



SADER
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

inifap

Instituto Nacional de Investigaciones
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES,
AGRÍCOLAS Y PECUARIAS**

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE
INTERÉS (CEPCI)**

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA) 2018

ENERO DE 2019

IAA 2018

CEPCI

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]



ÍNDICE

PÁGINA

I. DIRECTORIO.....	3
II. PRESENTACIÓN.....	7
III. ANTECEDENTES.....	8
IV. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT) 2018.....	9
V. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	20
VI. NÚMERO DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	20
VII. MATERIAL DE DIVULGACIÓN.....	21
VIII. MEJORA DE PROCESOS.....	24
IX. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 2018.....	24
X. SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE LOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	25
XI. SUGERENCIAS PARA MODIFICAR PROCEDIMIENTOS Y TRAMOS DE CONTROL EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS O ÁREAS, EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y, EN SU CASO, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD.....	26
XII. CONCLUSIONES.....	26
XIII. GLOSARIO.....	26

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

inifap

Instituto Nacional de Investigaciones
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

I. DIRECTORIO

Titulares

Calidad	Integrante	Ext.	Correo	Dirección
Presidente	Mtro. Eduardo Francisco Berterame Barquín Coordinador de Administración y Sistemas	58765	berterame.fco@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. Piso
Secretario Ejecutivo	Mtro. Carlos Alberto Cova Quintana Subdirector Homólogo de Autorización Específica	58768	cova.carlos@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. Piso
Representante de Coordinador	Dr. Raúl Gerardo Obando Rodríguez Coordinador de Investigación, Innovación y Vinculación	58738	obando.raul@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. Piso
Representante de Director de Centro Regionales	Dr. José Antonio Rentería Flores Director del CIR-Pacífico Centro	84701	renteria.jose@inifap.gob.mx	Parque de los Colomos S/N Col. Providencia Guadalajara, Jal. C.P. 44660
Representante de Director de Centro Nacional de Investigación Disciplinaria	Dr. Julio Vicente Figueroa Millán Director del CENID-PAVET	80401	figueroa.julio@inifap.gob.mx	Carr. Federal Cuernavaca-Cuatla N°. 8534 Col. Progreso Juitepec Morelos, C.P. 62550
Representante de Director de Área	Lic. Patricia Medina Álvarez Directora de Vinculación con Unidades Operativas	58747	medina.patricia@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. Piso
Representante de Investigador	M.C. Georgel Moctezuma López Investigador Titular "C" CENID-COMEF	80616	moctezuma.georgel@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 1er. Piso
Representante de Subdirección	Lic. Rebeca Ramos Ramos Subdirectora de Propiedad Intelectual y	58837	ramos.rebeca@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'A. M.' and other smaller initials.



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

inifap

Instituto Nacional de Investigaciones
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

	Procedimientos Administrativos			04010 Planta baja
Representante Jefe de Departamento	Ing. Elba Rojas Díaz Jefa de Departamento de Operación CENID-COMEF	80603	rojas.elba@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Planta baja
Representante de Enlaces	C. Ingrid Riva Palacio Morán Enlace	58935	riva.ingrid@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Ter. Piso
Representante de Personal Operativo	C. Atenea Hernández Wong Técnico Especializado CIR-Sureste	88522	hernandez.atenea@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida Yucatán Planta baja
Representante de Personal Operativo	Lic. Xóchitl Itandehui López Velasco Secretaria Ejecutiva "A"	58771	lopez.xochitl@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Planta baja
Representante de Personal Operativo	C. Irasema Balderas Ordaz Coordinador de Unidades de Servicio Especializado	58826	balderas.irasema@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. Piso

Suplentes

Calidad	Integrante	Ext.	Correo	Dirección
Representante del Presidente	Lic. Ana Lucila Ríos González Directora de Eficiencia Financiera y Rendición de Cuentas	58811	rios.ana@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Segundo piso
Representante de Coordinador	Mtro. Jorge Fajardo Guel. Coordinador de Planeación y Desarrollo	58714	fajardo.jorge@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Primer piso
Representante de Director de	Dr. René Camacho Castro	86701	camacho.rene@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

inifap

Instituto Nacional de Investigaciones
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

