

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

Texto aprobado por el Comité de Ética en la Primera Sesión Extraordinaria del 2 de septiembre 2021.

Contiene la integración de las observaciones y comentarios realizados por los miembros del Comité de Ética

**© Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial A.C., 2021**

Dr. José Ignacio Chapela Castañares  
Director General

Lic. César Larriva Ruiz  
Titular del Órgano Interno de Control

Lic. Landis Córdova de la Cruz  
Secretaria General

Lic. Omar Francisco Gómez Martínez  
Director de Administración  
Presidente del Comité de Ética

**Comité de Ética 2021**

Lic. Karoi Gabriela Vizcaya Zaragoza  
Secretaria Ejecutiva

Mtro. Camilo Alberto Caudillo Cos  
Miembro Suplente Investigador

L.C.P Karina Nohemí Martínez Álvarez  
Miembro Propietario Jefe de Departamento

C. Alma Delia Cabrera Zavala  
Miembro Suplente Jefe de Departamento

Mtra. Gabriela Quiroz Cázares  
Miembro Propietario Técnico Académico

Lic. Miguel Ángel García Jiménez  
Miembro Suplente Operativo 1

C. Dulce María Flores Rosas  
Miembro Propietario Operativo 1

C. Juan Pablo Basilio Ojeda  
Miembro Suplente Operativo 2

C. Claudia Angélica Chávez Velázquez  
Miembro Propietario Operativo 2

Dra. Noelia Ávila Delgado  
Persona Consejera HyAS

C. Yosú M. Rodríguez Aldabe Zabaraín  
Miembro Investigador Propietario

Dr. Mauricio Pablo Cervantes Salas  
Persona Consejera HyAS

C. Rufina Jiménez Jiménez  
Asesora de Recursos Humanos

Mtra. Myriam Poisot Cervantes  
Persona Consejera HyAS

Mtra. Claudia Lorena Galindo Arizpe  
Miembro Suplente Técnico Académico

C. María de Lourdes Guzmán Escorza  
Persona Asesora en Discriminación

Emitido el 24 de septiembre del 2021

Contoy 137

Col. Lomas de Padierna

Tlalpan, Ciudad de México

<https://www.centrogeo.org.mx/>

## Carta Invitación

Una demanda recurrente de la sociedad mexicana, es que los servidores públicos desempeñen sus respectivas responsabilidades con transparencia, en el marco de una conducta cimentada en valores morales que guíen su comportamiento en beneficio de la sociedad, su denotada ausencia genera la necesidad de organizar una serie de principios en los que se acopian los valores y estándares éticos que en su conjunta dan lugar a los Códigos de Conducta

El alcance de estos cuerpos normativos en toda institución de gobierno, está orientado a delimitar el desempeño de todo servidor público, 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.

En el CentroGeo se realizan actividades de investigación científica, formación de recursos humanos de alto nivel, desarrollo tecnológico e innovación desde un enfoque de Ciencias de Información Geoespacial, con la visión de consolidarnos como un Centro Público de Investigación estratégico para la atención de temas prioritarios en el país, enfocado a la formación, generación, aplicación y transferencia de conocimiento y al desarrollo de capacidades institucionales de calidad y competitividad Internacional. Por lo que es de gran importancia contar con la colaboración, dedicación, esfuerzo, y compromiso de todos y cada uno de quienes integran esta gran Comunidad.

En el actuar cotidiano de los miembros de esta comunidad- servidores públicos comprometidos por nuestra formación con la sociedad - debemos en todo tiempo acotar nuestro actuar en el marco de los principios y valores éticos contemplados en nuestro Código de Conducta y de esta forma fortalecer el ambiente de respeto y cordialidad entre los(as) compañeros(as), colaboradores(as) y sociedad en general.

Un buen indicio de responsabilidad social, personal y profesional, es asumir como propia esta declaración formal de principios y alentar en todo momento su plena observancia, ante la premisa de que su eficacia es una responsabilidad compartida.



El Director General

Dr. José Ignacio Chapela Castañares

## Índice

Carta Invitación	3
Índice	4
1. Marco General del CentroGeo	6
1.1 Misión	6
1.2 Visión	6
1.3 Atribuciones	6
2. Aspectos generales del Código de Conducta	7
2.1 Objetivo	7
2.2 Ámbito de aplicación y obligatoriedad	7
2.3 Normatividad	8
2.4 Capacitación	9
2.5 Carta compromiso	9
3. Marco Ético	10
3.1 Principios	10
3.2 Valores	11
3.3 Reglas de Integridad	12
4. Código de Conducta de CentroGeo	13
4.1 Introducción	13
4.2 Comunidad en Convivencia Armónica	15
4.3 Comunidad en Desarrollo Permanente	17
4.4 Comunidad de Igualdad y Equidad	19
4.5 Comunidad Imparcial	21
4.6 Comunidad Íntegra	23
4.7 Comunidad Libre de Violencia	25
4.8 Comunidad Responsable	29
4.9 Comunidad Saludable y Segura	31
4.10 Comunidad Sustentable	34
5. Riesgos Éticos	36
6. Vigilancia del Código de Conducta	38
7. Glosario	39
8. Transitorios	49

9. Referencias	50
10. Documentos consultados	52
Anexo 1 Carta Compromiso	53

## **1. Marco General del CentroGeo**

### **1.1 Misión**

Realizar investigación básica y aplicada, formar recursos humanos de alto nivel y desarrollar tecnologías e innovaciones en las Ciencias de Información Geoespacial y disciplinas afines de las ciencias exactas, naturales y sociales.

### **1.2 Visión**

Consolidarse como un Centro Público de Investigación estratégico para la atención de temas prioritarios en el país, enfocado a la formación, generación, aplicación y transferencia de conocimiento y al desarrollo de capacidades institucionales de calidad y competitividad internacional.

### **1.3 Atribuciones**

El CentroGeo es una entidad paraestatal de la Administración Pública Federal, conformado como un Centro Público de Investigación coordinado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. 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.

## **2. Aspectos generales del Código de Conducta**

### **2.1 Objetivo**

El Código de Conducta de 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, y 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, 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, aún 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 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 al 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 establecido en este documento dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes de conformidad a 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, Título Cuarto De las Responsabilidades de los Funcionarios Públicos, Particulares con Faltas Administrativas Graves o Hechos de Corrupción, y Patrimonial del Estado, artículos del 109 al 114.
- 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 2021 y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021, artículos 2 y 5.
- iv. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada el 29 de diciembre
- 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, artículo 16.
- vi. Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada el 19 de noviembre de 2019 en el D.O.F., artículo 23 párrafo segundo.
- vii. Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado el 12 de octubre de 2018 en el D.O.F., numeral DECIMOPRIMERO.
- viii. Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019 en el D.O.F. , artículo 1, fracción II, artículos 4, fracción I, artículos 23 y Cuarto Transitorio.
- ix. Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados el 18 de septiembre del 2020 en el D.O.F., numeral 8, fracción XIII.
- x. 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., numeral 43.
- xi. 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.

