



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIURUGÍA**
MANUEL VELASCO SUÁREZ

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

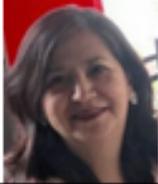
Av. Insurgentes Sur 3877, Col. La Fama, CP. 14269, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México.
Tel: (55) 5606 3822 www.gob.mx/salud.innn





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

DIRECCION GENERAL DE CECI

PRESIDENTE Y SUPLENTE DEL COMITÉ		
	TITULAR C.P. LUIS ERNESTO CASTILLO GUZMÁN DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN lcastillog2017@gmail.com EXT 4040	 SUPLENTE LIC. DIANA PATRICIA LÓPEZ ROLDÁN JEFA DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN dpatricia.lopez87@gmail.com EXT. 24008
MIEMBROS PRIPIETARIOS Y SUPLENTE		
	TITULAR DR. FRANCISCO CAMILO DE LA FUENTE SANDOVAL fcamilo@unam.mx EXT. 5030	
	TITULAR DR MANUEL ALEJANDRO DEL RÍO QUIÑONES SUBDIRECTOR DE CONSULTA EXTERNA consultaexterna@innn.edu.mx EXT. 1013	
	TITULAR M en C. ANA RUTH DÍAZ VICTORIA JEFA DE LA UNIDAD DE COGNICIÓN Y CONDUCTA ardiazvictoria9@gmail.com EXT. 1016	 SUPLENTE MTRA. SAMANTHA JARAMILLO JACOBO JEFA DEL DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN MÉDICA sjaramillo@innn.edu.mx EXT. 5062
	TITULAR C.P. MARÍA INÉS RAMOS SOLÍS SOPORTE ADMINISTRATIVO A maine0566@gmail.com EXT. 4016	 SUPLENTE ING. OLDAIR DE JESÚS LUNA CADENA SOPORTE ADMINISTRATIVO C oluna@innn.edu.mx EXT. 3001





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

MIEMBROS PROPIETARIOS Y SUPLENTE			
	TITULAR ENF. ROSA GALICIA GUTIÉRREZ JEFA DE ENFERMERAS B galiciarocio96@yahoo.com.mx EXT. 1036		SUPLENTE MASS. SILVIA ALEJANDRO ESCOBAR JEFA DE ENFERMERAS B silvia.alejandros@gmail.com EXT. 2509
	TITULAR DRA. ANA LUISA SOSA ORTIZ INVESTIGADORA EN CIENCIAS MÉDICAS "E" drasosa@hotmail.com EXT. 5017		
	TITULAR C. IGNACIO ROMERO VALDEZ SECRETARIO DE LA SECCIÓN 55 SNTSA sntsa_55@outlook.com EXT. 4025		SUPLENTE MTRA. GLORIA GUZMÁN HERNÁNDEZ INTEGRANTE DE LA SECCIÓN 55 SNTSA glohuzman@hotmail.com EXT. 4025
SECRETARIO EJECUTIVO			
	LIC. JUAN CARLOS SHEDID MARTÍNEZ ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS. innrechum@inn.edu.mx EXT. 2519		





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ASESORES DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL			
	<p>C.P. OSCAR RODRÍGUEZ CASTRO CONTRALOR INTERNO innn_toic@funcionpublica.gob.mx; innntoic@innn.edu.mx EXT. 3006</p>		<p>LIC. TANIA PATRICIA PÉREZ CASILLAS TITULAR DEL ÁREA DE QUEJAS respo_innn@innn.edu.mx EXT. 2054</p>
ASESORES DEL ÁREA JURÍDICA		ASESORA DE RECURSOS HUAMANOS	
	<p>LIC. JAIME GABRIEL NARVÁEZ RESPONSABLE DEL ÁREA JURÍDICA gnarvaez@innn.edu.mx EXT. 2049</p>		<p>T.S.U. ANA LAURA MAYA PÉREZ COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS coordinacionrh@innn.edu.mx EXT. 2033</p>





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ÍNDICE

	PAG.
INTRODUCCIÓN.....	6
ANTECEDENTES	8
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES	10
CONCLUSIONES.....	27
GLOSARIO.....	28
HOJAS FIRMADAS POR LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.....	31
ANEXOS	34





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

INTRODUCCIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez, fue instalado conforme a los lineamientos publicados en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016, iniciando sus actividades el 21 de diciembre de 2015 y renovado el 5 de marzo de 2019, mediante un proceso de elección para el ejercicio 2019-2020.

Su principal función es dar seguimiento a los lineamientos generales publicados en el Diario Oficial de la Federación, publicado el 22 de agosto de 2017, renovado el 5 de febrero de 2019 para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento Ético de toda la comunidad institucional en el desempeño de sus funciones, cargos o comisiones, generando así una mejora constante del clima y cultura organizacional.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la fracción II del numeral 4 de los Lineamientos Generales, publicados en el DOF el 28 de diciembre de 2020, que instruye presentar durante el mes de enero un Informe Anual de Actividades, se genera el presente reporte sobre las actividades realizadas en el ejercicio 2020.

El presente Informe Anual de Actividades está integrado por:

1. Los resultados obtenidos en cada una de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2020.
2. El número de cursos organizados para la comunidad institucional.
3. El número de servidoras y servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad, equidad de género, derechos humanos, reglas de integridad, principios y valores contenidos en el Código de Conducta, conflictos de intereses, la nueva ética e integridad en el servicio público, etc.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

4. Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del CEPCI.
5. El registro y seguimiento de las denuncias recibidas en el CEPCI.

Cabe precisar que el Informe Anual de Actividades (IAA) se encuentra estructurado de conformidad a la Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2020, publicado por la Secretaría de la Función Pública y la Unidad Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANTECEDENTES

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez, en la segunda sesión ordinaria, celebrada el 30 de marzo de 2020, aprobó el Programa Anual de Trabajo del CEPCI 2020, de conformidad a lo establecido en la Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2020, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) siguiendo los cinco ejes temáticos:

1. Capacitación o sensibilización
2. Difusión
3. Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés
4. Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
5. Mejora de Procesos

Asimismo, se elaboraron la Bases de Integración, Organización, y Funcionamiento del Comité, Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta, Protocolo para la atención de denuncias, tríptico de difusión del Protocolo para la prevención, atención, y sanción del hostigamiento y acoso sexual, Código de Conducta y el Programa Anual de Actividades 2020, el cual está integrado por 13 actividades distribuidas en cinco ejes centrales antes enunciados

En relación con el componente de cumplimiento del CEPCI se obtuvo un total de 100 puntos mismos que en el marco de la Evaluación Integral 2020, se ubica dentro del parámetro de excelencia (anexo 1).