Centro Regional	Director del CIR-Pacífico Sur			Barrio Bajo Col. Villa de Etna, Oaxaca, Oax. C.P. 68200
Representante de Director de CENID'S	Dr. Rogelio Flores Velázquez Director CENID-COMEF	80601	velazquez.rogelio@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Segundo piso
Representante del Director de Área	Lic. Alicia Díaz Vázquez Directora de Administración del CIR-Sureste	88503	diaz.alicia@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida Yucatán Planta baja
Representante de Investigador	Dra. Verónica Mariles Flores Investigadora Titular "C"	86203	mariles.veronica@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo Barrio Bajo Col. Villa de Etna, Oaxaca, Oax. C.P. 68200
Representante de Subdirección	Ing. Oliver Jonathan Rentería Silva Subdirector de Evaluación y Seguimiento	58875	renteria.oliver@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 2°. piso
Representante Jefe de Departamento	Pedro Pascual Varguez Martín Jefe de Departamento de Sistemas	88506	varguez.pedro@inifap.gob.mx	Calle 6 N°. 398 X 13, Av. Correa Rachó Col. Díaz Ordaz C.P. 97130 Mérida Yucatán Planta baja
Representante de Personal Operativo	C. Alma Alicia Canchola Díaz Asistente de Dirección Regional	83709	canchola.alma@inifap.gob.mx	Carretera Matamoros Reynosa, Km 61 Río Bravo Tamaulipas C.P. 88900
Representante de Personal Operativo	C. Iveth María Almaral Carrillo Analista "B"	81340	almaral.iveth@inifap.gob.mx	Pascual Encina Félix N°. 71 col. La manga Hermosillo Sonora C.P 83220 2° piso
Representante de Personal Operativo	C. Griselda González Pérez Secretaría	58769	gonzalez.griselda@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



				Coyoacán C.P. 04010 2º. piso
--	--	--	--	---------------------------------

Invitados

Calidad	Integrante	Ext.	Correo	Dirección
Representante del Órgano Interno de Control	Mtro. Juan Carlos Andrade Salaverría Titular del Órgano Interno de Control en el INIFAP	58883	andrade.carlos@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Segundo piso
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Dr. Dante Schiaffini Barranco Dante Director General Adjunto de la Unidad Jurídica	58835	schiaffini.barranco@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Primer piso
Representante de Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Lic. Lidia Ocampo Rosales Directora de Desarrollo Humano y Profesionalización	58846	ocampo.lidia@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo Barrio Bajo Col. Villa de Etlá, Oaxaca, Oax. C.P. 68200

Suplentes de invitados

Calidad	Integrante	Ext.	Correo	Dirección
Representante del Órgano Interno de Control en el INIFAP	Lic. Roselina Armendáriz Sánchez Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública	58894	armendariz.roselina@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Segundo piso
Representante de la Dirección General Adjunta de la Unidad Jurídica	Lic. Alejandro Salvador Archundia Ontiveros Subdirector de Coordinación Jurídica	58838	archundia.alejandro@inifap.gob.mx	Calle Progreso N°. 5, Barrio de Santa Catarina, Alcaldía Coyoacán C.P. 04010 Primer piso
Representante de la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización	Ing. Ranulfo Marcelino Flores Luna Subdirector de Relaciones Laborales y Protección Civil	58848	flores.marcelino@inifap.gob.mx	Melchor Ocampo N°. 7 Santo Domingo Barrio Bajo Col. Villa de Etlá, Oaxaca, Oax. C.P. 68200



II. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) está comprometido con el desarrollo del país en materia de ciencia y tecnología, conforme a su mandato.

Para que la Institución de cabal cumplimiento a su misión y visión, además de otras, lleva a cabo actividades que permiten el desarrollo del aspecto humano. Una de ellas es la instauración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), encargado de velar el cumplimiento de lo normado en el Código de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad del INIFAP, funcionando como órgano plural y objetivo.

El Comité procura un ambiente laboral satisfactorio que fortalezca la vocación de servicio. También, infunde en las y los trabajadores de la Institución la noción de identidad y confianza que se construye a través del servicio público, procurando construir una cultura de ética que oriente a las y los servidores públicos de éste Instituto a desempeñar sus labores con dignidad, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

El CEPCI ha implementado acciones que refuerzan el espíritu de servicio, y estas son: *i)* elaboración de normatividad interna; *ii)* seguimiento a denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y de las Reglas de Integridad; *iii)* promoción de material audiovisual relacionado con el fomento de valores institucionales, a través de los medios electrónicos de comunicación y carteles físicos; *iv)* actividades de cohesión social como talleres-conferencias sobre violencia de género, acoso laboral, hostigamiento sexual; sesiones de cine-debate; *v)* promoción de campañas contra la violencia de género, como “Día Naranja y “Día de la mujer”.

Por lo tanto, el presente informe describe los logros alcanzados por el CEPCI en el ejercicio fiscal 2018, proporcionando resultados obtenidos en el desempeño de las actividades realizadas, proyectadas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018 y las tres Comisiones que le componen: Capacitación, Promoción y Vigilancia. Asimismo, se informa el grado de cumplimiento en cada meta establecida.

