ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE INFORMACIÓN GEOESPACIAL, A.C. (CentroGeo)

PABLO LÓPEZ RAMÍREZ, Director General Interino del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C., en ejercicio de mis atribuciones y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6, 7 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 23 párrafo segundo de la Ley Federal de Austeridad Republicana; 5 de Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 20, fracción II y Cuarto Transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal; 4, fracción IV del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética; Capítulo VIII, numerales 7 y 8 de la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal; se expide el siguiente:

Código de Conducta del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C.

Mensaje Introductorio

En el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C. (CentroGeo), contribuimos a la solución de los problemas y prioridades que nuestro país demanda, con nuevo conocimiento generado en la investigación que nos permita comprender diversos fenómenos que se presentan en nuestro entorno, con la visión de consolidarnos como un Centro Público de Investigación clave en la formación, generación, aplicación y transferencia de conocimiento y en el desarrollo de capacidades institucionales de calidad y competitividad internacional.

Realizamos nuestras funciones con el compromiso de garantizar la observancia de los principios constitucionales de honradez, legalidad, lealtad, eficiencia e imparcialidad que guían al servicio público, con la certeza de que nuestras acciones inciden en las oportunidades de desarrollo y bienestar de la sociedad.

Como entidad de la Administración Pública Federal, tenemos la obligación de contar con un "Código de Conducta", que establezca las pautas de comportamiento que toda persona servidora pública debe cumplir, bajo valores y principios de observancia general. Esto es, asumir un compromiso con la ética, la integridad, la prevención de conflictos de intereses, y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento y acoso sexual, así como de cero tolerancia a la corrupción. Por lo anterior, les conmino a denunciar todo aquel incumplimiento a nuestro Código de Conducta en las instancias correspondientes.

El Código de Conducta de las personas servidoras públicas del CentroGeo, es una guía del comportamiento que se espera de la Comunidad Geo y, asimismo, complementa y fortalece las Leyes y reglamentos vigentes.

Es por ello que les invito a que hagamos nuestro este Código de Conducta, que en nuestras actividades y responsabilidades diarias nos comprometamos con los principios, valores y reglas de integridad que aquí se presentan; y que este esfuerzo nos ayude a construir un mejor ambiente para todas y todos los que conformamos esta gran comunidad.

Atentamente
El Director General Interino
Dr. Pablo López Ramírez

1. MARCO GENERAL DEL CENTROGEO

El CentroGeo es una entidad paraestatal de la Administración Pública Federal, conformado como un Centro Público de Investigación coordinado por el Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías. Siendo sus funciones predominantes las de realizar actividades de investigación científica, formación de recursos humanos de alto nivel, desarrollo tecnológico e innovación en el marco de las Ciencias de Información Geoespacial.

1.1 Misión

Generar, aplicar y transferir conocimiento de frontera en ciencias de información geoespacial, formar talento especializado de alto nivel, el desarrollo tecnológico e innovación, orientadas hacia la solución de problemas y prioridades nacionales regionales y locales del país y al desarrollo de la ciencia y la tecnología en México y en beneficio de la sociedad.

1.2 Visión

Ser el centro de investigación enfocado al desarrollo de capacidades de calidad y competitividad internacional en la formación de talento especializado, investigación, generación, aplicación y transferencia de conocimiento de frontera en ciencias de información geoespacial, que incidan en la atención de temas prioritarios para el país, la creación de valor público y apropiación social del conocimiento, que contribuyan al desarrollo de la ciencia y la tecnología en México en beneficio de la sociedad.

1.3. Objetivos

- Realizar actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en ciencias de información geoespacial.
- Promover y apoyar a instituciones públicas o privadas que tengan por objeto realizar estudios e investigaciones relacionadas con el campo antes mencionado.
- Formular, ejecutar e impartir programas para estudios de licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y estancias posdoctorales, así como cursos de actualización y especialización de personal en actividades relacionadas con el objeto de la Asociación.
- Orientar la investigación científica y el desarrollo e innovación tecnológica a la modernización del sector productivo, así como promover y gestionar ante las organizaciones públicas, sociales y privadas, la transferencia del conocimiento.
- Difundir y publicar información técnica y científica sobre los avances que registre en su especialidad, así como de los resultados de las investigaciones y trabajos que realice.
- Contribuir con el Sistema Nacional de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación a que se refiere la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, y Tecnologías e Innovación para asociar el trabajo científico y la formación de recursos humanos de alto nivel al desarrollo del conocimiento y a la atención de las necesidades de la sociedad mexicana.
- Realizar labores de vinculación con los sectores público social y privado; y
- Colaborar con las autoridades competentes en actividades de promoción de la metrología, el establecimiento de normas de calidad y la certificación en apego a la Ley de la materia.

2. ASPECTOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

2.1 Objetivo

El Código de Conducta del CentroGeo tiene como objetivo detallar la forma en que los miembros de la Comunidad Geo aplicarán los Principios, Valores y Reglas de Integridad del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Federal, en el desempeño de sus

labores y funciones cotidianas, a fin de fomentar una cultura de la ética pública que favorezca la convivencia armónica en la Comunidad Geo y con la sociedad, fortaleciendo a la Institución y contribuyendo al bienestar común.
Expresa el compromiso de la Institución y de la Comunidad Geo para actuar con integridad en el desempeño de sus labores y funciones, con base en el respeto a la dignidad y los derechos humanos, así como a la austeridad republicana como el valor fundamental para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia, el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, y administrar con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez.

2.2 Ámbito de aplicación y obligatoriedad

Las disposiciones contenidas en este Código de Conducta son de observancia obligatoria para todo integrante de la Comunidad Geo, es un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas, incluidas las autoridades de la propia institución, sin importar su régimen de contratación, cargo, puesto, comisión, atribuciones o nivel de responsabilidad. Son aplicables tanto en los inmuebles, como en los espacios de interacción virtual y fuera de las instalaciones en razón de atender alguna actividad laboral, escolar o institucional, tales como trabajos de campo, asistencia a reuniones, congresos, conferencias, cursos y seminarios.
Cualquier persona, aun cuando no mantenga una relación laboral con CentroGeo, que conozca o sea víctima de posibles faltas, incumplimientos o vulneraciones al Código de Conducta cometidas por algún miembro de la institución, durante su actividad laboral o en los espacios laborales y escolares de éste, tiene el derecho y la responsabilidad de solicitar asesoría y/o presentar una denuncia ante el Comité de Ética o el Órgano Interno de Control, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación conforme a las disposiciones legales correspondientes.

El incumplimiento de lo señalado en este documento dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes de conformidad con lo establecido con la normatividad vigente.
Los principales términos utilizados en este documento podrán ser consultados en el glosario para ahondar en la comprensión de los mismos.

2.3 Normatividad

La emisión del Código de Conducta del CentroGeo es resultado de diversas políticas y programas internacionales y nacionales que buscan combatir la corrupción y mejorar el servicio público a partir de una Nueva Ética Pública, por lo que se apoya en un conjunto de leyes, normas, protocolos y pronunciamientos que le dan fundamento legal y bases comunes para todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, delimitando sus actuaciones, responsabilidades y sanciones. A continuación, se resumen de manera enunciativa más no limitativa los principales instrumentos jurídicos que dan soporte al Código de Conducta:

i. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
ii. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado el 12 de julio de 2019 en el D.O.F.
iii. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, publicada el 18 de julio de 2016 y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021.
iv. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada el 29 de diciembre de 1976 y últimas modificaciones el 03 de mayo del 2023.
v. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada el 18 de julio de 2016 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 20 de mayo del 2021.
vi. Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada el 19 de noviembre de 2019 en el D.O.F.

vii. Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado el 8 de febrero de 2022 en el D.O.F.
viii. Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados el 18 de septiembre del 2020 en el D.O.F.
ix. Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicado el 28 de diciembre de 2020 en el D.O.F.
x. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas el 20 de agosto de 2015 en el D.O.F y modificadas el 2 de septiembre de 2016.
xi. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado el 3 de enero de 2020 en el D.O.F.
xii. Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, publicado el 18 de julio de 2017 en el D.O.F.
xiii. Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitida el 10 de enero de 2023 por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

2.4 Carta compromiso

Acorde a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana es obligación de todas las personas servidoras públicas del CentroGeo conocer el contenido del presente Código de Conducta, comprenderlo y protestar su cumplimiento mediante la carta compromiso que se presenta en el Anexo Único de este documento.

