



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



**CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN OPTICA, A.C.**

Código de Conducta

Comité de Ética

2024

4





Contenido

<u>Objetivo</u>	1
<u>Ámbito de aplicación y obligatoriedad</u>	1
<u>Glosario</u>	1
<u>Filosofía Institucional</u>	4
<u>Exhorto a la comunidad del CIO</u>	5
1. <u>Riesgos éticos</u>	6
2. <u>Conductas de las personas servidoras públicas</u>	8
<u>Instancias de implementación</u>	11
<u>Protesta del código de conducta</u>	13
<u>Transitorios</u>	13
<u>Fecha de emisión</u>	14

4





**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Objetivo

El objetivo del presente Código de Conducta es servir como una guía de la conducta que las personas servidoras públicas del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. deben aplicar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y demás funciones para coadyuvar a desarrollar éticamente investigación básica y aplicada en el campo de la óptica y fotónica, impulsar la transferencia y aplicación tecnológica en el sector productivo y social del país, formar recursos humanos de alto nivel y fomentar una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana, con el fin de mantener la institución como un Centro de excelencia, con liderazgo nacional y reconocimiento internacional, complementándose al Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Ámbito de aplicación y obligatoriedad

La observancia del presente Código de Conducta es obligatoria para las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. En el caso de las personas estudiantes, prestadoras de servicio social, practicantes profesionales, personal de vigilancia e intendencia y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas y tengan alguna relación con la institución, este Código de Conducta será instrumento orientador de la conducta que deben asumir.

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 o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



**CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN ÓPTICA, A.C.**

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. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

CIO: Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.

Conflicto de interés: La 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: En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Equidad de género: Alude a una cuestión de justicia, es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de la equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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, cultural y familiar.

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Riesgo ético: Es cualquier situación en la que potencialmente pudiera materializarse un acto de corrupción, debido a la transgresión de principios, valores, compromisos o reglas de integridad indicados en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y que han sido identificados por el Comité de Ética a partir del diagnóstico realizado anualmente.

SIDEC: Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas.

UCMAPF: Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Filosofía Institucional

Con el propósito de tener presente el deber ser del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. y las personas que lo integran, se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

Misión: El Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. es un centro público cuyo propósito es desarrollar investigación básica y aplicada en el campo de la óptica y fotónica, que contribuya a los esfuerzos de la comunidad científica para impulsar las fronteras del conocimiento y su aplicación en el sector productivo y social del país, además de la formación de recursos humanos de alto nivel, el desarrollo y la transferencia de tecnología, y la contribución de una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana.

Visión: Ser un Centro de investigación de excelencia, con liderazgo nacional y reconocimiento internacional creciente en el campo de la óptica y fotónica, ocupando un lugar central en el desarrollo de la ciencia y la tecnología de nuestro país.

Objetivos estratégicos: Contribuir al conocimiento científico, a través de la investigación teórica y experimental en óptica y disciplinas afines, fortalecer la capacidad científica y tecnológica del país, a través de programas de especialidad y posgrados de calidad internacional, contribuir al crecimiento tecnológico del país, a través del desarrollo y la transferencia de tecnología, y coadyuvar al desarrollo de una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana, a través de la divulgación y difusión del conocimiento científico.

La Unidad Aguascalientes del CIO fortalece la presencia del Centro en el sector productivo industrial, académico y científico del Estado, ciudad de Aguascalientes y su región de influencia.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Exhorto a la comunidad del CIO

A toda la comunidad del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.:

El desempeño de la función pública representa una responsabilidad mayor, no solo para con la institución, sino particularmente con la sociedad mexicana que es la que posibilita nuestro quehacer cotidiano. En este sentido, es de gran importancia que todas las empleadas y todos los empleados del Centro, independientemente de nuestra categoría o comisión, en todo momento busquemos conducirnos con respeto y ética, mejorando así nuestro sentido de identidad y orgullo con la institución.

Por este medio exhorto a todo el personal, conforme a nuestra obligación como personas servidoras públicas, a cumplir el Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C, el Código de Ética de la Administración Pública Federal y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Lo anterior con el propósito de asumir nuestro compromiso ético observando los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público, absteniéndonos de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son: los actos de corrupción, la discriminación, el hostigamiento sexual y el acoso sexual o laboral. Les invito a fortalecer la cultura de la denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal y de este Código de Conducta.

Sin más por el momento, reciban un saludo.