Respecto al componente de desempeño en el presente documento se informan los resultados obtenidos en cada una de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2020.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



INFORME DE ACTIVIDADES

1.. Los resultados obtenidos en cada una de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2020 se detallan a continuación:





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	
OBJETIVO	Capacitar y sensibilizar a las personas servidoras públicas del INNNMVS en materia de ética e integridad pública o prevención de conflictos de intereses.
META	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas del INNNMVS han recibido uno o más cursos de capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	<ol style="list-style-type: none"> 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 instituto. 1.2. Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del INNNMVS 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.
LOGRO ALCANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Se logró capacitar a 857 personas servidoras públicas, a través de 2 cursos presenciales y 20 cursos en línea, mediante las plataformas de IMUJERES, CONAPRED y SICAVISP de la Secretaría de la Función Pública, en materia de igualdad, ética, integridad, conflictos de interés, acoso, hostigamiento sexual y derechos humanos. • Con la finalidad de fomentar la sensibilización de las personas servidoras públicas al interior de este Instituto Nacional de Salud, se diseñaron y difundieron infografías en materia de igualdad, ética, integridad, conflictos de interés, acoso y hostigamiento sexual y derechos humanos, vía correo electrónico a 1200 servidores públicos.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constancias ➤ Correos de difusión
ESTATUS:	Concluida (anexo 2)



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.	
OBJETIVO	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
META	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI serán concluidas.
ACTIVIDAD ESPECÍFICA	<p>1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del instituto, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.</p> <p>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 INNNMVS, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del instituto.</p> <p>1.2.3 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI coordine el Encuentro de Ética Profesional, en el cual se abordarán los temas de igualdad de género, acoso y hostigamiento sexual, ética laboral, igualdad y no discriminación, el Código de Conducta, equidad de género, integridad pública y prevención de conflictos de intereses, con la colaboración de capacitadores expertos en la materia.</p>
LOGRO ALCANZADO	<p>Con la colaboración de la Plataforma de SICAVISP de la Secretaría de la Función Pública, se pudieron impartir los cursos de: Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público (seis emisiones) y la Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público (seis emisiones), con lo cual se cubrió este indicador.</p> <p>Se logró dar cumplimiento al 100% del programa de capacitación establecido para este Instituto Nacional de Salud, toda vez que los cursos presenciales agendados fueron sustituidos por cursos virtuales e infografías informativas.</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Infografías difundidas, ➤ correos electrónicos de difusión
ESTATUS:	Concluida (anexo 3)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Indicador de porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	
OBJETIVO	Capacitar a las personas servidoras públicas del INNNMVS, en al menos uno de los siguientes temas: ética e integridad pública o prevención de conflictos de intereses.
META	Lograr la capacitación del 60% de las personas servidoras públicas del INNN capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés
ACTIVIDAD ESPECIFICA	<p>1.3.1 Realizar las gestiones necesarias para impartir la capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, con la ayuda del personal capacitado de este instituto nacional de salud y especialistas externos.</p> <p>1.3.2 Elaborar un programa que permita llevar el conteo de las personas servidoras públicas del INNNMVS capacitadas en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés</p>
LOGRO ALCANZADO	<p>Con las medidas implementadas para capacitar se logró capacitar 857 personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud a través de 20 cursos en línea y 2 presenciales.</p> <p>Mediante la difusión de infografías, trípticos y videos se logró la sensibilización de las 357 personas servidoras públicas que laboran en el INNNMNS, la cual se realizó por medio de los correos electrónicos institucionales y personales.</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base de cursos impartidos ➤ Captura de pantalla del sistema. ➤ Trípticos
ESTATUS:	Concluida

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

II) DIFUSIÓN	
Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión	
OBJETIVO	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de INNNMVS en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.
META	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	<p>2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública</p> <p>2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.</p> <p>2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.</p> <p>2.1.4 Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>2.1.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacer acreedoras.</p> <p>2.1.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.</p>
LOGRO ALCANZADO	<p>Durante el ejercicio 2020 se implementaron acciones que permitieron realizar la difusión al interior y exterior de este Instituto Nacional de Salud de infografías y trípticos en materia de materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses, a través de correos electrónicos personales e institucionales y de forma física en los pizarrones de comunicación instalados en las diferentes áreas de este Instituto Nacional de Salud.</p> <p>Con dichas acciones se logró establecer una comunicación directa con las personas servidoras públicas que se encuentran de contingencia como medida sanitaria para evitar la propagación del virus SARS CoV2 (COVID-19) y con las que se encuentran laborando en esta dependencia.</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Imágenes digitales ➤ Correos de difusión
ESTATUS:	Concluida (anexo3)

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

II) DIFUSIÓN	
Indicador de difusión en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	
OBJETIVO	Establecer estrategias que permitan realizar la difusión a toda la comunidad institucional en materia de equidad de género y la no discriminación, ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés
META	Lograr la difusión de contenidos gráficos o audio visuales al 100% de la Comunidad Institucional.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	2.2.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública. 2.2.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en material de sensibilización sobre el tema de equidad de género y la no discriminación. 2.2.3 Difundir los materiales, coordinar cursos los días 25 de cada mes para fomentar la erradicación de la violencia hacia las mujeres y niñas 2.2.4 Realizar la difusión en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés por medio de los correos electrónicos, página institucional, redes sociales y de forma impresa en los pizarrones de comunicación.
LOGRO ALCANZADO	Durante el ejercicio 2020 se realizó la difusión a través de los correos electrónicos de los siguientes documentos: un video informativo referente al acoso y hostigamiento sexual, el Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento sexual, 37 infografías elaboradas por la Secretaría de la Función Pública y este Instituto Nacional de Salud en materia de Ética, Integridad, valores y principios constitucionales, Nueva Ética en el Servicio Público, Faltas Administrativas graves y no graves, Conflictos de Interés, y el Protocolo de actuación con perspectiva de género.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Imágenes digitales ➤ Correos de difusión
ESTATUS:	Concluida (anexo 3)



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS	
Indicador general de eficacia en atención a denuncias	
OBJETIVO	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de INNNMVS.
META	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos
ACTIVIDAD ESPECIFICA	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. 3.1.2. Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentarlas ante el CEPCI.
LOGRO ALCANZADO	Durante el ejercicio 2020, se dio atención oportuna a las 15 denuncias recibidas, las cuales fueron atendidas de conformidad a los tiempos establecidos en el Protocolo para la atención y seguimiento de denuncias. Cabe precisar que debido a las medidas sanitarias para evitar la propagación del virus SARS CoV2 (COVID-19), las sesiones se llevaron a cabo con el mínimo de integrantes requeridos, de conformidad a lo establecido en los Lineamientos publicados en el Diario Oficial de la Federación.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apartado de atención a denuncias ➤ Documentos incorporados en el SSECCOE
ESTATUS:	Concluida



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS	
Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.	
OBJETIVO	Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncias ante el CEPCI, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
META	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	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.
LOGRO ALCANZADO	<p>En el ejercicio 2020, se recibieron 15 denuncias por discriminación y violencia laboral, las cuales fueron atendidas de conformidad a los tiempos establecidos en el Protocolo para la atención y seguimiento de las denuncias.</p> <p>Es importante mencionar que de las denuncias recibidas 2 fueron concluidas por falta de información y 2 por falta de ratificación, en 4 de las denuncias se llegó a una conciliación entre ambas partes y en 3 denuncias se acordó el cambio de área, para salvaguardar a la presunta víctima, 4 fueron turnadas al OIC para su seguimiento.</p> <p>Con la finalidad de dar atención oportuna a las denuncias y como medida sanitaria para evitar la propagación del virus SARS CoV2 (COVID-19), la atención de primer contacto se dio por el Secretario Ejecutivo del Comité.</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades
ESTATUS:	Concluida



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS	
Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.	
OBJETIVO	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
META	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que sean presentadas ante el CEPCI, serán atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	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.
LOGRO ALCANZADO	Durante el ejercicio 2020, únicamente se recibieron dos denuncias por hostigamiento y acoso sexual, las cuales fueron atendidas dentro de los tres días posteriores a la recepción de las mismas y por acuerdo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés fueron turnadas al órgano Interno de Control para su seguimiento y atención. Es importante mencionar que en ambas denuncias la presunta víctima fue cambiada de área.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	➤ Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades
ESTATUS:	Concluida





