



**Comité de Ética de
Aeropuerto Internacional de la
Ciudad de México, S.A. de C.V.
(AICM) y
Servicios Aeroportuarios de la
Ciudad de México, S.A. de C.V.
(SACM)**

Índice

| | |
|--|---|
| Presentación..... | 2 |
| Glosario | 3 |
| 1. Resultados de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo..... | 4 |
| 2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses | 4 |
| 3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación..... | 4 |
| 4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes..... | 4 |
| 5. Número de recomendaciones emitidas y seguimiento a las mismas | 4 |
| 6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos..... | 4 |
| 7. Resultados del sondeo de percepción | 4 |
| 8. Número de peticiones ciudadanas recibidas | 4 |
| 9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad (en términos del numeral 98 de los Lineamientos)..... | 4 |
| 10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta..... | 4 |
| 11. Hoja de Firmas..... | 4 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Presentación

Los *Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética* publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, en su numeral 4, inciso II y en el numeral 42 señalan que el Comité de Ética (CE), anteriormente denominado Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) debe presentar a la persona titular del Ente Público y a la Secretaría de la Función Pública, (SFP), un Informe Anual de Actividades.

Derivado de lo anterior, el CE de las entidades Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (AICM) y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (SACM) emite el presente Informe Anual de Actividades 2020.

Cabe mencionar que a partir de la entrada en vigor del *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* el cual fue abrogado a partir del 1 de enero de 2021, el CEPCI de AICM y SACM solicitó autorización a la UEIPPCI, anteriormente denominada Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, a través del Oficio DGAA/611/15 para conformarse de manera distinta a lo señalado en los Lineamientos, representando a todos los niveles jerárquicos de las entidades e integrado por servidoras y servidores públicos de AICM y SACM ya que ambas entidades trabajan en conjunto en la administración y operación del Aeropuerto Internacional "Benito Juárez" Ciudad de México.

La entonces denominada Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés consideró procedente la solicitud a través del Oficio SFP/UEEPCI/119/161/2015.



Glosario

| | |
|----------------|--|
| Acuerdo | ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020 |
| AICM | Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. |
| CE | Comité de Ética, anteriormente denominado Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) |
| OIC | Órgano Interno de Control |
| PIC | Programa Institucional de Capacitación |
| SACM | Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. |
| SSECCOE | Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés |
| SFP | Secretaría de la Función Pública |
| UEPPCI | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, anteriormente denominada Unidad Especializada en Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) |



1. Resultados de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo



Handwritten mark

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.



El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020 del CEPCI de AICM y SACM fue autorizado en la 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 5 de marzo de 2020.

A continuación, se expone un resumen de las acciones realizadas en cada una de las 22 actividades del PAT 2020.

| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|---|---|
| 1.1.1 | Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo. | Derivado de la contingencia sanitaria, el 25 de marzo la UEIPPCI solicitó que se proporcionaran los correos electrónicos personales de las y los integrantes del CEPCI que habían sido seleccionados aleatoriamente para participar en la prueba piloto del curso del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público". La Secretaria Ejecutiva del CEPCI extendió la invitación para que las y los integrantes del Comité participaran en el curso "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público". El Subdirector de Recursos Humanos y la Gerente de Empleo y Capacitación informaron al personal de las diferentes fechas en las que se abrieron las ediciones del curso "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" |
| 1.1.2 | Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación. | El 6 de marzo se envió a la Gerente de Empleo y Capacitación el oficio DA/107/2020. Se ha realizado la difusión de los cursos que se imparten en la plataforma SICAVISP (Nueva Ética Pública y Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público), así como por INMUJERES (Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres y ¡Súmate al Protocolo!), Se difundieron los cursos en línea de la CNDH, así como del INAI. |
| 1.2.1 | Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismos, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses. | El 6 de marzo se envió a la Gerente de Empleo y Capacitación el oficio DA/107/2020. Asimismo, se realizó difusión constante de todas las ediciones del Curso " Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público" impartido en la plataforma SICAVISP de la SFP- |