El documento firmado deberá ser entregado en físico en el área de Recursos Humanos o por correo electrónico a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética.

3. MARCO ÉTICO

Comprende el conjunto de criterios que orientan la toma de decisiones de todas las personas servidores públicas de la Administración Pública Federal y por tanto de los miembros del CentroGeo. Se compone de 8 Principios, 4 Valores y 11 Reglas de Integridad, establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos y en las Reglas de Integridad para la Función Pública, los cuales se resumen a continuación mientras que sus definiciones pueden consultarse en el glosario para una mayor comprensión.

3.1 Principios

Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia.

3.2 Valores

Respeto, Liderazgo, Cooperación y Cuidado del entorno cultural y ecológico.

3.3 Reglas de Integridad

Actuación, desempeño y cooperación con la integridad, trámites y servicios, recursos humanos, Información pública, contrataciones públicas, programas gubernamentales, licencias, permisos, autorización y concesiones, administración de bienes muebles e inmuebles, control interno, procesos de evaluación y procedimiento administrativo.

4. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CENTROGEO

Introducción

El Código de Conducta del CentroGeo es el instrumento que hace operativo el Código de Ética y las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en relación con las diversas labores, actividades y responsabilidades que desempeñan los miembros de la Comunidad Geo en sus funciones de investigación, vinculación, desarrollo tecnológico, innovación, divulgación, difusión, docencia, directivas, administrativas y operativas.

Para los fines de este documento se consideran miembros de la Comunidad Geo todas las personas que laboran, prestan servicios o realizan estancias de investigación, vinculadas con fines laborales o educativos, y que interactúen en los inmuebles y espacios virtuales de la institución o en representación de esta en el exterior.

En la construcción de este Código participaron representantes del Comité de Ética, a través de la Comisión redactora, las Personas Consejeras para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, y las Personas Asesoras en materia de Discriminación. Se tomaron en cuenta para su formulación los comentarios de la comunidad recopilados en el cuestionario interno sobre el Comité de Ética aplicado en mayo de 2023, el Sondeo de Percepción del Cumplimiento del Código de Ética aplicado en noviembre del 2022, los resultados de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, los temas de consulta más recurrentes al Comité de Ética y el diagnóstico de éste en cuánto a riesgos éticos y áreas de atención prioritaria.

El Código de Conducta describe las conductas a las que la institución y sus integrantes deben apuntar y comprometerse para ser un centro de trabajo ejemplo en el servicio público de calidad, que motive a sus integrantes a querer ser parte de él en el presente y en el futuro, y contribuya activamente a satisfacer las necesidades presentes y futuras de sus miembros y de la sociedad.

Para el adecuado ejercicio del servicio público, las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

i. Construir un entorno laboral de convivencia armónica, en el que se reconoce y promueve la pluralidad de identidades, culturas, pensamientos, convicciones, creencias y opiniones, fomentando la tolerancia y el respeto, garantizando los derechos a las libertades de expresión y de pensamiento, así como de reunión y asociación pacíficas. (La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

ii. Actuar con profesionalismo en el desarrollo de sus actividades de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a sus actividades, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar. (La conducta tiene sustento en los principios de imparcialidad y legalidad, el valor de liderazgo y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

iii. Garantizar el respeto a la dignidad humana y el goce de los derechos humanos de cada miembro de la Comunidad Geo de tal forma que cada persona sea respetada y valorada, de manera que mujeres y hombres tengan el mismo acceso a las posibilidades y oportunidades en el desarrollo de sus actividades y crecimiento profesional. (La conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos e imparcialidad, el valor de respeto y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

iv. Practicar la igualdad de trato, imparcialidad, equidad y respeto en su interacción diaria en los ámbitos que le corresponden, prestando un trato cordial y amable hacia cualquier miembro y la sociedad, sin importar su posición jerárquica y funciones, y tomando en cuenta las circunstancias y necesidades específicas de los diversos miembros y de las personas con las que interactúa en el desempeño de sus funciones. (La conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos e imparcialidad y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

v. Erradicar todo acto de discriminación por origen étnico, nacionalidad, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, opiniones, religión, apariencia física, preferencia e identidad sexual, filiación política, estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua o idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo, incluidos la misoginia, homofobia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo y otras formas conexas de intolerancia. (La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