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS	
Indicador de la brecha de género en la atención a denuncias.	
OBJETIVO	Diseñar un mecanismo que permita medir el número de denuncias presentadas ante el CEPCI de acuerdo al género.
META	Al termino de año contar con un análisis estadístico del número de denuncias atendidas de acuerdo al género.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	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.
LOGRO ALCANZADO	Con la finalidad de dar atención oportuna a las denuncias y como medida sanitaria para evitar la propagación de virus SARS CoV2 (COVID-19), la atención de primer contacto durante el ejercicio 2020 estuvo a cargo del Secretario Ejecutivo del CEPCI. Como resultado del análisis se pudo observar que el 73% de las denuncias, corresponden a una violencia ejercida por personas del género femenino y el 27% restante son del género masculino.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Captura de pantalla del sistema. ➤ Análisis denuncias
ESTATUS:	Concluida (anexo 4)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	
Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	
OBJETIVO	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo
META	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI
ACTIVIDAD ESPECIFICA	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 del Instituto a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.</p> <p>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.</p>
LOGRO ALCANZADO	<p>Durante el ejercicio 2020, se llevó a cabo el 100% de las actividades establecidas en el Programa de Trabajo del CEPCI, siendo estas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La actualización del Directorio de los integrantes del CEPCI en los meses de febrero, junio y octubre. 2. El registro de 9 minutos correspondientes a las reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas en el periodo antes enunciado. 3. Se realizó una campaña de difusión para fomentar la participación de la comunidad institucional en la encuesta de Evaluación del Código de Conducta, la cual consistió en el envío de correos de invitación, de recordatorio e infografías, los cuales fueron enviados a todas las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	
LOGRO ALCANZADO	4. Se incorporaron al Sistema SSECCOE los siguientes documentos: Informe Anual de Actividades 2019, Bases de Integración, Organización y Funcionamiento y los Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta, el Protocolo para la atención de denuncias por faltas al Código de Conducta, de Ética y las Reglas de Integridad, el Código de Conducta actualizado, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia, los acuerdos de Confidencialidad de los Integrantes del CEPCI, las constancias de los cursos de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres, Ley Federal de Austeridad Republicana, ¡Súmate al Protocolo!, Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público, ABC de la igualdad y no discriminación, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Inclusión y discapacidad, Diversidad sexual, inclusión y no discriminación, Tolerancia y diversidad de creencias, Claves para la atención pública sin discriminación, 36 infografías de enviadas por la Secretaría de la Función Pública y elaboradas por el CEPCI, evidencia de las acciones implementadas para la elaboración de la Declaración Patrimonial,
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE. ➤ Reporte de sesiones y actas del SSECCOE ➤ Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico. ➤ Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE.
ESTATUS:	Concluida (anexo 5)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	
Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.	
OBJETIVO	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta de este Instituto de Salud.
META	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.
ACTIVIDAD ESPECÍFICA	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
LOGRO ALCANZADO	<p>Con el seguimiento a las recomendaciones emitidas por el CEPCI en las denuncias por faltas al Código de Conducta, se pudo observar que el problema central en cada una de ellas desapareció, lo cual contribuyó a mejorar el Clima Laboral.</p> <p>Cabe precisar que, con la finalidad de seguir fomentando un clima libre de violencia al interior de este Instituto Nacional de Salud, se recomendó a todas las personas servidoras públicas involucradas en las denuncias acreditar un curso de capacitación, ligado a la falta cometida, esto con el objetivo de sensibilizar y evitar que se repitan las conductas en futuras ocasiones.</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte de denuncias del SSECCOE.
ESTATUS:	Concluida





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	
Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.	
OBJETIVO	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
META	Al término del 2020 el 50% de las personas servidoras públicas de este Instituto de Salud habrán suscrito la Carta Compromiso del Código de Conducta
ACTIVIDAD ESPECÍFICA	4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del Instituto, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público. 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.
LOGRO ALCANZADO	Con las acciones implementadas para realizar la difusión del Código de Conducta al interior del Instituto Nacional de Salud, se logró que el 98% de las personas servidoras públicas firmaran la carta compromiso, lo cual fortalece a la construcción de un clima libre de violencia. Es importante destacar que el 2% de las cartas compromiso faltantes corresponden al personal que no está laborando de manera presencial por las medidas sanitaria para evitar la propagación del virus SARS.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difusión del Código de Conducta ➤ Cartas Compromiso
ESTATUS:	Concluida (anexo 5)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	
Indicador de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del Comité y de Prevención de Conflictos de Interés.	
OBJETIVO	Dar cumplimiento en tiempo y forma al Programa de Trabajo 2020 y a los requerimientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública.
META	Lograr el 100% de las actividades establecidas en el Programa de trabajo y en la publicación de los resultados
ACTIVIDAD ESPECIFICA	4.4.1 Establecer mecanismos que permitan dar cumplimiento en tiempo y forma a las actividades establecidas en el Programa de Trabajo 2020 del CEPCI. 4.4.2 Realizar la publicación en la página institucional de los documentos elaborados y los resultados obtenidos en el cumplimiento de cada una de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2020 y requerimientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública.
LOGRO ALCANZADO	Con las acciones establecidas se logró dar cumplimiento en tiempo y forma al Programa de Trabajo del CEPCI y a los requerimientos establecidos por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses. Con el objetivo de transparentar las actividades del CEPCI, se publicaron en la página institucional los documentos emitidos y autorizados en el ejercicio 2020, con ello se garantizó que toda la comunidad institucional tenga acceso a la información.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporte de informes en el sistema SSECCOE. ➤ Captura de pantalla de la publicación de los documentos y ligas de publicación
ESTATUS:	Concluida (anexo 5)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

V) MEJORA DE PROCESOS.	
Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.	
OBJETIVO	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
META	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	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.
LOGRO ALCANZADO	Con la revisión de los procesos sustantivos, se pudieron identificar las conductas que pudieran representar un riesgo ético, con dicha acción y su integración al Código de Conducta, se logró hacer su difusión, con el objetivo de que las personas servidoras públicas de este Instituto de Salud tengan eviten incurrir en una falta y las denuncien.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	➤ Documento aprobado por el CEPCI.
ESTATUS:	Concluida





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

V) MEJORA DE PROCESOS.	
Indicador de eficacia en la comunicación de riesgos institucionales de integridad	
OBJETIVO	Difundir los riesgos de la integridad a toda la comunidad institucional.
META	Sensibiliza a las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud para que eviten cometer alguno de los riesgos identificados.
ACTIVIDAD ESPECIFICA	5.2.1 Diseñar estrategias que permitan la difusión a toda la comunidad institucional de los riesgos de integridad identificados a través de medios físicos y electrónicos.
LOGRO ALCANZADO	Con el objetivo de sensibilizar a toda la Comunidad Institucional sobre los riesgos de integridad identificados se realizó su difusión a través de correos electrónicos a todo el instituto, asimismo se elaboraron y difundieron infografías referentes a las faltas administrativas graves y no graves, con el fin de evitar su práctica al interior de esta dependencia.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN:	➤ Documento aprobado por el CEPCI, correos masivos, evidencia fotográfica, liga electrónica, capturas de pantalla.
ESTATUS:	Concluida (anexo 6)





