



INFORME DE ACTIVIDADES
COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD
INSTITUTO DE ACUACULTURA DEL ESTADO DE
SONORA

TERCER TRIMESTRE 2024



El día 10 de julio se llevó a cabo la II Sesión Ordinaria del Comité de Ética e Integridad para presentar los avances del Programa Anual de Trabajo del Comité al cierre del II Trimestre 2024, en la Sala de Juntas de SAGARHPA.





El día 11 de julio, a través de convocatoria por parte del SUTSPES, se ofreció una capacitación virtual por parte de la Mtra. Brenya Gil Mendoza, del ISM. El tema fue “Protocolo de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual” en el cual abordaron todos los lineamientos que cada entidad debe contar en sus protocolos ante cualquier denuncia por acoso y/o hostigamiento sexual.



¿Qué es el Hostigamiento y Acoso Sexual?

Hostigamiento sexual: El ejercicio de 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;

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

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
El medio es el ámbito laboral y/o escolar.	El contexto laboral.
El agresor del que se requiere un estado de subordinación real o virtual, con respecto a la víctima.	El agresor del que no se requiere un estado de subordinación real o virtual.
Se requiere el ejercicio de poder de la víctima.	Existe que no se requiere un estado de indefensión.



¿Que contiene el Modelo de Protocolo?

- Tipos y modalidades de Violencia contra las mujeres con base en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ruta legal para atender el Hostigamiento sexual y el acoso sexual (administrativa, penal y laboral)
- Propone integración de un comité, estructura, funciones e integrantes y requisitos.
- Etapas de Prevención, Atención y Seguimiento, acciones a desarrollar por cada una.
- Ruta crítica del proceso de atención.
- Seguimiento de atención.



GOBIERNO
DE SONORA



Marco Tapia

Comité para la prevención y atención de la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual



- ✓ La o el Presidente del Comité (designado por titular de la dependencia)
- ✓ La o el secretario Ejecutivo (Recursos Humanos)
- ✓ Las o los consejeros designados (personas de diferentes áreas de la institución)
- ✓ La o el Órgano Interno de Control
- ✓ Las y los invitados

Este comité, deberá realizar campañas constantes y permanentes de las causas, consecuencias y soluciones para casos de acoso sexual y

Marco Tapia



- b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que el recuerdo de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace, lo que **no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.**
- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.
- d) Se debe analizar la declaración de la víctima, que es la **prueba fundamental**, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones se utilizarán siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.

Marco Tapia

¿Cómo salir de la situación de hostigamiento o acoso sexual?

- Sepa que no es su culpa y que no está sola/o
- Considere hablar con alguien en el trabajo, en la escuela o en la familia en quien confíe.
- Revise las políticas y protocolos internos de su lugar de trabajo o escuela.
- Familiarícese con las leyes federales y estatales.
- Documente todo.
- Si es seguro para usted hacerlo, considere reportar el acoso u hostigamiento.



GOBIERNO
DE SONORA



Los días 22 y 30 de agosto, a través de la Plataforma Teams, personal de oficina del IAES y centros de producción, atendieron capacitación con el tema: **“Ambiente Laboral Favorable”**, impartida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Dirección General de Contraloría Social. En este caso fue el turno de la Lic. Carolina González Félix, Subdirectora de Planeación e Implementación de Políticas de Integridad de la SCG



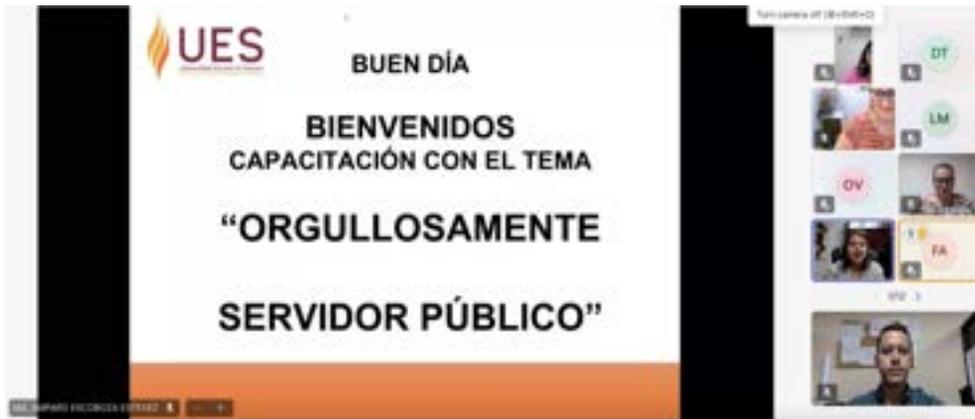
El día 16 de julio, en el Aula Magna de Centro de Gobierno, personal de la Policía Municipal de Hermosillo, de la Dirección de Prevención y Atención Ciudadana, en específico los policías Daniel Herrera y Yolanda Barrera ofrecieron al personal del IAES el curso en “Capacitación en conducción vehicular”, en el cual detallaron las infracciones más comunes que se presentan y los cuidados que como funcionarios públicos debemos tener al ser responsables de un vehículo de uso oficial.







