de datos personales. Mantengo la información digital y física bajo mi resguardo de forma ordenada, evitando cualquier alteración o destrucción indebida, y facilitando siempre el acceso a la ciudadanía a través de los canales oficiales.

III. Ética en la investigación y la cátedra



Rigor académico y autonomía

En el CIESAS, en el ejercicio de la investigación y la docencia, fomentamos la autonomía de pensamiento y la innovación metodológica. Mis aportaciones estarán basadas en el razonamiento crítico y el rigor científico, manteniendo siempre una apertura al diálogo y a la difusión del conocimiento generado en el CIESAS.



Reconocimiento de la autoría y ética científica

En CIESAS reconocemos íntegramente las fuentes y aportaciones de colegas, estudiantes o terceros en los productos académicos. En los estudios sociales, respetamos estrictamente el consentimiento informado, el análisis de riesgo y la salvaguarda de la identidad de las personas involucradas en el quehacer científico.



Evaluación y participación objetiva

Como integrante del CIESAS emitimos juicios, evaluaciones y dictámenes con absoluta imparcialidad y objetividad. Nuestra participación en comités de evaluación o proyectos docentes se caracteriza por un espíritu propositivo y profesional.

Las conductas ejemplares y compromisos de la comunidad del CIESAS, tienen vinculación con los principios, valores del servicio público y reglas de integridad del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal; así como con el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

El Comité de Ética del CIESAS es la instancia para atender interpretaciones, consultas y asesorías con relación a este Código de Conducta, así como de llevar a cabo acciones de capacitación y de difusión en materia de ética e integridad; además de atender las denuncias por incumplimiento a este instrumento.

En lo que refiere a consultas en materia de conflicto de interés, podrán presentarse ante el Comité de Ética, en términos de los numerales 95 al 98 de los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal.

Las denuncias deberán ser presentadas a través del correo electrónico en la siguiente dirección electrónica: comite.etica@ciesas.edu.mx o de forma física en el área de Recursos Humanos en el primer piso de las oficinas ubicadas en la calle Niño Jesús #251, Colonia La Joya, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14090, Ciudad de México, y serán atendidas de acuerdo al procedimiento descrito en los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal.

La Jefatura de la Oficina de Representación en el CIESAS, adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI, es la autoridad administrativa interna del CIESAS encargada del conocimiento de denuncias por faltas administrativas. Datos de contacto: ua.ciesas@secihti.mx calle Niño Jesús #251, segundo piso, Colonia La Joya, Alcaldía Tlalpan, C.P. 14090, Ciudad de México.

La interpretación del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, así como la resolución de los casos no previstos en él, será responsabilidad de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, a través de la Unidad de Políticas para el Servicio Público; de conformidad con lo estipulado en el artículo 37 del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

RENDICIÓN DE PROTESTA

De conformidad con el artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana y el numeral 8, fracción XIII de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, las y los servidores públicos del CIESAS son responsables de asumir y protestar su compromiso personal de conocer, comprender y dar cumplimiento al Código de Conducta, mediante una Carta Compromiso, en la siguiente dirección:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeDI79uwA7OKZsdp19_iBPIwJl77qCa9oDs39FIKBBNxTCfYg/viewform?usp=preview

RENDICIÓN DE PROTESTA

Si lo prefieres, copia y pega el siguiente texto y envíalo al correo comite.etica@ciesas.edu.mx con tus datos.

CARTA COMPROMISO

Hago constar que conozco, comprendo y daré cumplimiento al Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y al Código de Conducta de la institución.

Como parte de la comunidad del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), me adhiero a seguir las normas que regulan mis actos, así como a denunciar cualquier irregularidad, acto u omisión contrarios a estos Códigos.

Leída la presente carta, entendido su contenido y alcance, y sin que medie algún mecanismo de coacción para la realización de este acto, asumo el compromiso con ambos Códigos, y en caso de cualquier adición o reforma que se realicen en el futuro al Código de Conducta, nuevamente la suscribiré:

Nombre:

Cargo, empleo o comisión:

Unidad administrativa o sede de adscripción:

Clave Única del Registro de Población (CURP):

Lugar y fecha:

Firma:

CONSIDERACIONES GENERALES

En la primera sesión ordinaria de fecha 22 de enero de 2026, se nombró a las personas que conformaron la comisión redactora para la actualización del Código de Conducta institucional (acuerdo CE/SO1/07/2026), integrada por tres miembros del Comité de Ética; asimismo, se contó con el apoyo de la Secretaría Ejecutiva.

Se invitó a la comunidad del CIESAS a participar en la actualización del presente Código de Conducta; dicha actividad se realizó del 03 al 13 de febrero del 2026.

La comisión redactora presentó el proyecto de Código de Conducta a la Presidencia, contando con su visto bueno el día 02 de marzo de 2026. Posteriormente se solicitó la opinión de la Oficina de Representación en el CIESAS, adscrita al Órgano Interno de Control en la SECIHTI, obteniendo la opinión favorable el día 30 de marzo de 2026. Adicionalmente se sometió a revisión de la Comisión de Normas Internas del CIESAS, quienes aprobaron el proyecto el 14 de abril de 2026.

El Comité de Ética del CIESAS revisó y aprobó, a través de votación unánime, el proyecto, en la segunda sesión extraordinaria de fecha 23 de abril de 2026. Recibiendo la opinión favorable de la Unidad de Políticas para el Servicio Público a través de la Dirección General de Gestión para los Servidores Públicos al Servicio de la Sociedad de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, el día 14 de septiembre de 2026. Finalmente fue sometido a consideración del Director General Interino del CIESAS, obteniendo su autorización el 22 de septiembre de 2026.

Transitorio

ÚNICO: El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su emisión por parte de la Dirección General del CIESAS.