Dra. Amalia Martínez García
Directora General
Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.





1. Riesgos éticos

El Comité de Ética del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C., apoyado en el diagnóstico de los resultados obtenidos mediante los diferentes mecanismos de participación, ha identificado los siguientes riesgos éticos, mismos que se detallan en la tabla del Anexo 1 del presente Código.

- I. **Desconocimiento o incorrecta aplicación de la normatividad interna y procesos internos.** Genera violaciones a la normativa interna y procesos por su incorrecta aplicación debido a la falta de actualización o desconocimiento de la misma, lo que lleva a la posibilidad de retrasar de manera negligente las actividades de un área determinada o la aplicación de costumbres discrecionales en lugar de la normativa.
- II. **Por desconocimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.** Puede suceder: (a) realizar actos u omisiones que pudieran constituir faltas administrativas (p.ej. enriquecimiento ilícito u ocultamiento de conflicto de interés); (b) conflictos de interés que puedan afectar el desempeño objetivo e imparcial del empleo, cargo, comisión o funciones; o (c) incumplimiento de funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas en la entidad.
- III. **En el proceso de asignación de diversos recursos económicos al interior de la comunidad.** Puede ocurrir la asignación de recursos fiscales de forma discrecional y sin transparencia ni rendición de cuentas.
- IV. **En los procesos de compras y contratación de servicios.** Puede llevarse a cabo un proceso inadecuado de contratación (p.ej. elaboración e integración de requisiciones, licitación pública, invitación a cuando menos tres personas, adjudicación directa, cancelación del procedimiento de contratación, suscripción de contratos, garantías).
- V. **En los procesos relacionados con la selección, evaluación y permanencia del personal.** Los procesos de reclutamiento y selección, de ingreso, desarrollo de capital humano (capacitación), evaluación del desempeño, de clima y cultura organizacional y estímulos, pueden realizarse conforme a la



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



costumbre y no conforme a la normativa, así como la participación indebida de personal en la selección, nombramiento, designación, contratación, evaluación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción del personal, que puede derivar alguna ventaja o beneficio personal o para una tercera persona.

- VI. Acoso laboral.** El acoso laboral aparece en el Código de Ética de la Administración Pública Federal como una de las principales conductas que las personas servidoras públicas deben evitar, pues laceran lo más profundo de la dignidad de una persona trabajadora.
- VII. Conductas o toma de decisiones sin considerar la igualdad y equidad de género.** En los procesos de evaluación, selección, asignación de recursos, en los cuales participan personas de diferente condición de género (en términos del Código de Ética de la Administración Pública Federal, hombres y mujeres) pueden existir violaciones con las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- VIII. Acoso y hostigamiento sexual.** A pesar de no haber denuncias recientes sobre acoso sexual y hostigamiento sexual, las encuestas realizadas por las personas consejeras en estos temas del Comité de Ética, arrojan que sí han existido casos en la institución.
- IX. Falta de garantías para el adecuado funcionamiento de cuerpos colegiados.** Cuando las personas que ocupan cargos de mando en el CIO, están involucradas o interesadas en las denuncias atendidas en el Comité de Ética, podrían intervenir en el proceso ostentando sus cargos e influencias, directamente o a través de terceras personas. Lo que constituye una influencia significativa para el Comité.
- X. Falta de seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética.** Ni el Comité de Ética, ni la Administración del CIO cuentan con un procedimiento específico para dar el adecuado seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité.



- XI. Apatía de la comunidad para involucrarse en asuntos de interés colectivo como el trabajar en equipo.** Las personas integrantes de la comunidad CIO presentan un alto grado de apatía a participar en las actividades organizadas por el Comité de Ética, como capacitaciones y encuestas. Incluso, aunque regularmente se expresan comentarios sobre ser o conocer víctimas de actos contrarios a la ética pública, muy pocas veces se denuncia formalmente ante el Comité de Ética, lo que genera un ambiente laboral nocivo que afecta los resultados y objetivos de las áreas y del CIO.