vi. Incorporar y fomentar la perspectiva de género en los proyectos de docencia, investigación, vinculación y desarrollo tecnológico, entendida como la visión científica, analítica, política y cultural que permite cuestionar, valorar y transformar la construcción social de género, identificar y eliminar las causas de la opresión de género, y evaluar las desiguales implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción, programa, legislación, política pública, actividades económicas, culturales, entre otras, contribuyendo así a generar conocimiento y mejores prácticas que erradiquen la desigualdad de género. (La conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos e imparcialidad y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

vii. Rendir cuentas a la ciudadanía, priorizando el interés público, buscando la imparcialidad en todos sus procesos, evitando actos de discrecionalidad, y garantizando a la sociedad el acceso a la información derivada de sus actividades sustantivas, atribuciones y desarrollo institucional. Así como generar los mecanismos y acciones necesarios para promover la máxima difusión, actualización y acceso a la información del ejercicio de los recursos presupuestales, las adjudicaciones y contrataciones, los planes y programas de estudio, los perfiles profesionales, las convocatorias y dictámenes de ingreso, promoción y evaluación, entre otras. (La conducta tiene sustento en los principios de imparcialidad, honradez y eficiencia, eficacia y transparencia; y, las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y, procesos de evaluación y procedimiento administrativo).

viii. Apartarse de procesos decisorios en los cuales pueda verse comprometida la imparcialidad por existir conflictos de interés. Gestionar oportunamente un conflicto de interés, entendido éste como cualquier situación que comprometa la integridad y la imparcialidad en la toma de decisiones por estar influenciado el juicio por un interés personal en beneficio propio o de un tercero, en procesos como el ingreso, promoción, evaluación, adquisición de bienes o servicios y financiamiento privado en la investigación y desarrollo tecnológico, entre otros, así como tomar las medidas preventivas al momento de ser informados por su superior jerárquico de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés. (La conducta tiene sustento en el principio de imparcialidad y la regla de integridad de actuación desempeño y cooperación con la integridad)

ix. Seleccionar a las personas para los procesos de ingreso y promoción de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia comprobada, garantizando la igualdad de oportunidades, buscando atraer a las y los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos. Al mismo tiempo no contratar a personas cuyos intereses particulares, laborales, económicos o de negocios sean contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñan en el servicio público;

o personas que no cuentan con el perfil del puesto, los requisitos y documentos establecidos o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano. (La conducta tiene sustento en el principio de imparcialidad y las reglas de integridad de actuación desempeño y cooperación con la integridad y recursos humanos).

x. Asegurar la integridad de los proyectos de investigación, docencia, vinculación, desarrollo tecnológico e innovación al hacer explicitas las fuentes de financiamiento, los métodos y datos utilizados para facilitar su replicabilidad y revisión por pares. (La conducta tiene sustento en los principios honradez y, eficiencia, eficacia y transparencia y la regla de integridad de actuación desempeño y cooperación con la integridad).

xi. Actuar éticamente bajo los principios y valores de la institución, desde la honestidad, la transparencia y el respeto, la veracidad y la certeza. (La conducta tiene sustento en los principios honradez y, eficiencia, eficacia y transparencia y la regla de integridad de actuación desempeño y cooperación con la integridad).

xii. No interpretar y aplicar la normatividad en beneficio personal, de algún grupo cercano, familia o terceras personas, así como de aprovechar las leyes y la normatividad para dar un trato desigual y desleal a otros miembros de la Comunidad Geo o usuarios externos. (La conducta tiene sustento en la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xiii. Conducirse con rectitud y honradez sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización a cambio de favorecerlos o ayudarlos, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio. (La conducta tiene sustento en los principios honradez y, eficiencia, eficacia y transparencia y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xiv. Consolidar una cultura del servicio público orientado a resultados, la optimización de los recursos, la eficacia, la economía, la disciplina y la cooperación. De manera que los bienes, servicios y recursos públicos se administren con legalidad y austeridad para satisfacer los objetivos y metas a los que están destinados primando el interés social. (La conducta tiene sustento en los principios honradez y, eficiencia, eficacia y transparencia y las reglas de integridad de control interno; y, actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xv. Asumir que los bienes y recursos puestos a su disposición para realizar sus labores, son bienes públicos, no privados, por lo que se abstienen de utilizarlos para su beneficio personal y asumen el compromiso de cuidarlos, usarlos correctamente, darles mantenimiento y devolverlos a la institución cuando ya no se requieran. (La conducta tiene sustento en el principio de eficiencia, eficacia y transparencia; y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xvi. Conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad en los procesos de contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad y garantizando las mejores condiciones para el Estado. (la conducta tiene sustento en las reglas de integridad de contrataciones públicas, autorización y concesiones; y, el principio de imparcialidad).