- xii. Programa
- xiii. 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.
- xiv. 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.
- xv. Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitida el 5 de julio de 2021 por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

## **2.4 Capacitación**

El Comité de Ética en su Programa Anual de Trabajo establecerá y dará seguimiento a las acciones de capacitación que sean necesarias para que las personas servidoras públicas del CentroGeo conozcan sus derechos y obligaciones en la materia y difundirá la oferta educativa existente a través de los medios electrónicos.

## **2.5 Carta compromiso**

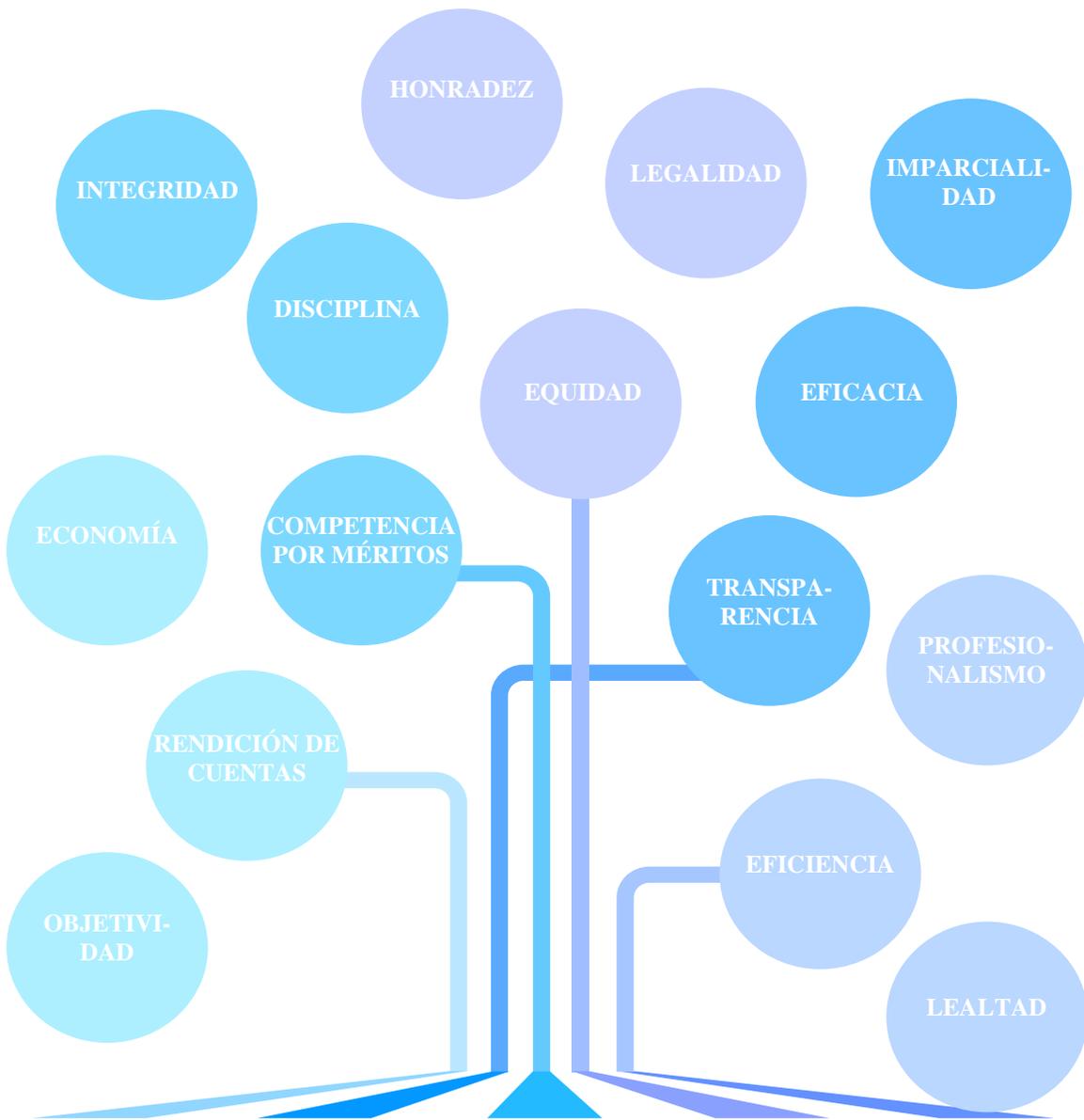
Acorde a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana es obligación de todas las personas servidoras públicas de CentroGeo conocer el contenido del presente Código de Conducta, comprenderlo y protestar su cumplimiento mediante la carta compromiso que se presenta en el 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 Secretaría 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 de CentroGeo. Se compone de 15 Principios, 8 Valores y 13 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.