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses coordinó de enero a diciembre 2 cursos presenciales y 20 cursos en línea a través de las plataformas de CONAPRED y INMUJERES, SICAVIPS, los cuales se detallan a continuación:

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 CURSO O TALLERES GESTIONADOS POR EL COMITÉ DE ÉTICA	
Castillo Guzmán Luis Ernesto	Presidente Propietario	1	1	1	1	4
López Roldán Diana Patricia	Presidenta Suplente	0	1	0	0	1
León Ortiz Pablo	Integrante Propietario	1	1	1	1	4
De la Fuente Sandoval Francisco Camilo	Integrante Suplente	0	R	0	0	0
Del Río Quiñones Manuel Alejandro	Integrante Propietario	0	0	0	0	0
Díaz Victoria Ana Ruth	Integrante Propietario	0	0	0	1	1
Jaramillo Jacobo Samantha	Integrante Suplente	0	0	0	0	0





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

NOMBRE DEL O DE LA INTEGRANTE DEL COMITÉ DE ÉTICA	CARGO EN EL COMITÉ DE ÉTICA	ACREDITO 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 GESTIONADOS POR EL COMITÉ DE ÉTICA	
Sosa Ortiz Ana Luisa	Integrante Propietario	0	0	1	1	2
Galicia Gutiérrez Rosa	Integrante Propietario	0	0	0	0	0
Alejandro Escobar Silvia	Integrante Suplente	0	1	0	0	1
Romero Valdez Ignacio	Integrante Propietario	0	0	0	0	0
Guzmán Hernández Gloria	Integrante Suplente	0	1	1	1	3
Ramos Solís María Inés	Integrante Propietario	0	1	0	0	1
Luna Cadena Oldair de Jesús	Integrante Suplente	1	1	1	1	4
León Buenfil José Mercedes	Secretario Propietario	1	1	1	1	4
Sánchez Pineda Gloria Olivia	Asesora (Discriminación)	1	0	1	1	3
Rodríguez Castro Oscar	Asesor del OIC Titular	1	1	0	0	2
Pérez Casillas Tania Patricia	Asesora del OIC Suplente	1	1	1	1	4
Maya Pérez Ana Laura	Asesora de Recursos	1	1	1	1	4
Total		8	11	9	10	38





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

MES DE CONCLUSIÓN	NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS 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 CURSO O TALLERES GESTIONADOS POR EL COMITÉ DE ÉTICA	
enero	0	0	0	0	0
febrero	0	0	128	20	148
marzo	0	0	12	57	69
abril	0	0	20	83	103
mayo	10	25	34	27	96
junio	43	35	35	0	113
julio	28	10	20	0	58
agosto	15	15	0	0	30
septiembre	23	8	0	0	31
octubre	10	17	132	0	159
noviembre	30	20	0	0	50
diciembre	0	0	0	0	0
TOTAL	159	130	381	187	857





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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

En el ejercicio 2020, se recibieron 15 denuncias por discriminación y violencia laboral, la cuales fueron atendidas de conformidad a los tiempos establecidos en el Protocolo para la atención y seguimiento de las denuncias.

PRINCIPIO, VALOR O REGLA DE INTEGRIDAD PRESUNTAMENTE VULNERADO	ESTATUS DE LA DENUNCIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020			TOTAL	SE DIO VISTA AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	CON SEGUIMIENTO A LA RECOMENDACIÓN EMITIDA
	ARCHIVADA	EN CURSO	CONCLUIDA CON RECOMENDACIÓN			
LEGALIDAD	3		1	4	2	2
EFICIENCIA/ EFICACIA		1		1		1
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	1		6	7	1	6
RESPECTO			1	1		1
COMPORTAMIENTO DIGNO			2	2	2	
TOTAL	4	1	10	15	5	10





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

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

De conformidad a lo establecido en el numeral 78 de los lineamientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública y publicados en el DOF , el pasado 28 de diciembre de 2020, en el ejercicio 2020 4 de las 15 denuncias recibidas fueron concluidas por conciliación entre ambas partes.

5. Número de recomendaciones emitidas y seguimiento de las mismas

Las denuncias recibidas en el ejercicio 2020, se atendieron de conformidad a lo establecido en los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública, como se muestra en la siguiente tabla:

PRINCIPIO, VALOR O REGLA DE INTEGRIDAD PRESUNTAMENTE VULNERADO	CONCLUIDA SEGUN TIPO DE RECOMENDACIÓN			TOTAL	CON SEGUIMIENTO A LA RECOMENDACIÓN EMITIDA
	CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN	DIFUSIÓN	AMBAS		
LEGALIDAD			4	4	4
EFICIENCIA/ EFICACIA			1	1	1
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS			7	7	7
RESPECTO			1	1	1
COMPORTAMIENTO DIGNO			2	2	2
TOTAL	0	0	15	15	15





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Conductas identificadas como riesgo por el Comité de ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

ÁREA	RIESGO ÉTICO	VALORES QUE SE VULNERAN
Dirección Médica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trato inadecuado a pacientes y familiares. 2. Atención inadecuada a pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad • Equidad de Género • Igualdad y no Discriminación • Respeto a los Derechos Humanos
Dirección de Enseñanza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anteponer intereses personales en la elección y asignación de funciones de los Médicos Residentes. 2. Fomentar y no denunciar conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad • Equidad de Género • Igualdad y no Discriminación • Legalidad • Honradez • Imparcialidad • Conflicto de Interés • Regla de Integridad: Comportamiento digno.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ÁREA	RIESGO ÉTICO	VALORES QUE SE VULNERAN
Dirección de Investigación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar y no denunciar conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual. 2. Anteponer intereses personales o particulares que favorezcan a los proyectos o protocolos de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad • Legalidad • Honradez • Imparcialidad • Regla de Integridad: Comportamiento digno • Conflicto de Interés
Dirección de Administración	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anteponer intereses personales en el fallo de alguna licitación. 2. Administrar de forma inadecuada los recursos financieros, materiales y humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Honradez • Transparencia • Eficiencia • Honradez • Conflicto de Interés • Rendición de Cuentas





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONCLUSIONES

Con las actividades realizadas durante el ejercicio 2020 se pudo lograr la sensibilización y capacitación del 95.3% de la población institucional, así mismo se continuó fomentando un clima laboral libre de violencia, discriminación y fomentando la aplicación de las buenas prácticas.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés tiene el compromiso de continuar fortaleciendo las acciones que permitan a las servidoras y servidores públicos de este Instituto Nacional de Salud orientar su actividad bajo los principios, valores y reglas de integridad enunciados en el Código de Conducta.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

GLOSARIO

Código de Conducta:

El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética

Código de Ética:

Instrumento deontológico, al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente íntegro y cercano a la ciudadanía

Corresponsabilidad:

Responsabilidad común a dos o más personas quienes comparten una obligación o compromiso.

Cultura de la Legalidad:

Es la creencia compartida por una sociedad en que el Estado de Derecho ofrece la mejor posibilidad a largo plazo de que sus derechos sean garantizados y sus objetivos sean alcanzados.

Ética pública:

Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Imparcialidad:

Es la actuación sin concesión de preferencias o privilegios hacia otra institución pública o privada o persona alguna.

Integridad:

Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la y el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y apego a la verdad.