xvii. En los trabajos de campo y comisiones de representación, utilizar con austeridad y sencillez los viáticos asignados, observando su comprobación oportuna cumpliendo los requisitos fiscales correspondientes, evitando utilizarlos en rubros no autorizados y para usos personales, familiares o de negocios. (La conducta tiene sustento en el principio de honradez; y, la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad)

xviii. Promover y adoptar hábitos de ahorro en agua, energía, combustibles y materiales, como: apagar la luz, el aire acondicionado, las computadoras, los monitores y demás aparatos

eléctricos cuando no se utilicen y desconectar de la corriente, aquellos que no se usarán con regularidad. (La conducta tiene sustento en el valor de cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico)

xix. Adoptar una fuerte voluntad de respeto y defensa de las diversas culturas del país y de los pueblos originarios. (La conducta tiene sustento en el valor de cuidado del entorno cultural y ecológico)

xx. Eliminar toda forma de violencia laboral, incluidos el acoso y hostigamiento laboral, entendidos como acciones que implican abuso de poder, dar malos tratos, hostiles o vejatorios, intimidar, opacar, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a otra persona, y que impactan negativamente en la autoestima, salud, integridad, dignidad, libertad y seguridad de la persona que las recibe. (La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xxi. Eliminar toda forma de violencia digital, conductas cometidas, instigadas o agravadas en parte o totalmente por el uso de las Tecnologías de la Información, plataformas de redes sociales, sistemas de mensajería instantánea o correo electrónico o cualquier otro similar, que causan un daño psicológico y emocional, refuerzan los prejuicios, dañan la reputación, causan pérdidas económicas y plantean barreras para la participación en la vida pública y privada de la víctima. (La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

xxii. Eliminar toda forma de violencia laboral y docente contra las mujeres, entendida como aquella que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y que consiste en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Así como toda forma de violencia contra las mujeres que consiste en actos u omisiones que basados en el género causan daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. (La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos y la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad).

5. RIESGOS ÉTICOS

Los riesgos éticos son situaciones en las que potencialmente pueden vulnerarse el Código de Conducta, transgredirse los Principios, Valores y Reglas de integridad, u ocurrir hechos de corrupción y faltas administrativas. Por lo que es tarea en términos de la Unidad, del Órgano Interno de Control, la elaboración de un diagnóstico sobre los principales riesgos de integridad en el CentroGeo, presentando para el año 2023 los siguientes:

Riesgo ético uno:
Actuación bajo conflicto de interés en los procedimientos de contrataciones públicas.

Pauta específica de conducta:
Las personas servidoras públicas deberán cumplir el artículo 49, fracción IX de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece: Cerciorarse, antes de la celebración de contratos de adquisiciones, arrendamientos o para la enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza o la contratación de obra pública o servicios relacionados con ésta, que el particular manifieste bajo protesta de decir verdad que no desempeña empleo, cargo o comisión en el servicio público o, en su caso, que a pesar de desempeñarlo, con la formalización del contrato correspondiente no se actualiza un conflicto de interés. Las manifestaciones respectivas deberán constar por escrito y hacerse del conocimiento del Órgano interno de control, previo a la

celebración del acto en cuestión. En caso de que el contratista sea persona moral, dichas manifestaciones deberán presentarse respecto a los socios o accionistas que ejerzan control sobre la sociedad.

Riesgo ético dos:
Parcialidad en la aplicación de las normas de contrataciones públicas especialmente al momento de la investigación de mercado, en la evaluación de las ofertas y en la contratación misma.