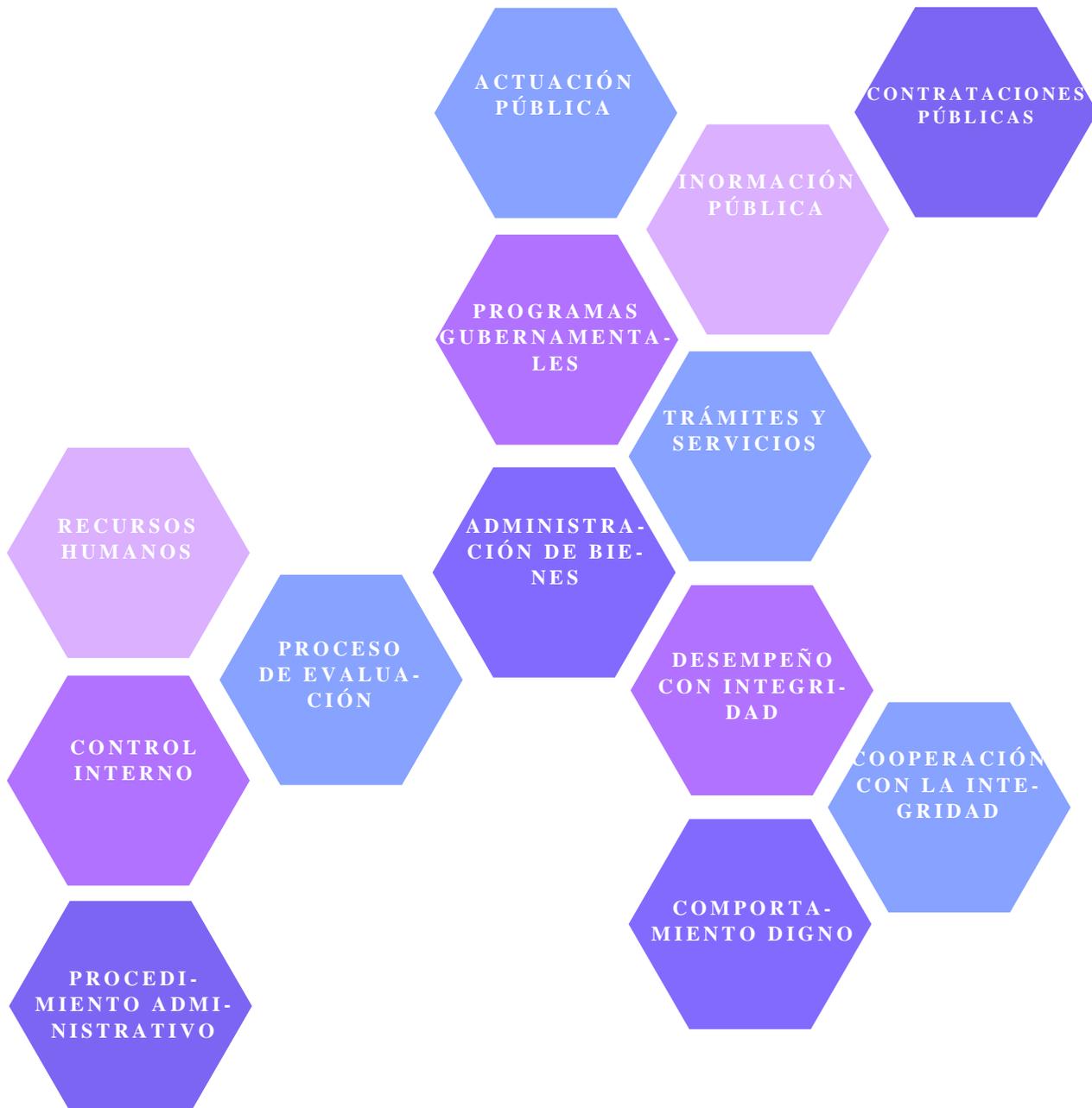
#### 3.1 Principios



### 3.2 Valores



### 3.3 Reglas de Integridad



## **4. Código de Conducta de CentroGeo**

### **4.1 Introducción**

El Código de Conducta de CentroGeo es el instrumento que hace operativo el Código de Ética en relación a 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 de distintas áreas y funciones de la institución a través de los miembros electos del Comité de Ética, 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 del 2021, 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 cuanto a riesgos éticos y áreas de atención prioritaria.

El Código de Conducta está estructurado en nueve secciones que describen los escenarios ideales a los 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. En cada sección se describen tanto los objetivos institucionales como las conductas que cada persona deberá observar y vigilar, y se resumen los Principios, Valores, Reglas de Integridad y normatividad específica más relevantes al tema.

Cabe mencionar que este instrumento deberá adaptarse continuamente a los desafíos y nuevas realidades que surjan, y ser mejorado con los comentarios y retroalimentaciones hechos por la Comunidad.



## 4.2 Comunidad en Convivencia Armónica

Objetivos: 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 el derecho a la libertad de expresión y pensamiento, así como de reunión y asociación pacíficas.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Promover la creatividad y la innovación en la generación de nuevos conocimientos, soluciones e ideas para mejorar la sociedad, satisfacer las necesidades individuales y colectivas, y contribuir al bienestar común.
- ii. Practicar una actitud autocrítica, creativa y participativa en la que cada integrante forme un criterio y discernimiento propio, autónomo y libre, con los que tomar decisiones y resolver los diferentes conflictos que puedan surgir, buscando el bienestar y la convivencia pacífica y armónica entre todas y todos. Promoviendo la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias.
- iii. Garantizar el derecho a las libertades de expresión, pensamiento, investigación y cátedra y ejercerlas con responsabilidad, buscando el libre intercambio de ideas y el diálogo respetuoso, inclusivo, solidario y empático, evitando cualquier manifestación de violencia y discriminación.
- iv. Valorar el trabajo en equipo y la cooperación como medios para lograr los objetivos comunes y propiciar la convivencia armónica. Actuando de manera profesional y con equidad, reconociendo las aportaciones y méritos de cada participante y evitando conductas agresivas y prepotentes.
- v. Respetar la libertad de reunión y asociación pacíficas.
- vi. Actuar con solidaridad, cooperación y altruismo con la sociedad atendiendo a las necesidades, situaciones de adversidad, desastres, emergencias y otros que vulneren la dignidad humana o priven el libre gozo de los derechos humanos, poniendo a disposición de la sociedad el conocimiento, habilidades y recursos con los que cuentan.
- vii. Cuidar los espacios y personas cercanos a los inmuebles, buscando una relación amable y respetuosa con las y los vecinos, participando en acciones para mejorar la seguridad y las condiciones del entorno, evitando obstruir con cualquier objeto o automóvil las zonas peatonales y públicas, las entradas y cocheras de vecinos.

Principios: Integridad

Valores: Respeto, Cooperación, Respeto a los derechos humanos.

Reglas de integridad: N/A

Normatividad específica: Derecho a la Libertad de Expresión e Imprenta de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (art. 6 y 7); Derecho a la Libertad de Pensamiento, Conciencia, Imprenta, Asociación y Religión en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 18, 19 y 20); Derecho a la Libertad para la Investigación Científica y la Actividad Creadora del Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 15).

### 4.3 Comunidad en Desarrollo Permanente

Objetivos: Crear un entorno laboral favorable que promueva el sentido de pertenencia de las y los trabajadores, disminuya los factores de riesgo psicosocial, asegure las condiciones para la adecuada realización de las tareas encomendadas, las capacitaciones adecuadas y el continuo desarrollo profesional de sus integrantes. Asegure procesos de evaluación y reconocimiento al desempeño justos, igualitarios e imparciales. Genere espacios para que cada trabajador/a pueda expresar sus opiniones y propuestas para solucionar problemas o condiciones relacionados con el desempeño de su trabajo. Fomente la comunicación entre todos los miembros y entre niveles jerárquicos, difundiendo oportunamente los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. 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.
- ii. Desempeñarse de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
- iii. Formarse y actualizarse de manera permanente con el propósito de desempeñar con calidad, autonomía, iniciativa y efectividad sus labores, aprovechando las actividades de capacitación y desarrollo que brinde el CentroGeo y otras instituciones.
- iv. Como líder, buscar la claridad de las funciones encomendadas al personal a su cargo, procurando siempre la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la corresponsabilidad.
- v. Reconocer, evaluar y retroalimentar de manera respetuosa, honesta, imparcial y oportuna el desempeño del personal que tenga a su cargo, comunicando sus áreas de oportunidad y posibilidades de desarrollo, así como sus contribuciones sobresalientes cuando aplique.
- vi. Otorgar al personal a su cargo las facilidades necesarias para que se capaciten y superen profesionalmente asegurando la participación equitativa de mujeres y hombres para que en efecto desarrollen sus potencialidades, procurando su legítima promoción laboral y evitando toda discrecionalidad y discriminación.
- vii. Propiciar esquemas laborales que permitan el cumplimiento del horario de trabajo dentro de lo que marca la Ley Federal de Trabajo y procuren la salud física y mental de las y los trabajadores y la conciliación con la vida familiar, de forma que

se evite atender constantemente las responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o atender asuntos laborales fuera del horario de trabajo.