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H', 'J', 'S', 'A', 'O']



| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|--|---|
| 1.2.2 | Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público. | El 6 de marzo se envió a la Gerente de Empleo y Capacitación el oficio DA/107/2020, en el cual se incluyeron los contenidos que debían atender los cursos y el número de personas servidoras públicas a capacitar por año. |
| 2.1.1 | Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública. | Se difundieron los materiales proporcionados por la UEIPPCI dentro de las fechas establecidas para tal fin y se carga la evidencia en el SSECCOE. Se solicitó a la Gerencia de Calidad su apoyo para generar una campaña de difusión, quien preparó 6 materiales. Estos se enviaron a través de correo electrónico a las personas servidoras públicas de AICM y SACM y a las y los responsables de cada área se les pidió su colaboración para que hiciera extensivo el contenido de los comunicados a las personas servidoras públicas que no cuentan con equipo de cómputo y/o correo electrónico institucional. |
| 2.1.2 | Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses. | Se difundieron los materiales proporcionados por la UEIPPCI dentro de las fechas establecidas para tal fin y se carga la evidencia en el SSECCOE. Se solicitó a la Gerencia de Calidad su apoyo para generar material sobre conflicto de interés. La infografía se envió a través de correo electrónico a las personas servidoras públicas de AICM y SACM y a las y los responsables de cada área se les pidió su colaboración para que hiciera extensivo el contenido de los comunicados a las personas servidoras públicas que no cuentan con equipo de cómputo y/o correo electrónico institucional. |
| 2.1.3 | Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI. | Se difundieron a través de correo electrónico todos los materiales proporcionados por la UEIPPCI dentro de las fechas establecidas para tal fin y se cargó la evidencia en el SSECCOE. A las y los responsables de cada área se les pidió su colaboración para que hiciera extensivo el contenido de los comunicados a las personas servidoras públicas que no cuentan con equipo de cómputo y/o correo electrónico institucional. |

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|--|--|
| 2.1.4 | Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. | <p>Se enviaron tres correos electrónicos específicos informando de la existencia del Protocolo. (13 enero, 17 febrero, 19 febrero)</p> <p>Se publicó el Protocolo en la página de Intranet en el apartado de Hostigamiento y Acoso Sexual, para que las personas servidoras públicas puedan consultarlo fácilmente.</p> <p>Se solicitó a la Gerencia de Calidad su apoyo para generar una campaña de difusión. Ésta área elaboró una infografía la cual se envió a través de correo electrónico.</p> <p>Se enviaron las infografías proporcionadas por la UEIPPCI (7 sept., 11 sept., 2 nov. y 6 nov.)</p> <p>Se inició una campaña en redes sociales de AICM informando la existencia del protocolo, así como temas de hostigamiento y acosos sexual.</p> |
| 2.1.5 | Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.* | <p>Se solicitó a la Gerencia de Calidad su apoyo para generar una campaña de difusión. Ésta área elaboró 2 infografías con las faltas administrativas no graves, graves y sus respectivas sanciones.</p> <p>Se realizó difusión a través de correo electrónico (18, 22 y 30 de septiembre)</p> |
| 2.1.6 | Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.* | <p>En las áreas de mayor afluencia de personas servidoras públicas se cuenta con carteles a través de los cuales se difunde la existencia de la plataforma.</p> <p>Se difundió la información proporcionada por la UEIPPCI relativa a la Plataforma en las fechas determinadas. Asimismo, se realizaron 2 difusiones extras a las solicitadas por la Unidad (29 de noviembre y 12 de noviembre)</p> <p>La Gerencia de Comunicación Social difundió en las redes sociales oficiales del Aeropuerto información relativa a esta Plataforma.</p> |
| 3.1.1 | Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCI haya aprobado. | <p>El 14 de abril se dio de alta en el sistema la información referente a la Denuncia CE-AICM-000001-2020. El 6 de julio se dio la resolución.</p> <p>El 28 de septiembre se dio de alta en el sistema la información referente a la Denuncia CE-AICM-000002-2020. El 3 de diciembre se dio la resolución.</p> <p>El 5 de noviembre se dio de alta en el sistema la información referente a la Denuncia CE-AICM-000003-2020. El 3 de diciembre se dio la resolución.</p> |

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|--|--|
| 3.1.2 | Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI. | El 6 de julio en la 2a sesión ordinaria se ratificó el Procedimiento para presentar y atender denuncias. El 9 de julio se cargó en el SSECCOE |
| 3.2.1 | Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente. | El 4 de noviembre se recibió la primera denuncia por presuntos actos de hostigamiento o casos sexual. La información fue incorporada en el SSECCOE el 5 de noviembre. |
| 3.3.1 | Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia. | No se recibieron denuncias por actos de discriminación. |
| 4.1.1 | Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020. | Se llevó a cabo la 1a actualización de las y los integrantes en el plazo establecido. Se homogenizó la redacción de la dirección, por lo que la fecha de última validación quedó registrada el 2 de abril de 2020. El 16 de junio se llevó a cabo la 2a validación de información del Directorio. El 31 de octubre se llevó a cabo la 3a validación. |
| 4.1.2 | Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración. | En todas las sesiones el mismo día de la celebración de la misma se cargó la información correspondiente en el SSECCOE. 1a sesión extraordinaria (23 enero). El 29 de enero se cargó el Acta. 1a sesión ordinaria (5 marzo). El 7 de abril se cargó el acta. 2a sesión ordinaria (6 julio). El 9 de julio se cargó el acta. 3a sesión ordinaria (3 septiembre). El 14 de septiembre se cargó el acta. 4a sesión ordinaria (3 diciembre). El 14 de diciembre se cargó el acta. |