Pauta específica de conducta:
Las personas servidoras públicas deberán cumplir con el artículo 7, fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece: Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Riesgo ético tres:
Otorgamiento de estímulos al personal científico o tecnológico del CentroGeo, sin observar las disposiciones normativas en la materia, principalmente en la evaluación.

Pauta específica de conducta:
Las personas servidoras públicas deberán cumplir el artículo 7, fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece: Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones; así como los Lineamientos para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico de CentroGeo.

6. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Son funciones del Comité de Ética y sus miembros, del Órgano Interno de Control del CentroGeo y la Dirección de Administración la interpretación, consulta y asesoría del presente documento en caso de dudas con motivo de su aplicación u observación, quienes podrán ser contactados a través de sus correos institucionales, teléfonos de oficina o de manera presencial.

Las Personas Consejeras en materia de Acoso y Hostigamiento Sexual y las Personas Asesoras en materia de Discriminación, tienen la función de asesorar, brindar apoyo y acompañar durante todo el proceso a las personas que lo soliciten, de acuerdo con los protocolos correspondientes en sus materias. Dichas personas podrán ser contactadas a través de sus correos institucionales, teléfonos de oficina o de manera presencial.

Cualquier persona podrá presentar una denuncia o notificar un posible incumplimiento al Código de Conducta a través de los siguientes canales oficiales:
Comité de Ética: etica@centrogeo.edu.mx
Titular del Órgano Interno de Control: jsolis@centrogeo.edu.mx

El proceso de atención a una denuncia se hará conforme a lo establecido en los numerales 51 al 90 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

En lo que refiere a consultas en materia de conflicto de interés, éstas podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual lo remitirá a la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública

Federal de la Secretaría de la Función Pública en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

Las sugerencias y propuestas para mejorar el Código de Conducta o para realizar acciones que permitan alcanzar sus objetivos podrán enviarse al correo: etica@centrogeo.edu.mx .

GLOSARIO

Acoso laboral: Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, esta conducta puede llevarse mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la persona, agresiones verbales en su contra, o la asignación de una carga excesiva de trabajo, con toda la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, dignidad, libertad y seguridad de la persona acosada.

Acoso sexual: La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente en que se realice en uno o varios eventos.

Actuación, desempeño y cooperación con la integridad: Regla de Integridad que aspira a un servicio público de excelencia, conforme a los principios, valores y compromisos, del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.

Administración de bienes muebles e inmuebles: Regla de Integridad que establece que a fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán en todo momento, el cuidado de los mismos.

Austeridad Republicana: Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

CentroGeo: Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial A.C.

Código de Conducta: Instrumento de gestión de la institución que establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos dentro de la organización o individuo con base a su declaración de valores, principios y creencias, el cual es emitido por el Director General del CentroGeo a propuesta del Comité de Ética.

Código de Ética: Instrumento deontológico al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, del Gobierno Federal emitido por la Secretaria de la Función Pública el 20 de agosto de 2015, cuya última modificación fue publicada el 05 de febrero del 2019, ambas en el Diario Oficial de la Federación. Establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité: El Comité de Ética del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C. (CentroGeo) y en su caso, los subcomités o comisiones temporales que se establezcan.

Comunidad Geo: Todas las personas que laboran, prestan servicios y realizan funciones de vinculación, investigación, atención a alumnos, docencia, y administrativas.

Conflicto de interés: Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones. Conforme a lo previsto en el artículo 3 fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Contrataciones públicas: Regla de Integridad que establece que, para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionabilidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana y transparencia.

Control Interno: Regla de Integridad que estable que las personas que participan en procesos en materia de control interno deberán asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimiento, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas.

Cooperación: Valor que busca propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio la sociedad.

Corrupción: Mal uso de los derechos y autoridad que se le confieren a un funcionario para conseguir una ventaja o beneficio económico para él o alguien cercano a él, con acciones que son contrarias al ordenamiento legal del Estado.

Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico: Valor que busca evitar la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumir una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y

conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Desarrollo sustentable: El proceso evaluable mediante criterios e indicadores de carácter ambiental, económico y social que tiende a mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas, que se funda en medidas apropiadas de preservación del equilibrio ecológico, protección del ambiente y aprovechamiento de recursos naturales, de manera que no se comprometa la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras.