- viii. Planificar el trabajo de manera que se tengan las pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas para evitar ritmos de trabajo acelerado y estresantes. Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa y no imponer cargas de trabajo que excedan las capacidades de las y los trabajadores ya sean cuantitativas, cognitivas, emocionales y de responsabilidades.
- ix. Abrir espacios para la interacción y el diálogo entre los miembros de la comunidad tenga la posibilidad real de influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de las actividades laborales y dar solución a problemas que se puedan presentar.

Principios: Imparcialidad, Legalidad, Profesionalismo.

Valores: Liderazgo, Cooperación.

Reglas de integridad: Desempeño permanente con integridad.

Normatividad específica: Ley Federal de Trabajo; NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

#### 4.4 Comunidad de Igualdad y Equidad

Objetivos: Garantizar el respeto a la dignidad humana y el goce de los derechos humanos de cada miembro de la Comunidad de tal forma que cada persona sea respetada y valorada. Remover los obstáculos físicos y culturales que perpetúan la discriminación, tomando en cuenta en la planeación y diseño institucional las necesidades de grupos vulnerables. Promover mecanismos que permitan la igualdad de género institucional, de manera que mujeres y hombres tengan el mismo acceso a las posibilidades y oportunidades en el desarrollo de sus actividades y crecimiento profesional. Para lo cual se buscará la paridad en los diversos cargos de representación, gestión y toma de decisiones; fortalecer los liderazgos de mujeres; erradicar los prejuicios y estereotipos que limitan la participación plena de mujeres y hombres en la vida institucional y comunitaria de CentroGeo; mejorar los servicios de denuncia, investigación, impartición de justicia y reparación de daños en materia de género y discriminación; e incorporar la perspectiva de género en las decisiones que afectan la vida institucional y comunitaria.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Respetar los derechos humanos que le son inherentes a cada miembro de la Comunidad y de la sociedad en general, garantizando el respeto a la dignidad humana y la igualdad real de oportunidades en todas las actividades y decisiones que toman.
- ii. 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.
- iii. Eliminar conductas que propicien un trato de inferioridad, restricción, distinción, rechazo o exclusión alguna a quienes integran la Comunidad Geo o solicitan sus servicios.
- iv. 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.

- v. Eliminar los estereotipos y prejuicios que incitan a la discriminación y la exclusión por género o por pertenecer a grupos socialmente vulnerables.
- vi. Asegurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades que ofrece la institución, incluidos el acceso a empleos, puestos y comisiones y la participación en la toma de decisiones de acuerdo a los niveles jerárquicos y responsabilidades correspondientes.
- vii. Promover la igualdad entre los géneros a través de la equidad al eliminar obstáculos para la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones en los ámbitos laborales y educativos en el CentroGeo o bien en las posibilidades de capacitarse en otras instituciones.
- viii. Respetar la promoción laboral de las mujeres, sin condicionar su contratación o permanencia laboral por estar embarazadas, ser madres o estar en edad reproductiva.
- ix. Distribuir equitativamente entre mujeres y hombres las labores domésticas y de cuidado, facilitando horarios laborales y condiciones flexibles que permitan tanto a mujeres como a hombres conciliar las responsabilidades de trabajo con las familiares y de cuidado, respetando sus derechos y licencias de maternidad y paternidad.
- x. 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 públicas, actividades económicas, culturales, entre otras, contribuyendo así a generar conocimiento y mejores prácticas que erradiquen la desigualdad de género.

Principios: Equidad, Imparcialidad, Respeto.

Valores: Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de género.

Reglas de integridad: Desempeño permanente con integridad.

Normativa específica: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024; Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.

## 4.5 Comunidad Imparcial

Objetivos: 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.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Difundir y buscar la máxima publicidad de los resultados y materiales generados en los proyectos de investigación, desarrollo tecnológico, vinculación y docencia.
- ii. Divulgar de manera adecuada los conocimientos y resultados generados con la sociedad a fin de que puedan ser aprovechados por un mayor número de beneficiarios, acercando la ciencia a la ciudadanía y protegiendo en todo momento los datos personales y la información gubernamental que están bajo su custodia y responsabilidad.
- iii. Mantener actualizada la información vertida en las plataformas digitales del CentroGeo, de forma veraz y oportuna, con el debido consenso de los miembros de la Comunidad Geo respecto a los contenidos y los posibles cambios que la información puede experimentar.
- iv. Actuar con debida diligencia en la atención a solicitudes de acceso a la información pública, dentro de los plazos establecidos por la Ley, evitando presentarla en formatos que no permitan su uso de forma libre, declarar su inexistencia, ocultarla, alterarla o eliminarla deliberadamente, proporcionar indebidamente información confidencial o reservada, o utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o se hayan generando producto de las labores propias del CentroGeo.
- v. No abusar de las funciones, autoridad y posición jerárquica (laboral o académica) para favorecer a familiares, amigos o personas con las que tiene intereses, o para perjudicar a otros miembros de la Comunidad o público en general.
- vi. 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. Tomar las medidas preventivas al momento de ser informados por su superior jerárquico de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

- vii. Seleccionar a las personas para los procesos de ingreso y promoción de acuerdo a 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.
- viii. Actuar con honestidad al proporcionando información verídica y verificable en cualquier requerimiento y proceso de la institución, como en la evaluación, ingreso y promoción, observando los lineamientos correspondientes.
- ix. Asegurar la integridad de los proyectos de investigación, docencia, vinculación, desarrollo tecnológico e innovación al hacer explícitas las fuentes de financiamiento, los métodos y datos utilizados para facilitar su replicabilidad y revisión por pares.

Principios: Imparcialidad, Transparencia, Competencia por méritos, Objetividad.

Valores: Igualdad y no discriminación.

Reglas de integridad: Actuación pública, Información pública, Recursos Humanos, Procesos de evaluación, Desempeño permanente con integridad.