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|---|---|
| 4.1.3 | Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos. | Se dio respuesta a las 3 consultas que la UEIPPCI realizó a la Secretaría Ejecutiva a través del SSECCOE. Esto se puede verificar en el documento denominado "Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal que acreditaron la actividad correspondiente a responder los Cuestionarios Electrónicos solicitados por la UEPPCI, 2020" de fecha 30 de septiembre de 2020. |
| 4.1.4 | Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020. | Se incorporó el IAA 2019 al SSECCOE el 31 de enero de 2020. La fecha de último envío del IAA 2019 fue el 14 de febrero de 2020. El 31 de enero de 2020 se incluyó la liga con el hipervínculo al IAA 2019. En la 1a Sesión 2020 de fecha 5 de marzo se aprobó el PAT 2020 El 9 de julio se incluyeron las Bases, Procedimiento y Código de Conducta ratificados. El 9 de septiembre se cargó el Documento con los Procesos que pueden presentar riesgos de integridad. |
| 4.2.1 | Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020 | El 18 de septiembre se solicitó a las personas involucradas en la Denuncia CE-AICM-000001-2020 que participaran en el curo en línea "Trabajo en Equipo" |
| 4.3.1 | Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público. | Todas las personas de nuevo ingreso han firmado la Carta Compromiso del Código de Conducta de AICM y SACM. El 24 de septiembre se envió mediante correo electrónico una infografía en la cual se invitaba a firmar la Carta Compromiso. El 5 de octubre se envió mediante correo electrónico una infografía referente al Código de Conducta, en la cual también se invitaba a firmar la Carta Compromiso. |

| # | Actividad | Acciones realizadas por el CEPCI |
|-------|--|--|
| 4.3.2 | Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso. | <p>El 7 de abril se envió un correo para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.</p> <p>Se han remitido diversos correos electrónicos en los que se recuerda a las personas servidoras públicas que pueden consultar el Código de Conducta en intranet e internet (18 junio, 29 junio, 20 julio, 21 julio, 10 agosto, 14 septiembre, 19 octubre)</p> <p>Todas las personas de nuevo ingreso han firmado la Carta Compromiso del Código de Conducta de AICM y SACM.</p> <p>El 24 de septiembre y el 5 de octubre se envió mediante correo electrónico una infografía en la cual se invitaba a firmar la Carta Compromiso.</p> |
| 5.1.1 | Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad. | <p>Se solicitó una prórroga para el 10/09/2020, la cual fue autorizada por la UEIPPCI el 11/08/2020 mediante correo electrónico.</p> <p>Para facilitar esta identificación, el 28 de julio se solicitó a las Direcciones que indicaran al menos los 5 principales procesos de las áreas a su cargo, que pudieran presentar mayores riesgos de integridad y dos de sus riesgos específicos que pueden afectar el desempeño, resultados o imagen de AICM y SACM.</p> <p>Una vez integrada esta información, se envió el 24 de agosto a las y los miembros propietarios de este Comité y se les solicitó que seleccionaran 5, para que se aprobaran en la 3a sesión ordinaria.</p> <p>En la 3a sesión ordinaria se aprobaron los 5 procesos y se integraron en un documento el cual fue firmado por las y los miembros que participaron en la sesión celebrada el 3 de septiembre.</p> <p>El 9 de septiembre se cargó el documento en el SSECCOE, haciendo falta solo una firma. El 14 de septiembre se cargó el documento con el 100% de las firmas.</p> |



2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Durante 2020 se impartieron un total de 166 capacitaciones a las personas servidoras públicas de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (161 de AICM y 5 de SACM), lo que representó un total de 102 personas capacitadas.

A continuación, se presenta un resumen mensual de las capacitaciones impartidas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.