No se omite mencionar que la labor del CEPCI es promover, fortalecer y diversificar los lazos de sensibilización en torno a los temas de ética como los valores, igualdad de género y principios normados en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

inifap

Instituto Nacional de Investigaciones
Forestales, Agrícolas y Pecuarias

III. Antecedentes

El CEPCI del INIFAP se instauró el 17 de diciembre de 2015, sujetándose al "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", publicado el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación.

Su constitución derivó del proceso de elección, donde todo el personal del INIFAP participó votando las candidaturas de los participantes. El Comité seleccionado inició actividades en enero de 2016 y de ahí comenzó a realizar tareas relacionadas con el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018; plan que tiene como objetivo, a través del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, recobrar la confianza de la ciudadanía mediante el ejercicio de la función pública, con fundamento en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

El CEPCI ha desempeñado sus labores acordes a las medidas, lineamientos y acuerdos que dicta la Unidad Especializada en Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEEIPCI), de la Secretaría de la Función Pública (SFP). Unidad que se encarga de evaluar el desempeño del CEPCI del Instituto y que desde su inicio se han obtenido calificaciones de excelencia.

El 22 de agosto 2017, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo fue modificado en los artículos sexto y octavo. Hecho que repercutió en la actualización de los *Lineamientos generales* y los órganos que vigilarán la observancia de los mismos, por lo que el INIFAP procedió a realizar las adecuaciones pertinentes, a fin de continuar actuando en apego a la legalidad.

Durante el año en mención, fueron mapeadas las áreas de oportunidad a partir del resultado obtenido, ello con el fin de mejorar las deficiencias que en 2016 se presentaron. A partir del diagnóstico se incorporaron acciones para la mejora de procesos en el PAT 2017. Como resultado se obtuvo una calificación preliminar del 96 por ciento. Esta cifra se subsanó en el mes de marzo de 2018 y en la Cédula de Evaluación final del Cumplimiento 2017 del CEPCI del INIFAP se le otorgó el 100%.



IV. SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT) 2018

En el ejercicio fiscal 2018, el CEPCI planteó 5 objetivos en el PAT, los cuales se consideraron porque son fundamentales para el desempeño en la construcción de un ambiente laboral íntegro basado en la ética, que son:

1. Capacitación y Sensibilización

Objetivo 1: Fortalecer el Sistema de Capacitación y Sensibilización del INIFAP en los temas de valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad, el Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, y la prevención a la discriminación, con la finalidad de que las y los servidores públicos conozcan y puedan practicar los Principios, Valores y Reglas de Integridad en su actuar diario.

La capacitación se realizó conforme al calendario de cursos ofrecido en la Plataforma del Sistema de Gestión del Aprendizaje del INIFAP, difundido mediante correos electrónicos, asimismo se llevaron a cabo cursos de modo presencial en materias como acoso laboral, hostigamiento sexual y equidad de género.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 85% de las acciones de capacitación incluidas en el PAT 2018.	<p>ACTIVIDAD 1, 2 y 3.</p> <p>Promover que se implementen los cursos:</p> <p>Código de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para Servidores Públicos</p> <p>Inducción al INIFAP</p> <p>Sensibilización en Perspectiva de Género</p>	<p>Mensualmente se enviaron correos electrónicos para la difusión de los cursos de capacitación que ofrece el Sistema de Gestión del Aprendizaje SGA_INIFAP, a nivel nacional, anexando el Programa de cada curso y el formato para conformar la relación de Servidores Públicos que fueron inscritos a cada curso.</p>	<p>El personal del INIFAP a nivel nacional se inscribió y concluyó los cursos de capacitación referentes al Código de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (67), Inducción al INIFAP (52) y Sensibilización en Perspectiva de Género (54).</p>	100%
	<p>ACTIVIDAD 4. Promover la sensibilización en materia de "Protocolo para la prevención,</p>	<p>Se llevaron a cabo los cursos de capacitación denominados: Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p>El personal del INIFAP se inscribió y concluyó los</p>	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



	atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral”.	y Acoso y Hostigamiento Laboral con la participación del personal de Oficinas Centrales.	cursos de capacitación referentes al Acoso y Hostigamiento Sexual y Acoso y Hostigamiento Laboral (59).	
	ACTIVIDAD 5. Promover la sensibilización en materia de “Igualdad entre hombres y mujeres”.	A través, de la cuenta de Desarrollo Humano y Profesionalización, se enviaron diversos correos electrónicos para dar a conocer el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación y la Guía práctica para promover una Cultura, Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados y el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal emitido por la SFP. Así como, también se realizó la difusión a través de los talones de pago para oficinas centrales.	Por medio de correos electrónicos y los talones de pago se dio a conocer masivamente información sobre Cultura Organizacional y de Servicio Público.	100%
	ACTIVIDAD 6. Promover la sensibilización en materia de “Prevención y eliminación de la discriminación”.	A través, de la cuenta de Desarrollo Humano y Profesionalización, se enviaron diversos correos electrónicos para dar a conocer la Guía práctica para promover una Cultura, Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados y el Código de Ética de los Servidores Públicos del	Por medio de correos electrónicos se dio a conocer masivamente información sobre Cultura Organizacional y de Servicio Público.	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