Normatividad específica: Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## 4.6 Comunidad Íntegra

Objetivos: Actuar con responsabilidad e integridad en todas las actividades que se realicen a fin de satisfacer el interés colectivo, y generar con ello una cultura de confianza y lealtad, promoviendo el conocimiento, uso, respeto y aplicación de las leyes y la normatividad en las materias que corresponden a sus actividades y funciones, para actuar siempre dentro de la legalidad. Condenando y sancionando cualquier tipo de fraude académico, la falsificación de datos y documentos y la utilización de textos e ideas ajenas sin citar apropiadamente.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Actuar éticamente bajo los principios y valores de la institución, desde la honestidad, la transparencia y el respeto, la veracidad y la certeza.
- ii. Ser líder con el ejemplo, guías y promotores del Código de Conducta, difundiendo y promoviendo la cultura de denuncia cuando este se vulnere.
- iii. Conocer y actuar dentro del marco de las leyes y normatividad aplicables a sus actividades y funciones, asumiendo la responsabilidad de conocerlas y actualizarse en ellas.
- iv. 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 o usuarios externos.
- v. Respetar los derechos de autor y patentes, reconociendo explícitamente la autoría y fuentes de ideas, imágenes, fotografías, gráficos, bases de datos, obras artísticas y demás información utilizada en las actividades de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, vinculación, docencia y difusión, así como en los productos que genere sea cual fuere el medio de su impresión, publicación y/o difusión.
- vi. No falsificar, alterar o fingir la autenticidad de documentos de trabajo, exámenes, tesis o proyectos finales, o cualquier otro material propio de las actividades académicas o que está en sus funciones generar o resguardar.
- vii. Reconocer las aportaciones y autorías correspondientes de todas las personas que colaboraron en los proyectos de docencia, investigación, divulgación, difusión, vinculación, desarrollo tecnológico e innovación, facilitando los registros ante derechos de autor cuando así corresponda.
- viii. 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.

Principios: Legalidad, Honradez, Lealtad, Integridad, Profesionalismo.

Valores: Liderazgo, Respeto.

Reglas de integridad: Actuación pública, Desempeño permanente con integridad.

Normatividad específica: Ley Federal de Austeridad Republicana, Ley Federal del Derecho de Autor, Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## 4.7 Comunidad Libre de Violencia

Objetivos: Garantizar un ambiente laboral libre de violencia, que asegure la integridad y dignidad humana de todos sus miembros, desarrollando acciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas y conductas violentas, de abuso de poder, acoso y hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual. Para lo cual se elaborarán los protocolos y mecanismos necesarios que permitan atender toda consulta y denuncia en esta materia con seriedad, prontitud y confidencialidad, protegiendo a las personas de represalias y estigmatizaciones.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Eliminar toda forma de violencia laboral, incluidos el acoso y hostigamiento laboral, entendidos como acciones que implican abuso 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. Eliminar el acoso sexual y hostigamiento sexual, entendidos como formas de abuso de poder donde se realizan conductas verbales y físicas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- v. Prevenir y denunciar cualquier tipo de violencia y conductas indebidas de las que sean víctimas o hayan sido testigos, utilizando los protocolos y procedimientos establecidos por CentroGeo para recibir orientación y apoyo en caso de ser víctima de una conducta que pueda ser considerada como acoso u hostigamiento laboral o sexual.

vi. Quedan prohibidas las siguientes conductas tipificadas como formas de violencia laboral y docente contra las mujeres, así como todas las señaladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

- ▶ Negarse ilegalmente a contratar a una mujer o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.
- ▶ Descalificar su trabajo realizado, amenazar, intimidar, humillar y/o explotar a una persona por su condición de género.
- ▶ Impedir que lleven a cabo su periodo de lactancia previsto en la Ley.
- ▶ Realizar conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación y desvalorización de su persona por su sexo, edad, condición social o académica, orientación sexual, limitaciones y/o características físicas o psicológicas, infligidas por maestros y maestras.
- ▶ Obtener, exponer, distribuir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir, a través de cualquier medio tecnológico, imágenes, audios, videos reales o simulados de contenidos sexual íntimo de una persona sin su consentimiento causándole un daño.

vii. Quedan prohibidas las siguientes conductas tipificadas como formas de violencia y acoso laboral:

- ▶ Agredir verbal o físicamente a una persona.
- ▶ Amenazarla verbalmente por medio de gestos intimidatorios, por escrito o por teléfono, en el sitio de trabajo o fuera de él.
- ▶ Asignarle cargas de trabajo excesivas de manera malintencionada, que pongan en peligro su integridad física o psicológica a propósito.
- ▶ Asignarle plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- ▶ Restringir las posibilidades para que se comunique, hable o reúna con su superior, y prohibir a sus compañeras y compañeros hablar con ella.
- ▶ Aislarla físicamente de sus compañeras y compañeros.
- ▶ Ignorarla, excluirla, fingir que no la ven o hacerla invisible.
- ▶ Interrumpirla continuamente impidiendo su expresión.
- ▶ Restringir su autodeterminación.
- ▶ Excluirla totalmente de cualquier labor asignada.
- ▶ Forzarla a realizar o suscribir trabajos que van contra sus principios éticos.
- ▶ Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ▶ Dejarla sin trabajo que hacer y/o asignarle tareas o trabajos absurdos o sin sentido, tareas rutinarias, sin valor, por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- ▶ Impedirle que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo poniendo en riesgo su integridad.

- ▶ Privarla de los recursos y la información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo, y obstaculizar la realización de su trabajo, limitando el acceso a cursos, promociones, ascensos y recursos.
- ▶ Acusarla injustificadamente de incumplimientos, errores y fallos.
- ▶ Atribuir malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar su imagen y reputación.
- ▶ Humillarla, despreciarla o desvalorizarla en público o en privado.
- ▶ Amenazarla con usar instrumentos disciplinarios como la rescisión de un contrato, expedientes, despido, traslados, etc.
- ▶ Distorsionar malintencionadamente lo que la persona dice o hace en el trabajo para desacreditarla.
- ▶ Hacer burlas o bromas para ridiculizar su forma de hablar, andar u otro aspecto de su identidad.
- ▶ Hacer críticas sobre aspectos de su vida personal o su identidad.
- ▶ Empujarla, zarandearla o avasallarla físicamente para intimidarla.
- ▶ Infundir rumores y calumnias de manera malintencionada.

viii. Quedan prohibidas las siguientes conductas tipificadas como formas de acoso y hostigamiento sexual:

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

- ▶ Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- ▶ Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- ▶ Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- ▶ Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual o pornográfica, en espacios públicos, en las fondos o protectores de pantalla, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ▶ Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- ▶ Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- ▶ Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Principios: Integridad, Profesionalismo

Valores: Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Equidad de género

Reglas de integridad: Comportamiento Digno.