Justicia:

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso concreto. Es obligación de cada servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

Lealtad:

Obligación de fidelidad de las y los servidores públicos a la institución.

Legalidad:

Es el fiel cumplimiento y respeto de las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que rigen la operación de la institución.

Lineamientos:

Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Normas:

Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

Obligación:

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

Personas Servidoras Públicas:

Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Principios Constitucionales:

Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Transparencia:

Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la Ley. Implica también que las y los servidores públicos hagan uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

Valores:

Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público

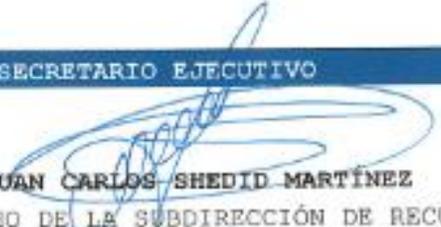


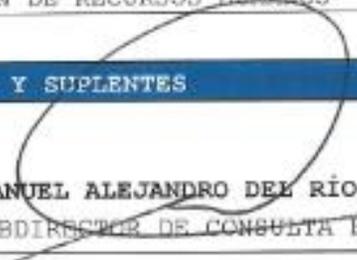


COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

FIRMAS DE AUTORIZACIÓN

PRESIDENTE	
TITULAR	SUPLENTE
 C.P. LUIS ERNESTO CASTILLO GUZMÁN DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN	 LIC. DIANA PATRICIA LÓPEZ ROLDÁN JEFA DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN

SECRETARIO EJECUTIVO
 LIC. JUAN CARLOS SHEDID MARTÍNEZ ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MIEMBROS PROPIETARIOS TITULARES Y SUPLENTE	
 DR. FRANCISCO CAMILO DE LA FUENTE SANDOVAL DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN	 DR. MANUEL ALEJANDRO DEL RÍO QUINONES SUBDIRECTOR DE CONSULTA EXTERNA





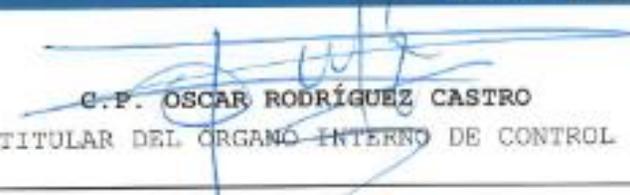
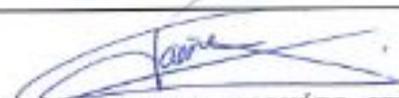
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

MIEMBROS PROPIETARIOS TITULARES Y SUPLENTE	
 M en C. ANA RUTH DÍAZ VICTORIA JEFA DE LA UNIDAD DE COGNICIÓN Y CONDUCTA	 MTRA. SAMANTHA JARAMILLO JACOBO JEFA DEL DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN MÉDICA
 C.P. MARÍA INÉS RAMOS SOLÍS SOPORTE ADMINISTRATIVA A	 ING. OLDAIR DE JESÚS LUNA CADENA SOPORTE ADMINISTRATIVO C
ENF. ROSA GALICIA GUTIÉRREZ JEFA DE ENFERMERAS B	MASS. SILVIA ALEJANDRO ESCOBAR JEFA DE ENFERMERAS B
DRA. ANA LUISA SOSA ORTIZ INVESTIGADORA EN CIENCIAS MÉDICAS "E"	 C. IGNACIO ROMERO VALDEZ SECRETARIO DE LA SECCIÓN 55 SNTSA
MTRA. GLORIA GUZMÁN HERNÁNDEZ INTEGRANTE DE LA SECCIÓN 55 SNTSA	





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ASESORES TITULARES Y SUPLENTES	
 G.P. OSCAR RODRÍGUEZ CASTRO TITULAR DEL ORGANISMO INTERNO DE CONTROL	 LIC. TANIA PATRICIA PÉREZ CASILLAS TITULAR DEL ÁREA DE QUEJAS, DENUNCIAS E INVESTIGACIONES
 LIC. JAIME GABRIEL NARVÁEZ GENIZ RESPONSABLE DEL ÁREA JURÍDICA	 T.S.U. ANA LAURA MAYA PÉREZ COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 1

 **FUNCIÓN PÚBLICA** |  **2020**
LEONORA VICARIO

Unidad de Ética Pública
y Prevención de
Conflictos de Intereses

CÉDULA PRELIMINAR DE EVALUACIÓN INTEGRAL, 2019.

Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez

<< INNN >>

A. Componente Cumplimiento		Puntos
Evaluación del Cumplimiento 2019		98
B. Componente Desempeño		Puntos
Evaluación del Desempeño 2019		100
Desglose de ejes temáticos evaluados		
Capacitación o Sensibilización		30
Divulgación		30
Mejora a procesos del Organismo		10
Atención a Denuncias		20
Actividades del CEPCI y Colaboración con la UEIPPCI		10
C. Resultados ponderados		Total
A. Evaluación de Cumplimiento (25%)		25
B. Evaluación de Desempeño (75%)		75
Resultado de la Evaluación Integral, 2019 (Preliminar)		100

Conforme a la puntuación obtenida, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés forma parte del grupo con calificación:

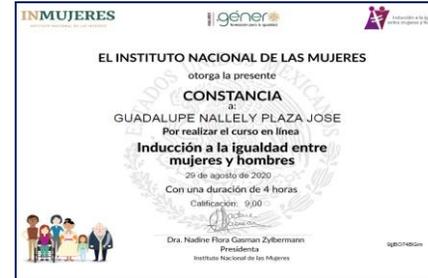
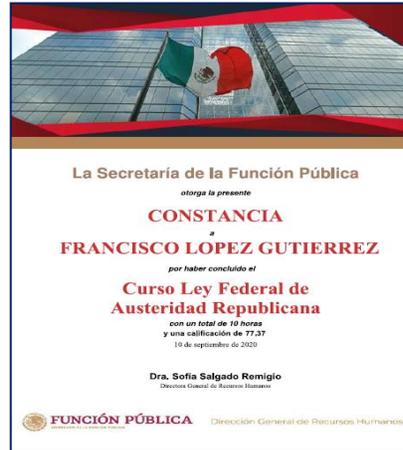
Excelente





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 2





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

GOBERNACIÓN | CONAPRED | Conectate

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación otorga la presente

Constancia a

Yolanda Sánchez Jiménez

Por haber concluido el curso a distancia

Diversidad sexual, inclusión y no discriminación

Realizado del 8 al 21 de junio de 2020, con una duración de 10 horas y con una calificación de 10.

Ciudad de México a 22 de junio de 2020.

Tania Ramírez Hernández
Tania Ramírez Hernández
Directora General Adjunta de Vinculación Cultura y Educación

GOBERNACIÓN | CONAPRED | Conectate

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación otorga la presente

Constancia a

Teodora Balcón Vidal

Por haber concluido el curso a distancia

Tolerancia y diversidad de creencias

Realizado del 3 al 16 de agosto de 2020, con una duración de 10 horas y con una calificación de 10.

Ciudad de México a 17 de agosto de 2020.

Tania Ramírez Hernández
Tania Ramírez Hernández
Directora General Adjunta de Vinculación Cultura y Educación

GOBERNACIÓN | CONAPRED | Conectate

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación otorga la presente

Constancia a

Mireya Alejandra Chávez Oliveros

Por haber concluido el curso a distancia

Claves para la atención pública sin discriminación

Realizado del 8 al 21 de junio de 2020, con una duración de 10 horas y con una calificación de 10.