2. Conductas de las personas servidoras públicas

El Comité de Ética del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C., ha enlistado a continuación las conductas que pudieran mitigar los riesgos éticos mencionados de conformidad al Artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

- I. Aplicación de la normativa.** Cumpló con la normativa interna y externa en el desempeño objetivo e imparcial de mi empleo, cargo, comisión o funciones, para tal fin:
 - a) Conozco y cumpló con la Ley General de Responsabilidades Administrativas evitando ocultar actos que pudieran constituir faltas administrativas.
 - b) Conozco la normatividad interna cumpliendo con los principios de eficacia y eficiencia.
 - c) Como titular de alguna dirección o miembro de órganos colegiados me capacito continuamente en temas relacionados con la normativa interna y externa.
 - d) Como titular de alguna dirección mantengo un programa de actualización continua de cada proceso y normativa interna.
 - e) Me abstengo de interpretar la normativa dejando esta facultad al órgano colegiado correspondiente.

- II. Asignación de recursos.** Como titular de alguna dirección asigno recursos fiscales con transparencia, evitando la discrecionalidad y los conflictos de interés, así también, fomentando la rendición de cuentas, para este fin:



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



- a) Llevo a cabo el proceso de asignación de becas en apego al Lineamiento General de Becas Institucionales del CIO.
 - b) Llevo a cabo el proceso de otorgamiento de estímulos con base en el Lineamiento para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del Centro de Investigaciones en Óptica A. C.
- III. Proceso de compras y contratación de servicios.** Participo en los procesos de compras y contratación de servicios (elaboración e integración de requisiciones, licitación pública, invitación a cuando menos tres personas, adjudicación directa, cancelación del procedimiento de contratación, suscripción de contratos, garantías), evitando conflictos de interés, actos de corrupción y atendiendo al principio de austeridad, para este propósito:
- a) Llevo a cabo el proceso de compras y contratación de servicios en apego a la normativa interna vigente (Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Centro de Investigaciones en Óptica A. C.)
- IV. Procesos relacionados con la selección, evaluación y permanencia del personal.** Como titular de la jefatura de Recursos Humanos o de alguna dirección actúo conforme a la normativa respecto a los procesos de reclutamiento y selección, ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, clima y cultura organizacional y estímulos, para tal efecto:
- a) Participo previniendo conflictos de interés y corrupción en la selección, nombramiento, designación, contratación, evaluación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción del personal.
 - b) Llevo a cabo los procesos correspondientes al personal científico y tecnológico en apego al Estatuto del Personal Académico.
 - c) En el caso del personal administrativo, llevo a cabo el proceso de forma transparente, evitando la discrecionalidad y fomentando la superación del personal.
- V. Respeto a los derechos humanos y no discriminación.** Fomento un ambiente laboral basado en el trato digno, respeto mutuo, libre de violencia, discriminación, distinción, exclusión, restricción o cualquier otro motivo,



que atente contra la dignidad humana de las personas servidoras públicas, así como de la ciudadanía, para este efecto:

- a) Me conduzco con dignidad y respeto hacia mis compañeras, compañeros de trabajo y estudiantes del Centro, no importando edad, religión, preferencia sexual, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.
- b) Señalo ante las instancias competentes las violaciones a los derechos humanos y los actos de discriminación y violencia en los que pudiera atestiguar.

VI. Acoso laboral. Evito conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, así mismo:

- a) Como titular de alguna dirección, jefatura, coordinación o cualquier puesto de mando, evito privar de permisos o beneficios al personal subordinado.

VII. Equidad e igualdad de género. Me conduzco considerando la equidad e igualdad de género, cumpliendo con las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, para ello:

- a) Uso una comunicación oral y escrita incluyente, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
- b) Atiendo las capacitaciones en temas de equidad, igualdad de género y no discriminación.
- c) Como titular de alguna dirección, jefatura, coordinación o cualquier puesto de mando, llevo a cabo el proceso de toma de decisiones con perspectiva de género, particularmente en los procesos de evaluación, selección y asignación de recursos.

VIII. Acoso y hostigamiento sexual. Me conduzco en forma digna, evitando expresarme o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual en términos del Código de Ética de la Administración Pública Federal, además:

- a) Atiendo las capacitaciones en temas de prevención de acoso y hostigamiento sexual, así como de cultura de la denuncia.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



b) Señalo ante las instancias competentes los actos de acoso y hostigamiento sexual en los que pudiera atestiguar.

IX. Órganos colegiados. Atiendo las recomendaciones y los acuerdos emitidos por los órganos colegiados cumpliendo con los principios de eficiencia y transparencia, además:

- a) Como miembro de órganos colegiados mantengo y realizo procedimientos de seguimiento junto con las áreas correspondientes.
- b) Como titular de alguna dirección, jefatura, coordinación o cualquier puesto de mando, me abstengo de intervenir en los procesos del Comité de Ética ostentando cargos e influencias, directamente o a través de terceras personas.