Normatividad específica: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal de Trabajo; Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo; Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del CentroGeo emitido por el Director General el 13 de febrero de 2020.

## 4.8 Comunidad Responsable

Objetivos: 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.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Conocer, actuar y cumplir con sus funciones y tareas con profesionalismo, comprendiendo y asumiendo las consecuencias derivadas de los actos que realizan en la institución y en la sociedad en su conjunto, actuando desde la ética pública y la normatividad aplicable.
- ii. Tomar decisiones con objetividad preservando el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los intereses personales, particulares o ajenos al interés general.
- iii. Informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones, sujetándose a un sistema de sanciones y a la evaluación pública de su desempeño por parte de la ciudadanía.
- iv. Establecer mecanismos que permitan generar de manera participativa y democrática soluciones a las problemáticas que la sociedad demande. Impartir conocimientos libres de prejuicios y dogmas y ofrecer una educación de calidad.
- v. Actuar con disciplina al desempeñar sus tareas, de manera ordenada, metódica y perseverante para obtener los mejores resultados en sus funciones.
- vi. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada a lograr resultados, alcanzar las metas institucionales, usando de manera responsable y clara los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación, lo que implica solicitar recursos y bienes solamente cuando son requeridos bajo justificación razonada, considerando el uso en el largo plazo para evitar la subutilización, y optando por el uso compartido de materiales y recursos con otros miembros de la Comunidad para darles un mejor aprovechamiento.
- vii. 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.
- viii. Usar adecuadamente las redes de telefonía e internet, evitando su uso para motivos personales y la descarga y reproducción de aplicaciones, programas y materiales audiovisuales ajenos a los requeridos en el trabajo y que perturben el trabajo de otros.

- ix. 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.
- x. Evitar utilizar el parque vehicular terrestre oficial o arrendado para asuntos que tengan interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- xi. 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.
- xii. Priorizar el uso de software libre y gratuito, o en su caso contar con las licencias oficiales evitando la piratería.

Principios: Eficiencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Rendición de Cuentas, Eficacia

Valores: Interés Público, Respeto.

Reglas de integridad: Actuación pública, Contrataciones públicas, Administración de bienes muebles e inmuebles, Desempeño permanente con integridad.

Normatividad específica: Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Federal de Austeridad Republicana, Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal.

## 4.9 Comunidad Saludable y Segura

Objetivos: Garantizar el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable mediante la sensibilización de la Comunidad al derecho a la salud, lo que requiere de instalaciones seguras para la movilidad de todos los miembros y para los grupos más vulnerables como mujeres embarazadas, personas con movilidad reducida o discapacidades, personas con enfermedades graves, mentales o de tipo crónico degenerativas, peatones y ciclistas. Para ello la institución cumplirá con los lineamientos, normatividad y capacitaciones en materia de protección civil, seguridad laboral y seguridad sanitaria, actualizando sus protocolos de emergencia, atención de riesgos y sanitización. Promoverá las actividades deportivas, recreativas, comunitarias y la buena alimentación entre los miembros de la Comunidad facilitando los espacios, instalaciones y equipos para su realización cuando este en sus posibilidades.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Priorizar en los espacios de trabajo decisiones que apunten al bienestar común de la Comunidad, el respeto a los derechos humanos incluido el derecho a la salud, la protección y solidaridad con los grupos más vulnerables.
- ii. Atender los lineamientos, directrices y recomendaciones emitidas por las autoridades del CentroGeo y de otras instituciones en materia de protección civil, seguridad laboral y salud pública.
- iii. Evitar conductas y reportando oportunamente toda situación que ponga en riesgo la salud y seguridad de sí mismos, de la Comunidad y la sociedad.
- iv. Conocer y actualizar los protocolos de emergencia y simulacros, y efectuar con seriedad, orden y responsabilidad tanto los simulacros como las evacuaciones.
- v. Mantener libres de obstáculos los pasillos, entradas y salidas peatonales y de vehículos.
- vi. No estacionar los vehículos privados e institucionales sobre las aceras y entradas de las sedes del CentroGeo para no entorpecer u obstaculizar el libre paso de los peatones.
- vii. Cumplir las disposiciones y recomendaciones de uso de las instalaciones de CentroGeo, relativas al acceso a inmuebles, sanitización, estacionamiento, uso de elevadores, áreas comunes, sanitarios y comedores.
- viii. Identificar y usar exclusivamente las áreas designadas para fumar, las cuales deberán estar ubicadas al aire libre, físicamente separadas e incomunicadas de los espacios 100% libres de humo, no ser paso obligado para las personas o encontrarse en los accesos o salidas de los inmuebles, incluidas las ventanas. Abstenerse de dejar colillas en pisos y jardineras, así como cigarrillos encendidos en las áreas públicas.

- ix. Mantener su lugar de trabajo, el comedor y las áreas comunes limpias, libres de recipientes sucios o de objetos que propaguen olores o plagas nocivas, promoviendo el ejemplo en el cuidado del mobiliario, equipo y demás instalaciones propiedad de CentroGeo.
- x. No portar armas de fuego y/o instrumentos punzocortantes que sean utilizados como medios para amenazar e intimidar a cualquier miembro de la comunidad.
- xi. No consumir alcohol, sustancias ilegales y/o que alteren la conducta y la capacidad de movilidad y raciocinio en las instalaciones de CentroGeo y durante eventos laborales o académicos fuera de la institución.
- xii. No presentarse en estado de ebriedad o bajo el influjo de sustancias o medicamentos que alteren el estado de conciencia, la conducta o la movilidad o que puedan poner en peligro la integridad corporal o la convivencia pacífica entre las y los integrantes de la comunidad del CentroGeo
- xiii. Observar los protocolos de seguridad durante el trabajo de campo o actividades fuera de las instalaciones, notificando previamente a la institución y/o los coordinadores, manteniendo comunicación constante y evitando las situaciones de riesgo.
- xiv. Promover el ejercicio entre la Comunidad, así como el movimiento y descansos necesarios durante la jornada laboral.
- xv. Fomentar las actividades comunitarias culturales, recreativas y de deporte como medios para la sana convivencia, fortalecer los lazos sociales y el desarrollo de valores como la cooperación y los hábitos saludables.
- xvi. Fomentar hábitos de alimentación saludable y sustentable en la Comunidad. Dando preferencia a la compra y consumo de alimentos frescos, locales y sin sellos, y evitando el consumo de alimentos embotellados, empaquetados y altamente procesados, con altos contenido de calorías, azúcares, grasas saturadas y trans y sodio.
- xvii. Promover la compra y uso de productos de limpieza libres de tóxicos, no irritantes, biodegradables y seguros para toda la Comunidad.
- xviii. Promover la fumigación con productos biodegradables y orgánicos siempre que el presupuesto lo permita.