Número de personas servidoras públicas de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020

| Mes de conclusión | Número de personas servidoras públicas ^{a/} que acreditaron el curso de: | | | | Total |
|-------------------|---|--|--|---|------------|
| | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{b/} | |
| Enero | - | - | - | - | - |
| Febrero | - | - | - | - | - |
| Marzo | - | - | - | - | - |
| Abril | - | - | - | - | - |
| Mayo | - | - | - | - | - |
| Junio | - | - | - | - | - |
| Julio | - | - | - | - | - |
| Agosto | - | 2 | - | - | 2 |
| Septiembre | 1 | 7 | 41 | 58 | 107 |
| Octubre | 3 | 13 | 10 | 12 | 38 |
| Noviembre | 5 | 4 | 1 | 3 | 13 |
| Diciembre | 1 | 5 | - | - | 6 |



| Mes de conclusión | Número de personas servidoras públicas ^{a/} que acreditaron el curso de: | | | | Total |
|-------------------|---|--|--|---|------------|
| | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{b/} | |
| Total | 10 | 31 | 52 | 73 | 166 |

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

Durante 2020 se solicitó a las y los integrantes del Comité de Ética de AICM y SACM. Que participaran en estos mismos cursos. El avance fue reportada a la SFP y las constancias de participación se cargaron en el SSECCOE.

Integrantes del Comité de Ética en Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020

| Nombre del o de la integrante del Comité de Ética | Cargo en el Comité de Ética | Acreditó el curso o taller | | | | Total |
|---|-----------------------------|--|--|--|---|-------|
| | | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{a/} | |
| Messeguer Gally Jordi | Presidente Propietario | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Garibay González Ernesto Alonso | Presidente Suplente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |

| Nombre del o de la integrante del Comité de Ética | Cargo en el Comité de Ética | Acreditó el curso o taller | | | | Total |
|---|----------------------------------|--|--|--|---|-------|
| | | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{a/} | |
| Rico Valle Aurora | Secretaria Ejecutiva Propietaria | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Guzmán Juárez Oscar | Secretario Ejecutivo Suplente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Durán Zenil Iván | Integrante Electo Propietario | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Colin Sosa Víctor Cuauhtémoc | Integrante Electo Propietario | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Becerril Vega Sunshine Corina | Integrante Electo Propietario | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| Padilla Jiménez Vanessa Karina | Integrante Electo Propietario | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anzures Delgado Karla | Integrante Electo Propietario | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lazcano Servín Elizabeth | Integrante Electo Propietario | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Ortiz Arreola Luz Angélica | Integrante Electo Suplente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Peral Díaz Alberto Francisco | Integrante Electo Suplente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Pérez Nieves Raúl | Integrante Electo Suplente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aboytes Livera Fernanda | Integrante Electo Suplente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aguirre Cartas Ismael | Integrante Electo Suplente | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |



| Nombre del o de la integrante del Comité de Ética | Cargo en el Comité de Ética | Acreditó el curso o taller | | | | Total |
|---|-----------------------------|--|--|--|---|-----------|
| | | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{a/} | |
| Tejeda Cuellar María del Rosario | Integrante Electo Suplente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Alvarado Ordoñez Reynaldo | Representante del OIC | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Contreras Moreno Jessica Cinthia | Representante del OIC | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Jiménez Martínez Fabiola | Representante del OIC | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Madrid Castañón Claudia Yisel | Representante del OIC | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Galicia Anguiano Carolina Massiel | Persona Consejera | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| García Avendaño Mónica Eloisa | Persona Consejera | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Velasco Velasco Edgar Felix | Persona Consejera | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Vizuet Vizuet Micaela | Persona Consejera | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Huato Menera Brenda Elens | Persona Consejera | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Domínguez Jiménez María del Pilar | Persona Asesora | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Garro Medina Edgar Alfredo | Persona Asesora | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Total | | 18 | 20 | 20 | 21 | 79 |

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the table]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page]



| Nombre del o de la integrante del Comité de Ética | Cargo en el Comité de Ética | Acreditó el curso o taller | | | | Total |
|---|-----------------------------|--|--|--|---|-------|
| | | La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público | Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^{a/} | |

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

Asimismo, dentro de la Plática de Inducción que se imparte al personal de nuevo ingreso, la cual se llevó a cabo de manera electrónica a través de intranet, se trató el tema del Comité de Ética, su conformación, quiénes son personas asesoras y consejeras, cuál es la diferencia de éstas, se expuso el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de AICM y SACM.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' at the top right, and a '33' written in green ink near the bottom right of the redaction box.