X. Participación en actividades de interés colectivo. Participó activamente en actividades de interés colectivo propuestas por los órganos colegiados y Recursos Humanos, tales como: encuestas, capacitaciones y cursos para lograr los objetivos estratégicos del CIO, cumpliendo con el valor de cooperación.

Instancias de implementación

Vigilancia. El Comité de Ética, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilará la observancia de lo dispuesto en este Código de Conducta.

Consultas. Cualquier persona podrá consultar, a través de medios físicos o electrónicos, al Comité de Ética o al Órgano Interno de Control (OIC), sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código de Conducta. Las consultas en materia de conflicto de interés podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual las remitirá a la UCMAPF en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

a) El Comité de Ética recibe consultas de manera presencial, las personas interesadas pueden acercarse a cualquier integrante del Comité; y de manera



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



electrónica, a través del correo electrónico de cualquier integrante o del correo electrónico comite.etica@cio.mx.

- b) El OIC recibe consultas de manera presencial en las oficinas 237 y 238 del edificio A de la sede CIO de León; por teléfono al +52 4774414200 Ext. 317; y en los correos: contraloria@cio.mx, cio_toic@funcionpublica.gob.mx.

Interpretación. Corresponde al Comité de Ética la interpretación administrativa del presente Código de Conducta, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

Denuncias. Cualquier persona servidora pública o particular podrá denunciar los incumplimientos al Código de Conducta ante las siguientes instancias:

- a) El Comité de Ética, con una visión preventiva, recibe denuncias por vulneraciones al Código de Conducta o al Código de Ética de la Administración Pública Federal y, de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá realizar recomendaciones en términos de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público. Las denuncias podrán enviarse al correo electrónico denuncias@cio.mx o bien siguiendo el procedimiento indicado en el Protocolo para Presentar Denuncias emitido por el Comité de Ética.
- b) El Órgano Interno de Control, autoridad al interior encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, recibe denuncias por teléfono al +52 4774414200, Ext. 317; personalmente en las oficinas 237 y 238, edificio A de la sede CIO de León, Guanajuato; mediante el buzón de quejas y denuncias ubicado a un lado de la puerta 236 del edificio A de la sede CIO de León; a los correos electrónicos contraloria@cio.mx, cio_toic@funcionpublica.gob.mx; mediante el sistema SIDEC en el sitio web <https://sidec.funcionpublica.gob.mx>; y en la Plataforma Ciudadanos Alertadores: <https://alertadores.funcionpublica.gob.mx>.



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Protesta del código de conducta

Las personas servidoras públicas del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. protestarán este Código de Conducta mediante una “Carta compromiso” (Anexo 2), en la que asentarán conocer, comprender y dar cumplimiento a dicho instrumento, en términos del 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, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020.

Transitorios

PRIMERO. El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su emisión por parte de la persona Titular del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.

SEGUNDO. Se abroga el Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica A.C. emitido el día 25 de septiembre de 2019 cuya última ratificación fue el día 20 de junio del 2022.

TERCERO. El Código de Conducta del CIO deberá revisarse y en su caso actualizarse según el Comité de Ética lo considere pertinente de acuerdo a las necesidades de la institución o en atención a las instrucciones de la UCMAPF, para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal.

CUARTO. Las direcciones a cargo de las actividades sustantivas del CIO, elaborarán manuales de buenas prácticas respecto al desarrollo de estas actividades, dentro de los 90 días posteriores a la fecha de emisión del presente Código de Conducta a fin de identificar posibles riesgos éticos e integrarlos al mismo.



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Fecha de emisión

El presente Código de Conducta fue emitido por la persona Titular del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. a propuesta del Comité de Ética, con la previa aprobación del Órgano Interno de Control, en la ciudad de León, Guanajuato en **fecha 9 de mayo de 2024.**

4

ATENTAMENTE

**DRA. AMALIA MARTÍNEZ GARCÍA
DIRECTORA GENERAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.**



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Anexo 1

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS 2024

Comisión de Mejora de Procesos y Comisión de Gestión
Comité de Ética del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.