Principios: Integridad, Profesionalismo

Valores: Cooperación, Respeto, Entorno cultural y ecológico, Respeto a los Derechos Humanos

Reglas de integridad: Desempeño permanente con integridad, Comportamiento digno.

Normatividad específica: Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7); Ley Federal de Trabajo; Ley Federal de Austeridad Republicana, Ley General de Salud (modificaciones en materia de sobrepeso, obesidad y de etiquetado de alimentos y bebidas no alcohólicas); Ley General para el Control del Tabaco; Ley General de Protección Civil; NOM-035-STPS Factores de riesgo psicosocial.

## 4.10 Comunidad Sustentable

Objetivos: Contribuir a la sostenibilidad tanto de la institución y la Comunidad como de la sociedad reconociendo el derecho de todos los miembros, la sociedad y las generaciones futuras a un medio ambiente sano para el desarrollo, salud y bienestar, velando por el equilibrio entre las actividades económicas, el cuidado al medio ambiente y el bienestar social. Lo que implica desde el ámbito de sus funciones y atribuciones, respetar, defender y preservar el medio ambiente; utilizar de manera racional los recursos naturales; minimizar el impacto ambiental de sus actividades; aportar a la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad, el patrimonio agrobiocultural, los suelos, el agua y los servicios ecosistémicos; y contribuir a la disminución y mitigación de los impactos del cambio climático.

Las y los integrantes de la Comunidad Geo se comprometen a:

- i. Fomentar una cultura de respeto a la naturaleza y el medio ambiente, que contribuya al desarrollo sustentable dentro y fuera de CentroGeo.
- ii. Promover y adoptar hábitos de consumo responsable, prefiriendo el uso y compra de productos reutilizables y biodegradables, elaborados en el país de forma sustentable, local y justa, y evitando productos desechables, tóxicos y de lenta degradación.
- iii. 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.
- iv. Apoyar las medidas que fortalezcan la acción climática, eviten el calentamiento global, mitiguen el cambio climático y contribuyan a la resiliencia ante sus efectos.
- v. Optar por el uso de energías renovables, tecnologías y equipos de menor impacto ambiental, bajas emisiones de gases contaminantes y residuos tóxicos.
- vi. Disminuir los residuos, desechos y emisiones generados en las actividades cotidianas. Impulsar prácticas de economía circular en la Comunidad. Separar adecuadamente los residuos y promover el reúso y el reciclaje.
- vii. Reutilizar el material de oficina las veces que sea posible a fin de prolongar su vida útil, optar por tecnologías digitales que requieren menor soporte físico y evitar las impresiones en lo posible.
- viii. Buscar soluciones colectivas que permitan un uso más eficiente del transporte hacia las instalaciones del CentroGeo y en los trabajos de campo.

- ix. Contribuir a la investigación, vinculación, docencia, desarrollo tecnológico e innovación para la transición energética, la acción climática, la sostenibilidad del desarrollo, la justicia ambiental, la gestión sostenible del agua, la mejora del medio ambiente ante la contaminación del agua, suelo y aire, la preservación, conservación, protección, restauración y aprovechamiento de los ecosistemas y su biodiversidad, entre otros temas de relevancia ambiental para el país y el planeta.
- x. Adoptar una fuerte voluntad de respeto y defensa de las diversas culturas del país y de los pueblos originarios.
- xi. Se recomienda tomar en cuenta los saberes y conocimientos locales en el co-diseño de los proyectos de investigación e incidencia, observando la pertinencia cultural de los proyectos que se elaboren de manera que las acciones se adecúen a las necesidades, demandas, contextos y visiones de los diferentes pueblos y comunidades de México.

Principios: Economía, Eficiencia.

Valores: Interés Público, Entorno Cultural y Ecológico, Liderazgo.

Reglas de integridad: Administración de Bienes, Contrataciones Públicas.

Normatividad específica: Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección del Ambiente, Ley General de Ciencia y Tecnología, Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

## 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 del Comité de Ética identificar aquellas áreas o procesos más susceptibles de riesgo ético, proponiendo para el año 2021 los siguientes:

Nombre del proceso	Riesgo
Capacitación del personal de estructura	Funcionarios que desconocen sus obligaciones como servidores públicos e incumplan con el Código de Conducta del CentroGeo.
Labores sustantivas	Actividades de sustantivas afectadas debido a la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).
Labores administrativas	Actividades administrativas afectadas debido a la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).
	Servidores públicos incumpliendo en la presentación de la Declaración Patrimonial y de Intereses.
Comunicación y difusión de actividades del CEPCI	Mecanismos de divulgación estructurados de manera insuficiente e incumplimiento del Código de Conducta del CentroGeo.
Revisión y actualización de las normas	Normatividad interna desactualizada con base en las normas federales vigentes e incumplimiento del Código de Conducta del CentroGeo.



## **6. Vigilancia del Código de Conducta**

Es responsabilidad de todas las personas que integran la Comunidad Geo el conocer, aplicar y vigilar la aplicación del Código de Conducta.

Son funciones del Comité de Ética y sus miembros, del Órgano Interno de Control de 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 a los protocolos correspondientes en sus materias. 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](mailto:etica@centrogeo.edu.mx)

Titular del Órgano Interno de Control: [clarriva@centrogeo.edu.mx](mailto:clarriva@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 intereses, éstas podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual lo remitirá a la Unidad de Ética 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](mailto:etica@centrogeo.edu.mx)

## 7. 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 pública:** Regla de Integridad que establece que todas las personas servidoras públicas deberán conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

**Administración de bienes muebles e inmuebles:** Regla de Integridad que establece que las personas que participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, deberán administrar los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

**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 Secretaría 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. Esta-

blece 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.

**Competencia por méritos:** Principio que establece que se deben seleccionar para ocupar la vacantes a las personas de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

**Comportamiento digno:** Regla de Integridad que establece que todas las personas servidoras públicas deberán conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

**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, licencias, permisos, autorización y concesiones:** Regla de Integridad que establece que las personas que participen en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, deberán actuar con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientar sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizar las mejores condiciones para el Estado.

**Control Interno:** Regla de Integridad que establece que las personas que participan en procesos en materia de control interno deberán generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

**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 público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

**Cooperación con la integridad:** Regla de Integridad que establece que todas las personas servidoras públicas deberán cooperar con la dependencia o entidad en la que laboran y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

**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.

**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.

**Desempeño permanente con integridad:** Regla de Integridad que establece que todas las personas servidoras públicas deberán conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

**Disciplina:** Principio que establece el desempeño del empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

**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.

**Economía:** Principio que establece que se deberán administrar los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

**Economía circular:** Modelo que busca desacoplar el crecimiento económico del uso de recursos naturales, promoviendo su uso eficiente y el aprovechamiento de residuos, mediante el cambio de los procesos productivos y la orientación hacia el consumo responsable.