		Gobierno Federal emitido por la SFP.		
	ACTIVIDAD 7. Promover la sensibilización en materia de "Derechos Humanos" (8)	A través del correo electrónico e inserciones mensuales en el Boletín Institucional, se realizó la difusión sobre valores y principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género, y prevención a la discriminación y la Guía práctica para promover una Cultura Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados 2018.	Por medio de correos electrónicos e inserciones mensuales en el Boletín Institucional se realizó la difusión sobre valores y principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género, y prevención a la discriminación y la Guía práctica para promover una Cultura Organizacional y de Servicio Público.	100%

2. Difusión de Contenidos

Objetivo: Implementar un Programa de Difusión y Promoción que contemple la comunicación al personal del INIFAP, de la existencia y actividades del CEPCI, de los valores y principios del Código de Ética, de las Reglas de Integridad, del Código de Conducta, del respeto a los Derechos Humanos, de la Igualdad de Género, de la prevención a la discriminación. De igual manera, el programa fomento el uso de la herramienta para presentar denuncias.

De lo anterior se tiene el siguiente reporte de resultados, considerando que existe el PAT general que rige al Comité, y un PAT por cada Comisión del CEPCI.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 85% de las acciones de Difusión incluidas en el PAT 2018.	ACTIVIDAD 8. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre las ratificaciones o actualizaciones de los documentos generados por el CEPCI.	Solicitud a las áreas de Sistemas y Promoción para que toda la documentación esté pública en el portal electrónico del INIFAP.	Se comunicó a través del Boletín Institucional el link donde se pueden consultar los documentos que indican las facultades y funciones que le competen al CEPCI, así como la actualización de los documentos generados por este Comité.	100%
	ACTIVIDAD 9. Diseñar y realizar campaña de promoción para que el personal conozca a los nuevos integrantes del CEPCI.	La misma se difunde mediante correos electrónicos y el Boletín Institucional.	El personal de estructura fue notificado acerca de dichas capacitaciones.	100%
	ACTIVIDAD 10. Comunicar al personal del INIFAP la oferta de cursos e-learning en temas referentes al Comité.	Se realizó la publicación en el portal web institucional de los integrantes del CEPCI. Esta comunicación fue realizada a través del Boletín Institucional.	El personal del INIFAP se concientizó al respecto de los temas antes mencionados.	100%
	ACTIVIDAD 11. Realizar inserciones mensuales en el Boletín Institucional, con información sobre valores y principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género, prevención a la discriminación y sobre la Herramienta para presentar denuncias.	Mensualmente se publicó en el Boletín Institucional el contenido del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, así como información relacionada con Derechos Humanos, Igualdad de Género, Prevención de la Discriminación, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, "Ejes Estratégicos.		

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



ACTIVIDAD 12. Diseñar y realizar dos campañas de promoción, en mayo y noviembre, para la "Convocatoria para reconocer a las y los servidores públicos que, de acuerdo con sus compañeros, refuerzan la cultura de ética en el INIFAP al desempeñarse con valores e integridad".	En los meses mencionados se difundió, mediante el Boletín Institucional, la convocatoria en cuestión. Dentro del mismo medio electrónico, se publicaron los resultados y se adjuntaron con hipervínculo los reconocimientos firmados por el Presidente del CEPCI.	El personal del INIFAP participó con sus votos en la realización de este ejercicio.	100%
ACTIVIDAD 13. Incluir los reconocimientos a servidoras y servidores públicos en el Boletín institucional de junio y de diciembre.			100%
ACTIVIDAD 14. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre el procedimiento para presentar denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta.	Se diseñó el "Formato de denuncia" y se difundió mediante el boletín informativo No. 123, y correos electrónicos.	El personal del INIFAP sabe dónde y cómo presentar una denuncia en el CEPCI.	100%
ACTIVIDAD 15. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre Blindaje electoral.	En los meses de mayo, junio y julio, se difundió material audiovisual de la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales. Ello a través de correos electrónicos y el Boletín Institucional.	Las trabajadoras y trabajadores del INIFAP tuvieron conocimiento sobre la Guía para Prevenir Delitos Electorales	100%

Cabe mencionar que, conforme al PAT de la Comisión de Capacitación, existió contribución con la Comisión Promoción en el cumplimiento del objetivo.