Ítem	Nombre del riesgo	Descripción del riesgo	Área(s) susceptible(s) al riesgo	Principios o Valores en riesgo	Acciones para mitigar el riesgo
I	DESCONOCIMIENTO O INCORRECTA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD INTERNA Y PROCESOS INTERNOS.	Violaciones a la normativa interna y procesos por su incorrecta aplicación debido a la falta de actualización, o desconocimiento de la misma, lo que lleva a la posibilidad de retrasar de manera negligente las actividades de un área determinada o la aplicación de costumbres discrecionales en lugar de normativa.	Todas, particularmente, procesos administrativos, direcciones, jefaturas de departamento, CTCl, Comité de Ética, OIC.	Legalidad, Honradez y Eficacia	Generar un programa de actualización continua de cada proceso y normativa interna. Recomendar la capacitación en materia laboral sobre la forma correcta de emitir y recibir instrucciones u órdenes con la finalidad de concientizar a todo el personal sobre las consecuencias que estos actos tienen en la eficiencia de sus actividades laborales.
II	DESCONOCIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	Ocultar actos u omisiones que pudieran constituir faltas administrativas (enriquecimiento oculto u ocultamiento de conflicto de interés). Conflictos de interés que puedan afectar el desempeño objetivo e imparcial del empleo, cargo, comisión o funciones. Incumplimiento de funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas en la entidad.	Todas, principalmente los cargos con posición de poder como las direcciones y jefaturas.	Honradez, Imparcialidad, Legalidad, Derechos Humanos, Respeto y Eficacia.	Capacitar y sensibilizar al personal, particularmente al personal directivo y jefaturas de departamento. Llevar a cabo el proceso de toma de decisiones con perspectiva de género conforme al Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. Fomentar la denuncia facilitando el procedimiento y garantizando el respeto a la dignidad y los derechos de las personas denunciantes.
III	PROCESO DE ASIGNACIÓN DE DIVERSOS RECURSOS ECONÓMICOS AL INTERIOR DE LA COMUNIDAD	Asignación de recursos fiscales de forma discrecional y sin transparencia ni rendición de cuentas.	Cualquiera de las direcciones: General, Administración, Investigación, Formación Académica y Tecnología e Innovación.	Honradez, Imparcialidad y Legalidad.	Llevar a cabo el proceso de asignación de becas en apego al Lineamiento General de Becas Institucionales del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C., llevar a cabo el proceso de otorgamiento de estímulos con base en el Lineamiento para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del Centro de Investigaciones en Óptica A. C.





Ítem	Nombre del riesgo	Descripción del riesgo	Área(s) susceptible(s) al riesgo	Principios o Valores en riesgo	Acciones para mitigar el riesgo
IV	PROCESO DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS	Proceso inadecuado de contratación (elaboración e integración de requisiciones, licitación pública, invitación a cuando menos tres personas, adjudicación directa, cancelación del procedimiento de contratación, suscripción de contratos, garantías).	Área contratante (Departamento de Servicios Generales) y área requirente (las direcciones: General, Administración, Investigación, Formación Académica y Tecnología e Innovación).	Honradez, Imparcialidad, Legalidad, Eficiencia y Eficacia.	Llevar a cabo el proceso en apego a la normativa interna vigente (Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.).
V	RIESGOS EN LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL	Los procesos de planeación de recursos humanos pueden realizarse conforme a la costumbre y no conforme a la normativa (reclutamiento y selección, ingreso, desarrollo de capital humano (capacitación), evaluación del desempeño, clima y cultura organizacional, estímulos). Participación indebida en la selección, nombramiento, designación, contratación, evaluación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción del personal, que puede derivar alguna ventaja o beneficio personal o para una tercera persona.	Recursos Humanos en combinación con cualquier área requirente (las direcciones: General, Administración, Investigación, Formación Académica y Tecnología e Innovación).	Imparcialidad, Legalidad, Eficiencia y Eficacia.	Llevar a cabo el proceso en apego a la normativa interna vigente (Estatuto del Personal Académico). Fomentar la denuncia facilitando el procedimiento y garantizando el respeto a la dignidad y los derechos de las personas denunciantes.
VI	ACOSO LABORAL	El concepto "laboral" confunde el campo de aplicación de la prevención del acoso, pues hay quienes suponen que la Ley Federal del Trabajo es la encargada, sin embargo, el acoso laboral aparece en el Código de Ética de la APF como una de los principales actos que las personas servidoras públicas deben evitar pues laceran lo más profundo de la dignidad de una persona trabajadora.	Cualquier área con personal a su cargo, particularmente las direcciones, coordinaciones y jefaturas.	Honradez, Imparcialidad, Derechos Humanos, respeto y Legalidad.	Capacitar y sensibilizar al personal, particularmente al personal directivo y jefaturas de departamento. Llevar a cabo el proceso de toma de decisiones con perspectiva de género conforme al Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.
VII	CONDUCTAS O TOMA DE DECISIONES SIN CONSIDERAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO. Loma del Bosque No. 1000, Col. Jardines de la Fuente, CP. 37150, Querétaro, Qro. Tel.: (477) 441 42 00	En los procesos de evaluación, selección, asignación de recursos donde estén involucradas personas de diferente género (en términos del Código de Ética de la APF, hombres y mujeres) se podría incumplir con las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.	Cualquier área con personal a su cargo, particularmente las direcciones, coordinaciones y jefaturas. León, Gto., México.	Derechos Humanos, Respeto y Legalidad.	Capacitar y sensibilizar al personal, particularmente al personal directivo y jefaturas de departamento. Llevar a cabo el proceso de toma de decisiones con perspectiva de género conforme al Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.