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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los 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.

Eficacia: Principio que establece el actuar conforme a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales, metas programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.

Eficiencia: Principio que busca que todas las personas servidoras públicas ejerzan los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad. Logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado a los recursos naturales.

Equidad de género: Valor que busca garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Honradez: Principio que busca fomentar la rectitud en el ejercicio del empleo cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto. Establece que las personas servidoras públicas deben conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Hostigamiento laboral: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad de género: Principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Imparcialidad: Principio que busca brindar a la ciudadanía y a la población en general, el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales.

Información pública: Regla de Integridad que establece que todas las personas servidoras públicas deberán conducir su actuación conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Lealtad: Principio que busca corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido a las personas servidoras públicas, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales, o ajenos al interés público.

Legalidad: Principio que busca fomentar el cumplimiento de las normas jurídicas, con el estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

Licencias, permisos, autorización y concesiones: Regla de integridad que establece que para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se verificará el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad en aras del interés público.

Liderazgo: Valor que busca que las personas servidoras públicas sean una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo.

Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

Normas: Reglas que deben observarse por las personas Servidoras públicas en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

Persona servidora pública: Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas con base en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres. Busca contribuir a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los diversos ámbitos de toma de decisiones.

Principios: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Procedimiento administrativo: Regla de Integridad que establece que las personas que participan en procedimientos administrativos deben conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

Procesos de evaluación: Regla de Integridad que establece que las personas que participan en los procesos de evaluación deberán actuar con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que garantice el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Pan Nacional de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.

Programas gubernamentales: Regla de Integridad para las implementación y operación de los programas gubernamentales que deberá sujetarse a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia, y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.

Reglas de Integridad: Rigen las conductas de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y sirven de guía para identificar acciones que puedan vulnerar lo previsto en cada una de ellas. Fueron emitidas en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

Recursos humanos: Regla de Integridad que promoverá la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas

servidoras públicas; asimismo, aplicará toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.

Respeto: Valor que busca que las personas servidoras públicas, otorguen un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y una comunicación efectiva.

Respeto a los Derechos Humanos: Valor que busca velar por los derechos humanos en el ámbito de las competencias y atribuciones de las personas servidoras públicas para garantizar, promover y protegerlos de conformidad con los Principios de *Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de *Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de *Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de *Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Transparencia: Principio en el que las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

Trámites y servicios: Regla de Integridad que establece que las personas que participen en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, deberán atender a las personas usuarias de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencia ni favoritismo, en apego a la legalidad y brindando en todo momento un trato digno, respetuoso y cordial.

Unidad: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflicto de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Es el conjunto de actos u omisiones realizados por personas servidoras públicas en contra de aquellas personas con quien mantienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, y cuya finalidad es dañar la autoestima, la salud, la integridad, la dignidad, la

libertad e integridad de la víctima impidiendo así su desarrollo. Estos actos u omisiones pueden constituirse en un solo evento o en una serie de eventos por conductas de carácter verbal, no verbal, físicas y virtuales. Será considerado también como violencia laboral todo acto de acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual.

El presente Código de Conducta fue aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité Ética, el día 29 del mes de junio de 2023.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité de Ética del CentroGeo y de la validación de la persona titular de la Dirección General de la institución.

SEGUNDO.- Se abroga el Código de Conducta aprobado por el Comité de Ética del CentroGeo de fecha 02 de septiembre de 2021.

TERCERO.- La aplicación del presente instrumento será inmediata y obligatoria para toda la Comunidad que integra CentroGeo.

CUARTO.- El Director de Administración en su carácter de Presidente del Comité de Ética deberá difundir el presente Código de Conducta, al interior del CentroGeo, publicándolo en el portal electrónico de la institución, a través de los medios de comunicación interna y lo hará del conocimiento a la Unidad de Control y Mejora y de la Administración Pública federal a través de su incorporación en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE).

En la Ciudad de México a los 10 días del mes de enero de 2024, suscriben el presente documento el Dr. Pablo López Ramírez, Director General Interino y el Lic. Omar Francisco Gómez Martínez, Presidente del Comité de Ética del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C.

Dr. Pablo López Ramírez
Director General Interino

Lic. Omar Francisco Gómez Martínez
Presidente del Comité de Ética