3. Mejora de Procesos

Objetivo: Mejorar los procedimientos llevados a cabo por el Comité a través del desarrollo de mecanismos o herramientas.



Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Mejorar al menos un procedimiento llevado a cabo por el CEPCI.	ACTIVIDAD 16. Diseñar y someter a aprobación del CEPCI un mecanismo que permita supervisar el correcto funcionamiento de la Herramienta de Denuncia Web del Comité.	La Secretaría Ejecutiva, mediante oficio, solicitó al área de Sistemas, la verificación del funcionamiento correcto de la herramienta electrónica de denuncia.	La herramienta de denuncia fue sometida a mantenimiento y quedó en óptimas condiciones para su uso.	100%
	ACTIVIDAD 17. Implementar el mecanismo diseñado para supervisar el correcto funcionamiento de la Herramienta de Denuncia Web del Comité.	Asimismo, en el mismo oficio se anexó el formato de verificación para la atención de denuncia, en el cual se describieron las problemáticas que presentaba la herramienta y que fueron necesarias de subsanar para comenzar la campaña de denuncia en los medios de comunicación institucionales.		100%
	ACTIVIDAD 18. Integrar un reporte de la Supervisión de la Herramienta de Denuncia Web del Comité y presentarlo a los Miembros del CEPCI.			100%

4. Atención a Denuncias

Objetivo: Dar correcta atención y seguimiento a las denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad que se llegasen a presentar.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Atender el 100% de las denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad que se presenten.	ACTIVIDAD 19. Dar seguimiento y atención a todas las denuncias que se presenten.	Durante el año 2018 se recibieron 4 denuncias, las cuales fueron atendidas conforme al "Procedimiento de Recepción y Atención de Denuncias por Presunto Incumplimiento al Código de Ética,	El Comité actuó conforme lo establecido en su normatividad y cumplió con la meta asignada en el PAT.	100%



		<p>Código de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP". Dos de las denuncias (las identificadas con el numeral 12 y 13) resultaron improcedentes. Mientras que las otras 2 (14 y 15) fueron archivadas dado que el querellante no respondió en tiempo (5 días hábiles) a la información adicional solicitada.</p>		
--	--	---	--	--

5.-Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEIPCI

Objetivo: Asegurar el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas en la normatividad, al igual que la colaboración con la UEEIPCI.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Resultado	Grado de cumplimiento
Cumplir con al menos el 85% de las actividades planteadas en el PAT 2018.	ACTIVIDAD 20. Diseñar y someter a aprobación del CEPCI el Programa Anual de Trabajo.	Los PAT fueron diseñados en enero de 2018 y aprobados en la primera Sesión Ordinaria del Comité.	Se dio cumplimiento a la actividad.	100%
	ACTIVIDAD 21. Diseñar y someter a aprobación del CEPCI los Programas Anuales de Trabajo de las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia.			100%
	ACTIVIDAD 22. Seleccionar y someter a aprobación del CEPCI los Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta, así como para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de	Los Indicadores fueron aprobados en la primera sesión Ordinaria del Comité.		100%



<p>Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.</p>			
<p>ACTIVIDAD 23. Diseñar y realizar campañas de promoción convocando al personal del INIFAP a responder el o los Cuestionarios electrónicos sobre temas de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI).</p>	<p>El 31 de julio la UEIPPCI, mediante correo electrónico dirigido a la Presidencia del Comité, remitió los formatos de encuesta sobre "<i>Cuestionario de satisfacción de personas que presentaron una denuncia o una queja ante el CEPCI</i>" y "<i>Cuestionario de conocimiento de los servidores públicos respecto al órgano responsable de propiciar la integridad e implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético entre los mismos</i>".</p>	<p>El CEPCI del INIFAP cumplió con la actividad toda vez que su labor era difundir las encuestas en el personal de la Institución.</p>	<p>100%</p>
<p>ACTIVIDAD 24. Realizar actividades que permitan reforzar las acciones emprendidas por la UEIPPCI.</p>	<p>A lo largo del año la Unidad de Ética proporcionó material audiovisual relacionado con temas de valores, anticorrupción, denuncia por acoso laboral y sexual, etc. Éste material se difundió a través del correo electrónico del comité, hacia el personal de estructura y de <i>outsourcing</i> del INIFAP.</p>	<p>El Comité colaboró con el desarrollo de las actividades de la Unidad en cuestión.</p>	<p>100%</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