En la siguiente tabla se encuentra el resumen de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020.

Para el reporte se está utilizando el Anexo 3 de la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020 emitida el 4 de enero de 2021 por la UEPPCI.

| Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado | Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020 | | | Total [T] = A + B + C | Se dio vista al Órgano Interno de Control | Con seguimiento a la recomendación emitida [S] |
|--|---|--------------|---------------------------------|-----------------------------|---|--|
| | Archivada (A) | En curso (B) | Concluida con recomendación [C] | | | |
| Respeto | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Comportamiento Digno | | | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Total | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 |

Fuente: Comité de Ética de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'C' and several other marks.

Durante el 2020, únicamente se resolvió la Denuncia CE-AICM-000001-2020 mediante el procedimiento de “conciliación de las partes”, en virtud de que los hechos sólo afectaban la esfera personal de la parte denunciada y no el ejercicio del servicio público.

| Total de Denuncias recibidas por el CE de AICM y SACM | Denuncias resueltas por Conciliación |
|---|--------------------------------------|
| 3 | 1 |

(Handwritten signatures and marks)



5. Número de recomendaciones emitidas y seguimiento a las mismas



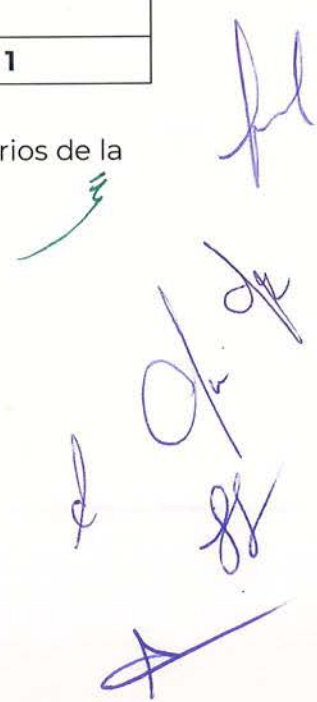
[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H', 'de', 'Su', and 'A']

Durante el 2020, el CE de AICM y SACM recibió 3 denuncias de las cuales la Denuncia CE-AICM-000002-2020, fue archivada y los 2 restantes (CE-AICM-000001-2020 y CE-AICM-000003-2020) concluyeron con una recomendación consistente en acciones de capacitación.

Para el reporte se está utilizando el Anexo 4 de la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020 emitida el 4 de enero de 2021 por la UEPPCI.

| Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado | Concluida según tipo de recomendación | | | Total [T] = C + D + E | Con seguimiento a la recomendación emitida [S] |
|--|---------------------------------------|-----------------|----------------------|-----------------------------|---|
| | Capacitación o sensibilización [C] | Difusión [D] | Ambas (C y D) [E] | | |
| Respeto | 1 | | | 1 | 1 |
| Comportamiento Digno | 1 | | | 1 | |
| Total | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 |

Fuente: Comité de Ética de Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.





6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

La Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades, 2020 emitida el 4 de enero de 2021 por la UEPPCI señala que en este apartado pueden incorporarse los procesos institucionales que el Comité identificó en 2020 como “susceptibles a riesgos de integridad”, conforme a la actividad 5.1.1 del Programa Anual de Trabajo 2020.

Derivado de lo anterior a continuación se presentan los procesos susceptibles a riesgos de integridad, los cuales fueron aprobados en la 3ª sesión ordinaria 2020 del CEPCI.

| Número | Área | Documento normativo | Proceso | Objetivo del Proceso | Riesgo 1 | Riesgo 2 |
|--------|------------------------------------|--|---|--|---|--|
| 1 | Subdirección de Seguridad | Manual General de Organización (pág. 81) | Adquisiciones / Contratación | Contratar los servicios de empresas de seguridad y servicios de equipos de seguridad. | Relaciones extraoficiales con proveedores. | Divulgación no autorizada de información sobre contratos. |
| 2 | Subdirección de Ingeniería | Manual General de Organización (pág. 55) | Ejecución de Obras | Mantener o construir infraestructura para la prestación de servicios públicos, mediante la utilización de recursos humanos, suministro de materiales y utilización de maquinaria y equipo de construcción. | Realización de pagos en exceso por trabajos faltantes o mal ejecutados. | Baja calidad en las obras. |
| 3 | Dirección Comercial y de Servicios | Manual para la Comercialización de Servicios Aeroportuarios, Complementarios y Comerciales | Adjudicación directa de locales comerciales para su arrendamiento | Determinar las mejores condiciones dentro de dicho proceso, a efecto de generar mayores ingresos y certeza jurídica para la Entidad. | Recibir quejas y/o denuncias a servidores públicos de interesados descalificados en el concurso o que no resulten ganadores | No contar con los elementos suficientes para determinar las mejores condiciones contractuales para la Entidad. |