**Eficacia:** Principio que establece el actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades, mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

**Eficiencia:** Principio que busca consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero orientada resultados y basada en la optimización de recursos garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de la cooperación.

**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.

**Equidad:** Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

**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.

**Igualdad y no discriminación:** Valor que busca que las personas servidoras públicas presten sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.

**Igualdad sustantiva:** Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**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, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

**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.

**Integridad:** Principio que establece que las personas servidoras públicas deberán actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

**Interés Público:** Valor que refiere al actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

**Interferencia en la relación trabajo-familia:** Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

**Lealtad:** Principio que busca corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido a las personas servidoras públicas, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad, los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente de la integridad.

**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.

**Liderazgo:** Valor que busca que las personas servidoras públicas sean guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomenten y apliquen en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las Leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

**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.

**Objetividad:** Principio que busca preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

**Obligación:** Vínculo que impone la ejecución de una conducta o actividad específica.

**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 tener una cultura de denuncia; respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

**Procesos de evaluación:** Regla de Integridad que establece que las personas que participan en los procesos de evaluación deberán apegarse en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

**Profesionalismo:** Principio que establece el conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, 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.

**Programas gubernamentales:** Regla de Integridad para las personas que participen en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, que establece que deberán garantizar que la entrega de estos beneficios se apege a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

**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 para las personas que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función; que establece que deberán apegarse a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

**Rendición de cuentas:** Principio en el que las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

**Respeto:** Valor que refiere a conducirse con austeridad y sin ostentación, otorgar 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 propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

**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.

**Trabajo digno o decente:** aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

**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 participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, deberán atender a las personas usuarias de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

**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.

## 8. TRANSITORIOS.

**PRIMERO.-** El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité de Ética y de la validación del Director General.

**SEGUNDO.-** Se abroga el Código de Conducta aprobado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de CentroGeo de fecha 20 de agosto de 2019.

**TERCERO.-** La aplicación del mismo 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 de CentroGeo, publicándolo en el portal electrónico de la Institución, a través de los medios de comunicación interna y lo hará del conocimiento de la Unidad de Ética a través de su incorporación en el SSECCOE.

En la Ciudad de México a los 24 días del mes de septiembre de 2021, suscriben el presente documento el Dr. José Ignacio Chapela Castañares, Director General y el Lic. Omar Francisco Gómez Martínez, Presidente del Comité de Ética del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C.



---

**Dr. José Ignacio Chapela Castañares**  
Director General



---

**Lic. Omar Francisco Gómez Martínez**  
Presidente del Comité de Ética

El presente Código de Conducta fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité Ética, el día 02 de septiembre de 2021.

## 9. Referencias

Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019 en el D.O.F.

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.

Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado el 12 de octubre de 2018 en el D.O.F.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948.

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, en materia de sobrepeso, obesidad y de etiquetado de alimentos y bebidas no alcohólicas, publicado el 8 de noviembre de 2019 en el D.O.F.

Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, emitida el 5 de julio de 2021 por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada el 29 de enero de 2008 y últimas modificaciones el 19 de octubre de 2020.

Ley de Ciencia y Tecnología, publicada el 5 de junio de 2002 en el D.O.F y últimas modificaciones el 6 de noviembre de 2020.

Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada el 19 de noviembre de 2019 en el D.O.F.

Ley Federal del Derecho de Autor, publicada el 24 de diciembre de 1996 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 1 de julio de 2020.

Ley Federal de Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 12 de Junio de 2015.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 21 de junio de 2018.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007 en el D.O.F y últimas modificaciones el 1 de junio de 2021.

Ley General de Protección Civil, publicada el 6 de junio de 2012 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021.

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.

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada el 4 de mayo del 2015 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021.

Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección del Ambiente, publicada el 28 de enero de 1988 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 18 de enero de 2021.

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, publicada el 18 de julio de 2021 y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021.

Ley General para el Control del Tabaco, publicada el 30 de mayo de 2008 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 20 de mayo de 2021.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006 en el D.O.F. y últimas modificaciones el 14 de junio de 2018.

Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados el 18 de septiembre de 2020 en el D.O.F. por la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, publicado en marzo de 2020 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, publicada el 23 de octubre de 2018 en el D.O.F. por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado el 12 de julio de 2019 en el D.O.F.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, publicado el 22 de diciembre del 2020 por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020-2024, publicado en el 2020 por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del CentroGeo emitido por el Director General el 13 de febrero de 2020.

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.

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.

Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas el 20 de agosto de 2015 en el D.O.F, modificadas el 2 de septiembre de 2016.

## **10. Documentos consultados**

Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, 2019.

Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública, 2011.

Código de Conducta de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el 2019 y ratificado en el 2021.

Código de Conducta del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2016.

Código de Ética y Conducta de las/los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2014.

Código de Ética de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma, 2019.

Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2015.

Principios Éticos de El Colegio de México, aprobados por el Consejo Académico el 28 de abril de 2021.

Principios Éticos de la Investigación en El Colegio de México, aprobados por el Consejo Académico el 28 de octubre de 2020.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México, 2017.

Anexo 1  
Carta Compromiso

Ciudad de México, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

Por medio de la presente, hago constar que he leído y comprendo la obligatoriedad del Código Conducta del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C. (CentroGeo) y de los Principios, Valores y Reglas de integridad del Código de Ética de las personas servidoras públicas.

Me comprometo a conducirme bajo los preceptos del Código de Conducta, contribuyendo así a un ambiente de trabajo favorable en el cual podemos destacar como equipo y brindar mejores servicios a la ciudadanía, preservando la confianza que se ha depositado en este Centro Público de Investigación.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana y los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, protesto conocer, comprender y cumplir dicho instrumento durante todo el tiempo que desempeñe mi empleo, cargo o comisión.

Por lo anterior, con mi firma en el presente documento y su entrega ante el área de Recursos Humanos o con la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética, ratifico mi compromiso de cumplir con el código que se menciona y a través de él, conducirme con amabilidad, sentido de justicia, integridad, equidad y transparencia en el desempeño de mi función, asumiendo mi compromiso para la prevención de los conflictos de intereses, erradicar los actos de corrupción, las conductas discriminatorias, de acoso y hostigamiento laboral y de acoso y hostigamiento sexual.

Atentamente

(FIRMA)

---

(Nombre de la servidora o servidor público)