Ciudad de México a 22 de junio de 2020.

Tania Ramírez Hernández
Tania Ramírez Hernández
Directora General Adjunta de Vinculación Cultura y Educación

GOBERNACIÓN | CONAPRED | Conectate

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación otorga la presente

Constancia a

Olga Antonia Silva Domínguez

Por haber concluido el curso a distancia

Inclusión y discapacidad

Realizado del 3 al 16 de agosto de 2020, con una duración de 10 horas y con una calificación de 10.

Ciudad de México a 17 de agosto de 2020.

Tania Ramírez Hernández
Tania Ramírez Hernández
Directora General Adjunta de Vinculación Cultura y Educación





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 3



SABÍAS QUE...

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017 el 53.03% de la población manifestó haber sentido discriminación.

DENUNCIAR ES TU DERECHO.

Acércate a la Persona Asesora de tu Institución y consulta el PROTOCOLO especializado en la atención de presuntos actos de discriminación.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490526&fecha=18/07/2017

 GOBIERNO DE MÉXICO | FUNCIÓN PÚBLICA

SABÍAS QUE...

El 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada por su forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad y las creencias religiosas*.

DENUNCIAR ES TU DERECHO.



Acércate a la Persona Asesora de tu Institución y consulta el PROTOCOLO especializado en la atención de presuntos actos de discriminación.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5490526&fecha=18/07/2017

* Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017, México.

 GOBIERNO DE MÉXICO | FUNCIÓN PÚBLICA

SABÍAS QUE...

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



Consulta el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en <https://cutt.ly/QtUjKZZ>

DENUNCIAR ES TU DERECHO

 GOBIERNO DE MÉXICO | FUNCIÓN PÚBLICA



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Recuerda que...
Fomentas el principio constitucional de Honradez al actuar con rectitud en el ejercicio de tu empleo, cargo o comisión, promoviendo un gobierno abierto que prime la máxima publicidad y escrutinio público de la sociedad, garantizando:

Los principios legales de:

Rendición de Cuentas

Transparencia

El valor de:

Respeto

Consulta el Código de Ética de las Personas servidoras públicas del Gobierno Federal:
<https://bit.ly/2ZhveFR>

¡Juntas y juntos transformemos a México!

 **FUNCIÓN PÚBLICA** | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Sabías que...

Al utilizar ambas caras del papel, tanto al imprimir como al escribir, estás cuidando el medio ambiente.

¡CONOCE, PROMUEVE Y DIFUNDE EL VALOR DE ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO!

 **FUNCIÓN PÚBLICA** | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Declaración Patrimonial y de Intereses 2020*

¡Prepárate!
Necesitarás entre otras cosas:

 **CURP** (corrobóralo con tu área de Recursos Humanos)

 **RFC**

Si ya los tienes, declarar es fácil y rápido en www.declaranet.gob.mx

#TodosDeclaramosGobMX

¡Cumplir es tu obligación!

*Deben declarar las personas servidoras públicas, de nivel de Jefe (a) de Departamento, Enlace, Operativo (a) o de Base sindicalizados (as).

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA** | DeclaraNet

Conoce la nueva plataforma de la **Secretaría de la Función Pública**, que garantiza en todo momento la **confidencialidad** de las alertas, comunicaciones e identidad del alertador.

CIUDADANOS ALERTADORES
Internos y externos de la corrupción

Visita: alertadores.funcionpublica.gob.mx

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA**

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

¿Sabías que...?

Al conocer y cumplir las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación al servicio a la sociedad, fomentas el principio constitucional de Legalidad.

Consulta el Código de Ética de las Personas servidoras públicas del Gobierno Federal: <https://bit.ly/2ZhveFR>



¡Juntas y juntos transformemos a México!

 **FUNCIÓN PÚBLICA** | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

¿Sabías que...?

Cumples con el principio constitucional de **Imparcialidad** al conducirte y actuar de manera objetiva, sin influencias, sesgos o prejuicios; dando un trato sin distinciones y al no tener preferencias.

Consulta el Código de Ética de las Personas servidoras públicas del Gobierno Federal:
<https://bit.ly/2ZhveFR>



¡Juntas y juntos transformemos a México!

 **FUNCIÓN PÚBLICA** | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Sabías que...

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) es el principal referente sobre la situación de la violencia que viven las mujeres en nuestro país y constituye un insumo central para el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Participa en la ENDIREH del 02 al 30 de septiembre del 2020.

<https://www.inegi.org.mx/app/consultapublica/>

¡Juntos(as) transformemos a México!

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA**
SECRETARÍA DE SALUD

Recuerda que...

Promueves el principio constitucional de **EFICIENCIA/EFICACIA** cuando consolidas los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos.



Consulta el Código de Ética de las Personas servidoras públicas del Gobierno Federal: <https://bit.ly/2ZhveFR>

¡Juntas y juntos transformemos a México!

 **FUNCIÓN PÚBLICA** | Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés



CIUDADANOS ALERTADORES
internos y externos de la corrupción

<https://alertadores.funcionpublica.gob.mx/>

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA**
SECRETARÍA DE SALUD



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y SUBSTANCIACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

En la substanciación y resolución del procedimiento, los Órganos Internos de Control, las Unidades de Responsabilidades y la Dirección General de Responsabilidades y Situación Patrimonial, tienen el deber de:

- 1 OBSERVAR** el marco jurídico nacional e internacional de protección aplicable, con énfasis en las normas más protectoras.
- 2 ANALIZAR** exhaustivamente y sin discriminar.
- 3 ORDENAR Y REALIZAR** actuaciones que permitan contrastar o reforzar las pruebas aportadas.
- 4 OTORGAR** las medidas y facilidades para la presentación de las partes involucradas y los testigos.
- 5 GARANTIZAR** la privacidad y confidencialidad de las manifestaciones y de la información.
- 6 AL VALORAR** las pruebas, considerar la perspectiva de género.
- 7 ANALIZAR** los hechos sin estereotipos discriminatorios y de acuerdo al contexto de desigualdad.
- 8 APLICAR** la norma más protectora ante una situación asimétrica de poder o desigualdad.
- 9 EVIDENCIAR** en los argumentos finales los sesgos de género identificados.

Sabías que...

La investigación de los hechos, la calificación y el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa deberá realizarse con perspectiva de género, por lo que los Organos Internos de Control, las Unidades de Responsabilidades y la Dirección General de Denuncias e Investigaciones se abstendrán de:

- 1** Indagar sobre la vida privada de las personas involucradas cuando no tenga ninguna relación con la denuncia.
- 2** Realizar juicios de valor de las conductas o considerar estereotipos.
- 3** Producir daño alguno (físico, emocional o psicológico) a las personas denunciadas con: interrogatorios personales, valoraciones, peritajes médicos o psicológicos sin su consentimiento, actuaciones en presencia de la presunta responsable entre otros.

SABÍAS QUE...

Los Órganos Internos de Control, las Unidades de Responsabilidades y la Dirección General de Responsabilidades y Situación Patrimonial, en la substanciación y resolución de los procedimientos relacionados con acoso sexual y hostigamiento sexual, están obligados:

- 1** Otorgar valor preponderante y resaltar al dicho de la presunta víctima frente a la simple negativa del probable responsable.
- 2** Considerar a la ausencia de consentimiento como el punto clave en la configuración de estas conductas.
- 3** No presumir que hay consentimiento ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas.