ACTIVIDAD 25. Someter a revisión las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI y, en caso de determinarse necesario, actualizarlas.	En el mes de enero y en la primera Sesión Ordinaria del CEPCI se revisaron y aprobaron los documentos en cuestión.	El Comité aprobó las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI, al igual que las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones.	100%
ACTIVIDAD 26. Someter a revisión las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento de cada una de las comisiones (Promoción, Capacitación y Vigilancia) y, en caso de determinarse necesario, actualizarlas.	En el mes de enero se revisó el documento en cuestión.	El Comité ratificó el Código de Conducta del INIFAP.	100%
ACTIVIDAD 27. Someter a revisión el "Código de Conducta del INIFAP" y, en caso de determinarse necesario, actualizarlo.	En el mes de enero se revisó el documento. El 24 de septiembre la Secretaría Ejecutiva analizó su efectividad y solicitó su actualización y armonización.	En la primera sesión ordinaria se revisó y aprobó el Procedimiento, sin embargo, derivado de una segunda se realizó su armonización y aprobación en la tercera Sesión Ordinaria del CEPCI.	100%
ACTIVIDAD 28. Someter a revisión el "Procedimiento para la recepción y atención de las quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP" y, en caso de determinarse necesario, actualizarlo.	En el mes de enero se revisó el documento en cuestión.	En la primera sesión ordinaria se aprobó el documento en cuestión.	100%
ACTIVIDAD 29. Someter a revisión el "Protocolo para la recepción y atención de las denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP" y, en caso de			



determinarse necesario, actualizarlo.			
ACTIVIDAD 30. Celebrar al menos cuatro sesiones ordinarias durante el año 2017.	En el 2018 se realizaron cuatro Sesiones Ordinarias.		100%
ACTIVIDAD 31. Realizar el proceso de Elección del CEPCI (renovación del 50% de los Miembros del CEPCI).	Derivado de los cambios en la Administración Pública Federal, la SFP, a través de la UEEIPCI, informó que la renovación anual se realizará en el primer bimestre del 2019.		100%
ACTIVIDAD 32. Seguimiento de las actividades comprometidas por las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia, a través de la presentación de los respectivos reportes de avances y resultados.	Trimestralmente las comisiones enviaron, mediante correo electrónico, el reporte de avance de las actividades del PAT, mismas que fueron supervisadas en las sesiones del ejercicio fiscal 2018.		100%
ACTIVIDAD 33. Revisión del cumplimiento de las actividades comprometidas por las Comisiones de Difusión, Capacitación y Vigilancia, a través de la presentación de los respectivos informes de actividades			100%

Conforme al desempeño del CEPCI respecto al cumplimiento de los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés",



se realizaron cuatro sesiones ordinarias, de las cuales destacan los siguientes puntos de acuerdo:

Primera Sesión Ordinaria (27 de febrero de 2018)

- ✓ Aprobación del PAT 2018 y el de las comisiones de Promoción, Vigilancia y Capacitación.
- ✓ Aprobación de los factores de riesgo de incumplimiento del PAT 2018.
- ✓ Actualización aprobada de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP).
- ✓ Actualización aprobada de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Vigilancia, Capacitación y Promoción.
- ✓ Ratificación del Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento del Código de Conducta del INIFAP.
- ✓ Ratificación del Código de Conducta del INIFAP.
- ✓ Aprobación de los indicadores para evaluar el Cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta y para evaluar la actuación del CEPCI en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.
- ✓ Ratificación del Procedimiento para la Recepción y Atención de las Quejas y Denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP.

Segunda Sesión Ordinaria (03 de mayo de 2018)

- ✓ Funcionamiento de la Herramienta de Denuncia Web a más tardar el 10 de mayo de 2018.

Tercera Sesión Ordinaria (06 de septiembre de 2018)

- ✓ Aprobación y difusión del Acuerdo de Confidencialidad y el Procedimiento para la Recepción y Atención de las Quejas y Denuncias.
- ✓ Elaboración de un formato homogéneo para los reportes de las Comisiones



Cuarta Sesión Ordinaria (06 de diciembre de 2018)

- ✓ Recepción de la información sobre el Informe Anual de Actividades de las Comisiones de Capacitación, Promoción y Vigilancia será el miércoles 19 de diciembre de 2018.

V. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La UEEPCI calificó al CEPCI del INIFAP, conforme al desempeño y cumplimiento del Tablero de Control para la Evaluación de Cumplimiento 2018, con un total de 96 puntos de 100, lo cual coloca al Comité con calificación de excelencia.

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO 2018	
ELEMENTO EVALUADO	PUNTOS OBTENIDOS
Informe Anual de Actividades 2017	15/15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento	10/10
Programa Anual de Trabajo	15/15
Indicadores de Cumplimiento	5/5
Código de Conducta	15/15
Procedimiento para Someter Denuncias	10/10
Protocolo para Atender Denuncias	10/10
Cuestionarios Electrónicos de la UEEPCI	10/10
Gestión del CEPCI*	6/10

*La ratificación de la calificación obtenida en el apartado "Gestión del CEPCI" se ratificará con 10 en el mes de febrero de 2019.