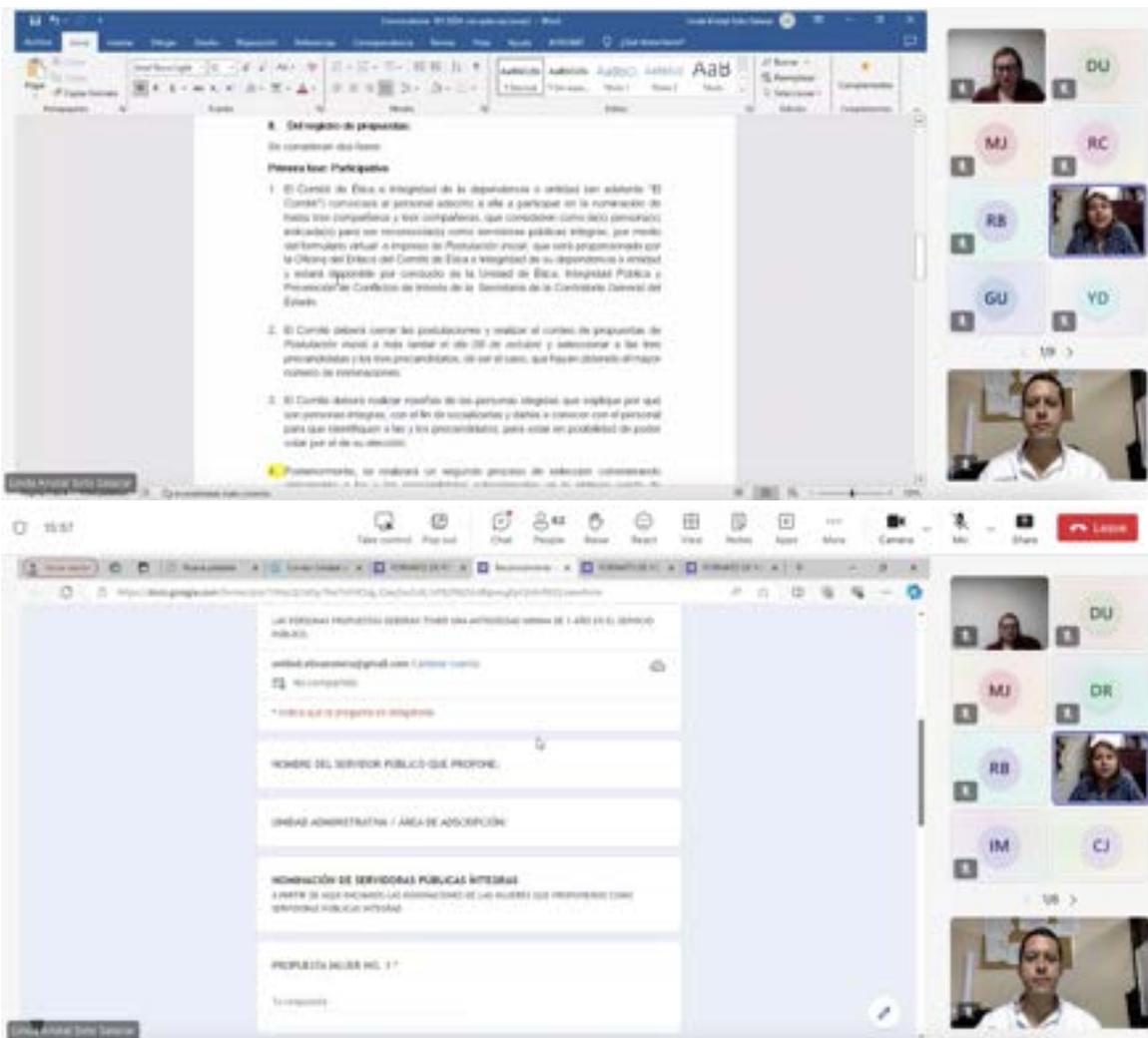
Los días 19 y 26 de septiembre, a través de la Plataforma Teams, personal de oficina del IAES y centros de producción, atendieron capacitación con el tema: **“Orgullosamente servidor público”**, impartida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Dirección General de Contraloría Social, en este caso fue la Mtra. María Amparo Escoboza, Asistente de la coordinación de Recursos Humanos de la Universidad Estatal de Sonora.



¿QUIENES SOMOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS?



El día 24 de septiembre, el enlace del Comité de Ética e Integridad asistió a reunión virtual convocada por personal de la Unidad de Ética de Secretaría de Contraloría General. Esta reunión se llevó a cabo para dar a conocer las bases de la convocatoria del Servidor Público Íntegro 2024





En seguimiento a los acuerdos de la II Sesión de este Comité, se les da a conocer la propuesta de los letreros que se estarían colocando en los centros de producción del IAES [CAES y CREMES] con el fin de que las personas que laboran y/o visitan los centros sepan con quien acudir ante cualquier eventualidad.



Día por la Integridad (Infografías publicadas en redes sociales) Julio-Septiembre



Prácticas Éticas enfocadas a la Comunidad:

El Instituto continúa recibiendo donaciones por parte de empresas y de particulares, al mismo tiempo personal del Instituto continúa con la recolección de tapitas de plástico para que a final de año puedan ser donadas.



Prácticas Éticas enfocadas al Medio Ambiente:

De igual manera se ha seguido alentando a personal del IAES a traer cualquier residuo o aparato electrónico que ya no funcione, esto con el fin de al final de año poderse deshacer de forma ecológica sin dañar al medio ambiente.



Prácticas Éticas enfocadas al Medio Ambiente:

Con el objetivo de sensibilizar y sean partícipes del cuidado del medio ambiente a las servidoras y servidores públicos que laboran en este Organismo, así como del sector productivo acuícola y pesquero, se implementa la publicación de infografías en las redes sociales del Instituto y grupo de whatsapp.