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Recuerda que...

Cumples con el principio constitucional de **Lealtad** al demostrar vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Consulta el Código de Ética de las Personas servidoras públicas del Gobierno Federal.



<https://bit.ly/2ZhveFR>

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés

Principio legal: Competencia por mérito

¿Sabías que...

Cuando se elige a la mejor persona candidata para un puesto de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, se actúa atendiendo el **Principio de Competencia por mérito**.

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.



¡Juntos(as) transformamos a México!

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
gob.mx/sfp

Principio legal: Eficacia

Como personas servidoras públicas debemos actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño para alcanzar las metas institucionales.

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.



¡Juntos(as) transformamos a México!

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
gob.mx/sfp

Consecuencias de la actuación bajo conflictos de intereses

La Ley General de Responsabilidades Administrativas considera la **actuación bajo conflicto de interés** como **falta administrativa grave**, que puede tener como consecuencia las sanciones previstas en el artículo 76:

- Suspensión del empleo, cargo o comisión (30 a 90 días naturales).
- Destitución del empleo, cargo o comisión.
- Inhabilitación temporal de 1 hasta 20 años. (Cuando se cause daños o perjuicios o exista algún beneficio o lucro).
- Sanción económica (puede alcanzar hasta 2 tantos de los beneficios obtenidos).



¡Juntos(as) transformamos a México!

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
gob.mx/sfp

RECUERDA QUE...

Los **conflictos de intereses** constituyen la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículo 3, fracción VI.



¡Juntos(as) transformamos a México!

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
gob.mx/sfp

Principio legal: Equidad

"Sólo sumando toda la fuerza de la ciudadanía y el Estado, vamos a construir la patria próspera, justa y equitativa que queremos".

Doctora Irma Eréndira Sandoval Ballesteros
Secretaría de la Función Pública

Como servidor(es) público(s) debemos procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.



¡Juntos(as) transformamos a México!

GOBIERNO DE MÉXICO **FUNCIÓN PÚBLICA**
gob.mx/sfp





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Principio legal: Integridad

"Como hijo del pueblo nunca podría olvidar que mi único fin debe ser siempre su mayor prosperidad."

Benito Juárez

Como servidores(as) públicos(as) tenemos la obligación de ajustar nuestra conducta para que impere en nuestro desempeño una ética que responda en todo momento al interés público.

¡Juntos(as) transformamos a México!



Principio legal: Objetividad

¿Sabías que...

Como persona servidora pública debes tomar decisiones imparciales que beneficien en todo momento las necesidades colectivas por encima de tus intereses personales?

De esta manera, actúas conforme al **Principio de Objetividad**.

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

¡Juntos(as) transformamos a México!



Principio legal: Profesionalismo

¿Sabías que...

Cuando conoces tus funciones y te conduces con integridad y respeto hacia otros(as) servidores(as) públicos(as) y con particulares, actúas de conformidad con el Principio de Profesionalismo?

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

¡Juntos(as) transformamos a México!



Principio legal: Transparencia

De acuerdo con el **Principio de Transparencia**, tienes el deber de atender los requerimientos de acceso a la información que realicen las y los particulares, proporcionando toda la información necesaria para que la solicitud realizada sea contestada de la forma más completa, sin olvidar proteger los datos personales bajo tu custodia.

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

¡Juntos(as) transformamos a México!



Principio legal: Rendición de Cuentas

Como personas servidoras públicas debemos informar y justificar nuestras acciones y decisiones para que sean evaluadas por la ciudadanía. Cuando reportas el resultado de tus funciones a través de informes públicos de actividades, actúas en el marco del **Principio de Rendición de Cuentas**.

Conoce el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal

¡Juntos(as) transformamos a México!



REGLA DE LOS 3 PASOS

Cuando la persona servidora pública, por motivos de sus funciones, le corresponde intervenir en un asunto en el que tiene un **conflicto de interés o impedimento legal** deberá seguir la **regla de los 3 pasos**:

1. Al tener conocimiento, **informarlo por escrito** a la persona superior jerárquica solicitando ser excusado.
2. La persona superior jerárquica deberá determinar la posibilidad o imposibilidad de la excusa y comunicarlo a más tardar **48 horas antes del plazo para atender el asunto**.
3. La persona servidora pública deberá **acatar las instrucciones formuladas por escrito**.

Artículo 38, segundo y tercer párrafo de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

¡Juntos(as) transformamos a México!






COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



¿Sabías que extravayar documentación oficial, puede ser considerado como una falta administrativa?



De conformidad con el Artículo 49, fracción V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas servidoras públicas deben Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión, tengan bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, divulgación, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.

El incumplimiento de dicha obligación puede ser sancionada con amonestaciones, suspensiones temporales, destituciones o inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión.

Consulta la "Ley General de Responsabilidades Administrativas" en la siguiente liga:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INNNMVS
innrechum@innn.edu.mx, Ext. 2033



¿SABÍAS QUÉ?

la Secretaría de la Función Pública y sus Órganos Internos de Control, verifican las declaraciones patrimoniales de los servidores públicos para detectar posibles anomalías?

De conformidad con los Artículos 30 y 37 de la Ley General de Responsabilidades, debe realizarse una verificación aleatoria de las declaraciones patrimoniales y en caso de encontrarse inconsistencias en los ingresos se solicitarán las aclaraciones correspondientes.

Por eso, es muy importante que declares con veracidad



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INNNMVS

Estimad@ servidor público del INNNMVS



Las sanciones administrativas podrán consistir en:

1. Amonestación pública o privada.
2. Suspensión del empleo, cargo o comisión (de 1 a 30 días naturales)
3. Destitución del empleo, cargo o comisión
4. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas (no menor a tres meses ni exceder de un año).

Consulta los artículos 49 y 50 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), donde se describen las **faltas administrativas no graves de las personas servidoras públicas**, dentro de las que se encuentran:

1. **Omitir registros**, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad.
2. **Omitir supervisar** que las personas servidoras públicas a su cargo, cumplan con las obligaciones establecidas en la LGRA.
3. **No rendir cuentas** sobre el ejercicio de las funciones, en términos de la normativa aplicable.
4. **No colaborar** en los procedimientos judiciales y administrativos en los que por la naturaleza de sus funciones se vea involucrado.

Consulta la "Ley General de Responsabilidades Administrativas"



http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

RECUERDA QUE...

El hostigamiento sexual es 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:



relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

DENUNCIAR ES TU DERECHO.

Consulta el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en <https://cutt.ly/QtUjkZZ>



GOBIERNO DE MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Estimad@ servidor público del INNNMVS



Por este conducto se les hace una cordial invitación a participar en la "Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal", en donde podrá emitir sus percepciones respecto al grado en que se respetan y atienden los principios y valores que rigen la actuación de todas las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud.

El cuestionario en promedio toma 10 a 15 minutos de tu tiempo y tus respuestas son totalmente **confidenciales y anónimas**

Ingresa a la siguiente liga y participa del 06 de octubre al 20 de noviembre
<https://www.participa.gob.mx/sfp/codigo-de-etica-apf-2020>

Agradecemos tu participación, y aprovechamos para enviarte un cordial saludo.




Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés INNNMVS

NUEVA ÉTICA E INTEGRIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO



El Abuso de poder como actos de CORRUPCIÓN

Es una de las manifestaciones más comunes, es cuando las personas servidoras públicas incurren en abuso de poder al desviar su función de velar por el interés público y en su lugar, buscan un beneficio o perjuicio ilícito, en favor o en contra, de otra persona, o en beneficio propio.

Ejemplos:

- La actuación bajo conflictos de intereses en una licitación, en la cual, una persona servidora pública, en el ejercicio de sus atribuciones y por la naturaleza de su cargo, beneficia a alguno de sus familiares, resolviendo a su favor.
- La utilización de bienes destinados al servicio público para uso personal, como son bienes inmuebles, bienes de uso de oficina, automóviles, etc.



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Recuerda que ...

Fomentar el Principio Constitucional de Honradez es actuar con **rectitud** en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un **gobierno abierto** que prime por la **máxima publicidad y el escrutinio público** de la sociedad, garantizando:

Consulta el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal

LOS PRINCIPIOS LEGALES DE:



El valor



https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/464527/Co_digo_de_E_tica_SFP_2019_ok.pdf



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INNMVS
innrechum@innn.edu.mx Ext 2033

¿SABÍAS QUE ? ...

El hostigamiento sexual es 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.

Para conocer más consulta el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la siguiente liga:



https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020



¡RECUERDA QUE DENUNCIAR ES TU DERECHO!

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INNMVS



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 4

PRINCIPIO, VALOR O REGLA DE INTEGRIDAD PRESUNTAMENTE VULNERADO	GÉNERO DE LA PERSONA DENUNCIADA		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
LEGALIDAD	3	1	4
EFICIENCIA/EFICACIA	1		1
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	6	1	7
RESPECTO	1		1
COMPORTAMIENTO DIGNO		2	2
TOTAL	11	4	15



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 5

FUNCIÓN PÚBLICA | **2019** | Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

Cédula Definitiva de Evaluación Anual del Cumplimiento, 2019, del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en:

**Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez
INN**

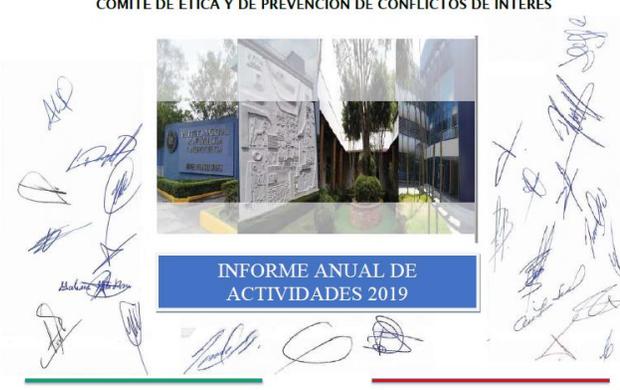
Desglose de puntuación asignada para el CEPCI:

Elemento evaluado:	Puntos	
	Asignables	Asignados
Informe Anual de Actividades 2018 (IAA 2018) o Acta de Integración del CEPCI (INTEGRACIÓN)	15	15
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI (BASES)	10	10
Programa Anual de Trabajo, 2019 (PAT_2019)	15	15
Indicadores de cumplimiento (INDICADORES)	5	5
Código de Conducta, 2019 (CÓDIGO)	15	5
Procedimiento para presentar Denuncias (PROCEDIMIENTO)	10	5
Protocolo para atender Denuncias (PROTOCOLO)	10	5
Difusión de cuestionarios electrónicos (CUESTIONARIOS)	10	10
Gestión del CEPCI (GESTIÓN)	10	8
Actividades extraordinarias 2019 (ADICIONALES)	Máximo posible 30	20
Total		98

Con base en la oportuna incorporación en el Sistema de Seguimiento, Coordinación y Evaluación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), de las evidencias establecidas en el "Tablero de control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, 2019" —y una vez concluida la etapa de atención a solicitudes de aclaración o corrección—, la UEIPCCI ha determinado emitir la presente Cédula Definitiva de Evaluación del Cumplimiento 2019, misma que asigna un total de 98 del máximo de 100 puntos.

Una vez ponderada, dicha puntuación equivale a 25 del máximo posible de 25 puntos a considerar cuando se concluya la Evaluación Integral de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 2019, y ubica al CEPCI de Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez dentro del grupo de **cumplimiento excelente**.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



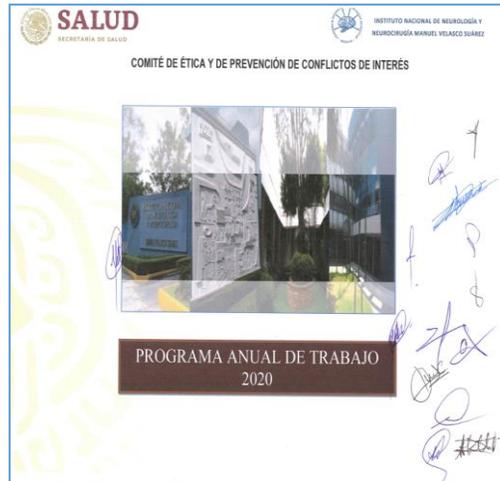
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2019

Insurgentes Sur No. 3877, Col. La Fama, CP. 14269, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México, Tel: (55) 5606 3822 www.gob.mx/salud/inn



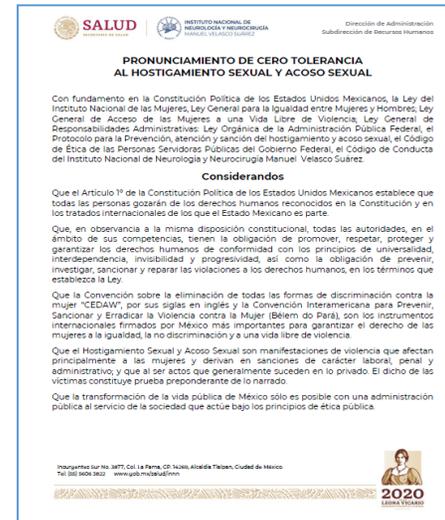
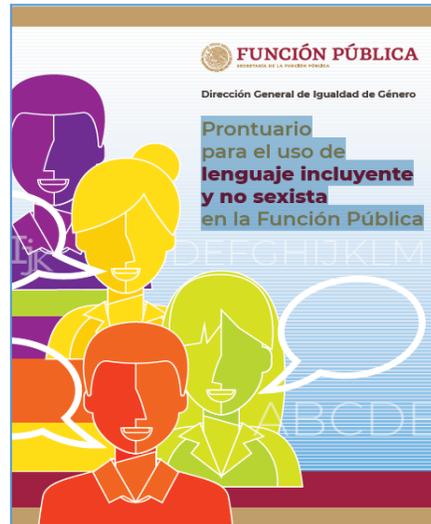


COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS





COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ANEXO 6

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

CARTA COMPROMISO

Por este conducto manifiesto que he recibido y conozco el Código de Conducta del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez y por lo tanto, asumo y me comprometo a cumplirlo y vigilar que se cumpla durante el desempeño de mis funciones, cargos o comisiones y así fomentar la ética pública.

Nombre Completo: LETICIA MARTINEZ RUANO

Área de Trabajo: DEPTO. DE GENÉTICA.

Fecha: 29/09/2020

Firma:

Insurgentes Sur No. 3877, Col. La Fama, CP. 14269, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México.
Tel: (55) 5606 3822 www.gob.mx/salud.innn

2020