VI. NÚMERO DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS RELACIONADOS CON LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- a) Sensibilización y capacitación.

Cabe mencionar que la cifra pudiera aumentar, debido a que el cierre de la meta del indicador en capacitación, se contabiliza durante el mes de enero



del año 2019., por lo que la cifra es preliminar, para el ejercicio fiscal 2018 se comprometió capacitar a 370 servidoras y servidores públicos en materia de Valores y Principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta y Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de Género y Prevención de la Discriminación, esta meta se superó en un 19%.

A continuación, se muestra el número total de cursos impartidos a nivel nacional correspondientes al año 2018:

CURSOS	TOTAL
Acoso Hostigamiento Sexual y laboral y feminicidio	59
Calidad en el Servicio	97
Código de Ética y Prevención de Conflictos	67
Inducción al INIFAP	52
Sensibilización en Perspectiva de Género	54
Trabajo en Equipo	110
TOTAL DE CURSOS	441

VII. MATERIAL DE DIVULGACIÓN

En concordancia con el objetivo 2 sobre “Implementar un Programa de Difusión y Promoción que contemple la comunicación al personal del INIFAP, de la existencia y actividades del CEPCI, de los valores y principios del Código de Ética, de las Reglas de Integridad, del Código de Conducta, del respeto a los Derechos Humanos, de la Igualdad de Género, de la prevención a la discriminación. De igual manera, el programa debe fomentar el uso de la herramienta para presentar denuncias”, la documentación probatoria de las actividades se compone del boletín institucional o correo electrónico de difusión masivo.

Meta	Actividades PAT	Descripción	Mecanismo de verificación	Resultado	Grado de cumplimiento
Implementar al menos el 85% de las acciones de Difusión	ACTIVIDAD 8. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre las ratificaciones o	Solicitud a las áreas de Sistemas y Promoción para que toda la documentación esté pública en el portal electrónico del		Se comunicó a través del Boletín Institucional el link donde se pueden consultar los	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



incluidas en el PAT 2018.	actualizaciones de los documentos generados por el CEPCI.	INIFAP. La misma se difunde mediante correos electrónicos y el Boletín Institucional.	Boletín institucional o correo masivo	documentos que indican las facultades y funciones que le competen al CEPCI, así como la actualización de los documentos generados por este Comité.	
	ACTIVIDAD 9. Diseñar y realizar campaña de promoción para que el personal conozca a los nuevos integrantes del CEPCI.				100%
	ACTIVIDAD 10. Comunicar al personal del INIFAP la oferta de cursos e-learning en temas referentes al Comité.	Se realizó la publicación en el portal web institucional de los integrantes del CEPCI. Esta comunicación fue realizada a través del Boletín Institucional.	Correos de Difusión de la Oferta de Capacitación.	El personal de estructura fue notificado por correo electrónico acerca de dichas capacitaciones.	100%
ACTIVIDAD 11. Realizar inserciones mensuales en el Boletín Institucional, con información sobre valores y principios del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, respeto a los Derechos Humanos, Igualdad de	Mensualmente se publicó en el Boletín Institucional el contenido del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta, así como información relacionada con Derechos Humanos, Igualdad de Género, Prevención de la Discriminación, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y	Boletín Institucional	Las y los servidores públicos del INIFAP se concientizaron al respecto de los temas en cuestión.	100%	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Género, prevención a la discriminación y sobre la Herramienta para presentar denuncias.	acoso sexual, "Ejes Estratégicos.			
ACTIVIDAD 12. Diseñar y realizar dos campañas de promoción, en mayo y noviembre, para la "Convocatoria para reconocer a las y los servidores públicos que, de acuerdo con sus compañeros, refuerzan la cultura de ética en el INIFAP al desempeñarse con valores e integridad".	En los meses mencionados se difundió, mediante el Boletín Institucional, la convocatoria en cuestión. Dentro del mismo medio electrónico, se publicaron los resultados y se adjuntaron con hipervínculo los reconocimientos firmados por el Presidente del CEPCI.	Boletín Institucional o correo masivo	El personal del INIFAP participó con sus votos en la realización de este ejercicio.	100%
ACTIVIDAD 13. Incluir los reconocimientos a servidoras y servidores públicos en el Boletín institucional de junio y de diciembre.				100%
ACTIVIDAD 14. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre el procedimiento	Se diseñó el "Formato de denuncia" y se difundió mediante el boletín informativo	Boletín Institucional o correo masivo.	El personal del INIFAP sabe dónde y cómo presentar una denuncia en el CEPCI.	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



para presentar denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta.	No. 123, y correos electrónicos.			
ACTIVIDAD 15. Diseñar y realizar campañas de promoción sobre Blindaje electoral.	En los meses de mayo, junio y julio, se difundió material audiovisual de la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales. Ello a través de correos electrónicos y el Boletín Institucional.	Boletín institucional o correo masivo.	Las trabajadoras y trabajadores del INIFAP tuvieron conocimiento sobre la Guía para Prevenir Delitos Electorales, con la finalidad de evitar incurrir en un delito electoral.	100%

VIII. MEJORA DE PROCESOS

La Herramienta de Denuncia Web fue actualizada y armonizada conforme al Procedimiento para la Recepción y Atención de Denuncias por Presunto Incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP.