| Número | Área | Documento normativo | Proceso | Objetivo del Proceso | Riesgo 1 | Riesgo 2 |
|--------|--------------------------------------|---|------------------------------|--|--|--|
| 4 | Subdirección de Recursos Materiales | Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Materiales Manual General de Organización (pág. 130) | Adquisiciones / Contratación | Atender las solicitudes de adquisición y arrendamiento de bienes muebles, así como la contratación de servicios que requieran las empresas AICM y SACM | Favorecer a un licitante | Requisitos que sólo cumplen algunos licitantes |
| 5 | Subdirección de Recursos Financieros | Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Financieros Manual General de Organización (pág. 142) | Recursos Financieros | Gestionar y controlar los recurso financieros. | Falta de seguridad en las cuentas de inversión y en las instalaciones. | Producir pérdida económica. |

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



7. Resultados del sondeo de percepción



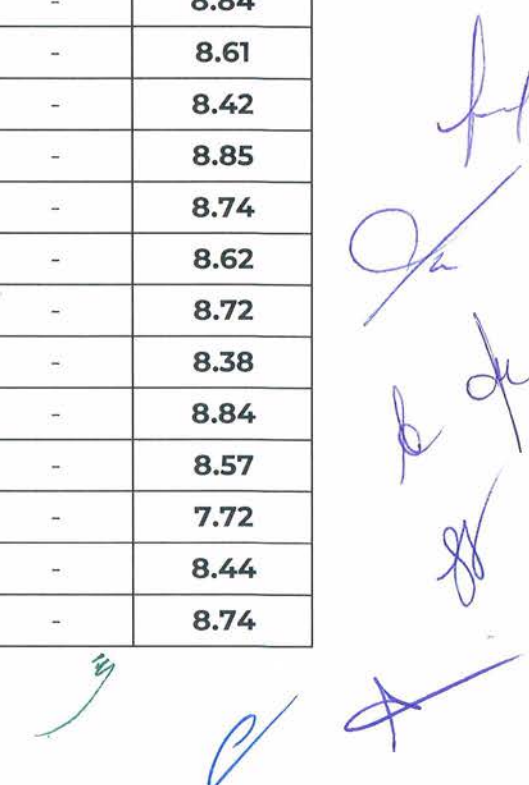
e

fu
de
Or
u
d
8
A

Conforme a lo solicitado por la UEIPPCI, se invitó a las y los servidores públicos de AICM y SACM a contestar de manera electrónica el "Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética, 2020".

La UEIPPCI remitió el 17 de diciembre el cálculo de los indicadores derivados de las respuestas emitidas por las personas servidoras públicas de AICM y SACM. En AICM se recibieron 350 respuestas válidas y en SACM 39. En ambos casos el número de respuestas válidas obtenidas fueron consideradas representativas del universo de quienes laboran en las mismas, motivo por el cual sí fueron calculados los indicadores correspondientes. En 2019 no fueron calculados los indicadores de SACM, por lo que no se cuenta con una línea base.

| | Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio / Valor de... | APF | Sector | AICM | | SACM | |
|------------|---|------|--------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| | | | | Línea Base | Resultado 2020 | Línea Base | Resultado 2020 |
| Principio | Legalidad | 8.80 | 8.44 | 8.18 | 8.05 | - | 8.95 |
| | Honradez | 8.72 | 8.37 | 7.81 | 7.88 | - | 8.84 |
| | Lealtad | 8.69 | 8.23 | 7.79 | 7.67 | - | 8.61 |
| | Imparcialidad | 8.53 | 8.12 | 7.61 | 7.51 | - | 8.42 |
| | Eficiencia | 8.79 | 8.44 | 7.99 | 7.93 | - | 8.85 |
| | Economía | 8.83 | 8.48 | 7.98 | 7.90 | - | 8.74 |
| | Disciplina | 8.77 | 8.31 | 7.95 | 7.86 | - | 8.62 |
| | Profesionalismo | 8.80 | 8.35 | 8.04 | 7.86 | - | 8.72 |
| | Objetividad | 8.66 | 8.17 | 7.90 | 7.68 | - | 8.38 |
| | Transparencia | 8.89 | 8.53 | 8.12 | 7.99 | - | 8.84 |
| | Rendición de Cuentas | 8.70 | 8.22 | 7.79 | 7.62 | - | 8.57 |
| | Competencia por mérito | 8.37 | 7.62 | 7.13 | 6.87 | - | 7.72 |
| | Eficacia | 8.78 | 8.31 | 7.88 | 7.68 | - | 8.44 |
| Integridad | 8.77 | 8.31 | 7.85 | 7.69 | - | 8.74 | |





| | Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio / Valor de... | APF | Sector | AICM | | SACM | |
|-------|---|------|--------|------------|----------------|------------|----------------|
| | | | | Línea Base | Resultado 2020 | Línea Base | Resultado 2020 |
| | Equidad | 8.75 | 8.31 | 7.83 | 7.52 | - | 8.64 |
| Valor | Interés Público | 8.84 | 8.40 | 7.88 | 7.66 | - | 8.69 |
| | Respeto | 8.88 | 8.52 | 8.05 | 7.96 | - | 8.85 |
| | Respeto a los Derechos Humanos | 8.96 | 8.55 | 8.06 | 8.03 | - | 8.62 |
| | Igualdad y no discriminación | 8.92 | 8.54 | 8.00 | 7.91 | - | 8.50 |
| | Entorno Cultural y Ecológico | 8.98 | 8.59 | 8.00 | 8.04 | - | 8.71 |
| | Cooperación | 8.81 | 8.38 | 7.79 | 7.84 | - | 8.54 |
| | Liderazgo | 8.71 | 8.15 | 7.57 | 7.49 | - | 8.58 |

En el sondeo electrónico 2020, la SFP decidió omitir preguntar sobre el valor de equidad de género, dada su similitud con el principio de equidad, y con el valor de Igualdad y no discriminación.

El 15 de enero de 2021, la Unidad remitió los resultados porcentuales obtenidos por AICM y SACM para las siguientes preguntas específicas sobre el Código de Conducta:

| Preguntas Código de Conducta | APF | Sector | AICM | SACM |
|---|------|--------|-------|-------|
| "Conozco el Código de Conducta..." | 90.8 | 89.70 | 85.70 | 89.20 |
| "Es claro y sencillo de entender" | 91.0 | 89.70 | 85.80 | 91.40 |
| "Me permite saber cómo debo actuar..." | 90.5 | 88.80 | 84.60 | 89.50 |



8. Número de peticiones ciudadanas recibidas





Durante el 2020, el Comité de Ética de AICM y SACM no recibió ninguna petición ciudadana.

Handwritten mark



Handwritten signatures and initials in blue ink

Handwritten mark

9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad (en términos del numeral 98 de los Lineamientos)



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

En el año 2020 se inició con una campaña de difusión en las redes sociales oficiales del AICM (twitter, Facebook e Instagram) con temas relativos al Código de Conducta, Igualdad y No Discriminación y Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

Esta campaña se va a continuar en 2021, en etapas con cambios de arte e información.





CÓDIGO DE CONDUCTA
IGUALDAD Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No incurrir en situaciones donde los intereses personales, familiares o de negocios pueden afectar el desempeño independiente e imparcial de nuestro empleo. #AICM bit.ly/3r27WWV

9:00 a.m. - 29 dic. 2020 · TweetDeck

2 Retweets · 9 Me gusta

COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

El protocolo establece medidas específicas para prevenir conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y promueve una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Existen personas consejeras que podrán orientar, asesorar y acompañar a las víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte de personas servidoras públicas de AICM o SACM.

En #AICM y SACM aplicamos el protocolo para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Conoce y cumple los compromisos bit.ly/34ba5Gg

8:00 p.m. - 14 dic. 2020 · TweetDeck

2 Retweets · 6 Me gusta

COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm


Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom and several initials to the right.



“ Calificar a la violencia de género como un asunto de mujeres es parte del problema. Da a una enorme cantidad de hombres la excusa perfecta para no prestar atención. ”

Jackson Kats

En el **AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.



COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm

@AICM_mx En el #AICM practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.
5:00 p. m. · 7 oct. 2020 · TweetDeck

Ver actividad del Tweet

6 Me gusta

Susan Barrera @siba... · 7 oct. · En respuesta a @AICM_mx
Estimados señores cuando iniciarán a mandar paquetes a centroamerica, tengo uno varado hace 4 meses en aduana.