Ítem	Nombre del riesgo	Descripción del riesgo	Área(s) susceptible(s) al riesgo	Principios o Valores en riesgo	Acciones para mitigar el riesgo
VIII	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL	A pesar de no haber denuncias recientes sobre acoso sexual y hostigamiento sexual, las encuestas realizadas por las personas consejeras en estos temas del Comité de Ética arrojan que sí han existido casos en la institución. Cuando las personas que ocupan cargos de mando en el CIO, están involucradas o interesadas en las denuncias atendidas en el Comité de Ética, podrían intervenir en el proceso ostentando sus cargos e influencias, directamente o a través de terceras personas, lo que constituye una influencia significativa para el Comité.	Cualquier área con personal a su cargo, particularmente las direcciones, coordinaciones y jefaturas. Direcciones y jefaturas.	Derechos humanos y Respeto.	Capacitar y sensibilizar al personal, particularmente sobre temas relacionados con mejorar la cultura de la denuncia.
IX	FALTA DE GARANTÍAS PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE CUERPOS COLEGIADOS	Ni el Comité de Ética, ni la Administración del CIO cuentan con un procedimiento específico para dar el adecuado seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité. Las personas integrantes de la comunidad CIO presentan un alto grado de apatía a participar en las actividades organizadas por el Comité de Ética, como capacitaciones y encuestas. Incluso, aunque regularmente se expresan comentarios sobre ser o conocer víctimas de actos contrarios a la ética pública, muy pocas veces se denuncia formalmente ante el Comité, lo que genera un ambiente laboral nocivo que afecta los resultados y objetivos de las áreas y del CIO.	Recursos Humanos, Comité de Ética.	Imparcialidad, Derechos Humanos	Formalizar un pronunciamiento público interno de las direcciones y jefaturas donde se declare el compromiso de garantizar el libre funcionamiento del Comité de Ética, apegándose al comportamiento indicado en el Código de Ética de la APF.
X	FALTA DE SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS POR EL COMITÉ DE ÉTICA			Eficiencia, Transparencia	Elaborar el procedimiento de seguimientos entre el Comité de Ética y el departamento de Recursos Humanos, atendiendo el criterio de máxima transparencia.
XI	APATÍA DE LA COMUNIDAD PARA INVOLUCRARSE EN ASUNTOS DE INTERÉS COLECTIVO COMO EL TRABAJAR EN EQUIPO		Cualquier área con personal a su cargo, particularmente las direcciones, coordinaciones y jefaturas.	Cooperación y Lealtad.	Fomentar el trabajo en equipo con cursos y actividades dentro y fuera de la institución donde se integre al personal directivo y jefaturas de departamento. Incluir en la evaluación anual de desempeño la participación de las personas integrantes de la comunidad en actividades de interés colectivo, de forma similar a como se hace con la participación del estudiantado en los seminarios semanales.

4





**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Anexo 2

León, Guanajuato; a ____ de _____ de _____

Carta Compromiso

Por medio de la presente, yo _____, persona
servidora pública adscrita a la Dirección _____ del Centro de
Investigaciones en Óptica A. C., con cargo de _____ y
número de personal _____, suscribo la presente carta compromiso de manera voluntaria y
protesto conocer y comprender el Código de Conducta del Centro, asumiendo el
compromiso de cumplirlo en todos los aspectos del desempeño de mi empleo, cargo o
comisión.