Fue celebrada la firma del Acuerdo de Confidencialidad del Manejo de la Información en el caso de Denuncias por Presunto Incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP.

IX. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA 2018

a) Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con base en cuestionarios respondidos vía electrónica, en el periodo comprendido entre el 31 de julio y el 10 de septiembre de 2018.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	INIFAP
Principio	Legalidad	8.59	8.44



	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	INIFAP
	Honradez	8.51	8.31
	Lealtad	8.57	8.07
	Imparcialidad	8.38	7.94
	Eficiencia	8.49	8.1
Valor	Interés público	8.57	8.16
	Respeto	8.6	8.27
	Respeto a los Derechos Humanos	8.65	8.23
	Igualdad y no discriminación	8.61	8.36
	Equidad de Género	8.57	8.21
	Entorno Cultural y Ecológico	8.58	8.27
	Integridad	8.58	7.86
	Cooperación	8.56	7.6
	Liderazgo	8.37	7.64
	Transparencia	8.61	7.93
	Rendición de Cuentas	8.5	7.96

Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	70.4%
--	-------

El cuestionario muestra que el INIFAP obtuvo una puntuación menor en comparación con el de la administración pública.

X. SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE LOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Durante el año 2018 se recibieron 4 denuncias, las cuales fueron atendidas conforme al "Procedimiento de Recepción y Atención de Denuncias por Presunto Incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y las Reglas de Integridad del INIFAP". Dos de las denuncias (las identificadas con el numeral 12 y 13) resultaron improcedentes. Mientras que las otras 2 (14 y 15) fueron archivadas



dado que el querellante no respondió en tiempo (5 días hábiles) a la información adicional solicitada.

XI. SUGERENCIAS PARA MODIFICAR PROCEDIMIENTOS Y TRAMOS DE CONTROL EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS O ÁREAS, EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA Y, EN SU CASO, LAS REGLAS DE INTEGRIDAD

Por medio del formato de revisión fueron presentadas observaciones para el mejoramiento de la Herramienta de Denuncia Web, posteriormente se inició una amplia campaña de difusión a todo el personal del INIFAP para que conozca el mecanismo y el proceso de denuncia.

XII. CONCLUSIONES

La actualización a los documentos que norman en el CEPCI repercutió en una mayor transparencia, cumplimiento a las reglas y protección de datos personales.

Se fomentó la cultura de la denuncia a actos contrarios al Código de Ética y de Conducta, por lo que el personal utilizó la herramienta de denuncias web.

La meta de capacitación se superó en 19%, lo cual demuestra la ardua labor realizada por la Comisión de Capacitación, en conjunto con las demás.

Los indicadores de percepción al cumplimiento de Código de Ética en el INIFAP están por debajo del puntaje obtenido por la administración pública.

Se reforzó la publicación de contenido alusivo a los valores institucionales, la campaña del "Día Naranja" y "Día de la Mujer", así como sesiones de cine-debate.

El CEPCI logró una mayor participación en las labores cotidianas de la Institución y celebró dos certámenes de reconocimiento a las servidoras y servidores públicos que fomentan un espacio de ética en el trabajo.

XIII. GLOSARIO¹

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

¹ Definiciones con base en el "Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal", publicado por la Secretaría de la Función Pública en febrero de 2017 y al "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.



un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Código de Conducta: El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

Código de Ética: El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones

Cooperación: Los servidores públicos colaboran entre sí y propician 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 los ciudadanos en sus instituciones.

Eficiencia: Los servidores públicos actúan 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 y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Entorno Cultural y Ecológico: Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen 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 de género: Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan 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: Los servidores públicos se conducen 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 buscan o aceptan



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 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 y no discriminación: Los servidores públicos prestan 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.

Imparcialidad: Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Integridad: Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos 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 vincule u observen su actuar.

Interés Público: Los servidores públicos actúan 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.

Lealtad: Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Legalidad: Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las



facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Liderazgo: Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Rendición de Cuentas: Los servidores públicos 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 a los Derechos Humanos: Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen 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.

Respeto: Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus 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.

Transparencia: Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; 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.