@AICM_mx @siba... · 7 oct. · Hola Susan, te recomendamos ponerte en contacto con la empresa de tu paquetería, debido a que ellos son los que gestionan la entrada y salida de mercancía con la Aduana. Te brindamos los teléfonos de Aduana: 55 5762-0367 o 55 5133-2384. Saludos. KI

“ Hasta que no tengamos igualdad en educación, no tendremos una sociedad igualitaria. ”

Sonia Sotomayor

En el **AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.



COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm

@AICM_mx En el #AICM practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.
5:00 p. m. · 7 oct. 2020 · TweetDeck

Ver actividad del Tweet

6 Me gusta

Susan Barrera @siba... · 7 oct. · En respuesta a @AICM_mx
Estimados señores cuando iniciarán a mandar paquetes a centroamerica, tengo uno varado hace 4 meses en aduana.

@AICM_mx @siba... · 7 oct. · Hola Susan, te recomendamos ponerte en contacto con la empresa de tu paquetería, debido a que ellos son los que gestionan la entrada y salida de mercancía con la Aduana. Te brindamos los teléfonos de Aduana: 55 5762-0367 o 55 5133-2384. Saludos. KI





“ El Derecho es la más bella invención que los hombres han podido lograr contra la equidad. ”
Casimir Delavigne

En el **AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.

COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm

@AICM_mx
En el #AICM practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.
4:00 p. m. · 16 oct. 2020 · TweetDeck
4 Retweets · 12 Me gusta

“ La igualdad hacia la mujer es progreso para todos. ”
Ban Ki-moo

En el **AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.

COMUNICACIONES AICM

gob.mx/aicm

@AICM_mx
En el #AICM practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.
4:00 p. m. · 16 oct. 2020 · TweetDeck
4 Retweets · 12 Me gusta

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' and several other marks.



“ No son dos sexos superiores o inferiores el uno al otro; son distintos. ”

Gregorio Marañón

En el **AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.

COMUNICACIONES AICM

En el **#AICM** practicamos la igualdad laboral, respetamos la diversidad y le decimos "NO" a la discriminación.

9:00 a. m. · 27 oct. 2020 · TweetDeck

6 Retweets · 17 Me gusta

Jessica FF @jessFF81 · 27 oct. en respuesta a @AICM_mx
Es verdad que van a cerrar el aicm?

@AICM_mx @Al... · 27 oct.
Buen día Jessica, le comentamos que el aeropuerto opera de manera regular. Para más información de tu vuelo te sugerimos comunicarte con tu aerolínea. Saludos. #AICM KJ

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials

10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta



d

H
de
3
d
O
A
88



Durante el 2020, el Comité de Ética de AICM y SACM no se llevaron a cabo acciones de mejora en alguna área administrativa en la que se detectaran conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.



11. Hoja de Firmas



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top right and several smaller ones below it.]



Por medio de la presente hoja de firmas se da por aprobado el Informe Anual de Actividades 2020 del CE de AICM y SACM.

Ing. Jordi Messeguer Gally
Encargado de la Dirección de Administración
Presidente

Ing. Aurora Rico Valle
Subcoordinador de Servicios Especializados
Aeroportuarios
Subdirección de Recursos Humanos
Secretaría Ejecutiva

Lic. Víctor Cuauhtémoc Colin Sosa
Gerente de Promoción y Optimización de
Servicios
Miembro Propietario Nivel Gerencia

Lic. Sunshine Corina Beceril Vega
Subgerente de Control de Servicios
Aeroportuarios
Miembro Propietario Nivel Subgerencia

Lic. Vanessa Karina Padilla Jiménez
Subcoordinador de Servicios Especializados
Aeroportuarios
Gerencia Consultiva
Miembro Propietario Nivel Operativo

Lic. Karla Anzures Delgado
Subcoordinador de Servicios Especializados
Aeroportuarios
Gerencia Consultiva
Miembro Propietario Nivel Operativo

Elizabeth Lazcano Servín
Jefe de Operaciones de Aviación
Gerencia de Administración de Personal
Miembro Suplente Nivel Operativo

Lic. Fabiola Jiménez Martínez
Asistente Ejecutivo
Representante del Órgano Interno de Control

Lic. Jessica Cinthia Contreras Moreno
Profesional de Servicios Especializados
Aeroportuarios
Representante del Órgano Interno de Control

Lic. Jorge Recillas Herrera
Gerente Consultivo
Asesor Jurídico

El presente Informe fue aprobado en la 1ª Sesión Extraordinaria de 2021 celebrada el 19 de enero de 2021 mediante el ACUERDO CE/01EX/19012021/01.