



Instituto Nacional
de Antropología
e Historia

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA) 2016

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA



ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. Antecedentes.....	3
3. Informe.....	7
4. Conclusiones.....	9
5. Firma de los integrantes.....	10
6. Anexo 1.....	11
7. Anexo 2.....	18
8. Anexo 3.....	19

1. PRESENTACIÓN

De conformidad a lo señalado en 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", numeral 6, inciso o); el cual indica:

"Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia o entidad o al órgano de gobierno de las entidades según corresponda y a la Unidad, así como en su caso al Comité de Control y Desempeño Institucional durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

- i. El seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo;*
- ii. El número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados;*
- iii. Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta;*
- iv. El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha y sentido de la determinación, y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control, y*
- v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta".*

Al respecto, se presenta el Informe Anual de Actividades correspondiente al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).

2. ANTECEDENTES

El Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Antropología e Historia, indica las tareas que han de llevarse a cabo con el fin de garantizar un desempeño apegado a la transparencia, eficacia y compromiso con la sociedad mexicana y, en este caso el apego a los Lineamientos generales.



Por lo anterior, y con objeto de dar cumplimiento a dichos Lineamientos, en el desarrollo de la Primera Sesión Ordinaria de Trabajo 2016, el Secretario Ejecutivo del CEPCI y Coordinador Nacional de Recursos Humanos en el INAH, Lic. Francisco Aarón García Frías presentó a las y los integrantes del Comité el Plan Anual de Trabajo 2016, mismo que se conformó por los siguientes objetivos y actividades:

2.1.PAT CEPCI 2016

No.	Objetivos
1	Promoción y difusión del Código de Conducta de la Institución.
2	Medición de cumplimiento del Código de Conducta
3	Sensibilización y capacitación en materia de Ética, e integridad.
4	Promoción y difusión del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.
5	Atención a quejas y denuncias.
6	Elevar la calidad de clima laboral en la institución.

No.	Actividad
1	Diseño y difusión de un díptico de manera electrónica que contiene el Código de Conducta del Instituto, se pretende sea difundido a todo el personal adscrito al INAH cada trimestre.
2	Implementación de indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.
3	Diseño y difusión de materiales en las materias de integridad y ética y Conflicto de intereses y Prevención a los servidores públicos del INAH.
4	Actualización del Contenido del Código de Conducta del INAH con base en 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.
5	Difusión de spots electrónicos alusivos a los principios del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal para difundir en comunicados a todo el personal del INAH.
6	Difusión de los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal por medio de spots, manejando frases e imágenes que deberán comunicar los valores del Código.
7	Envío de oficio circular a las áreas respectivas a afecto de difundir la publicación del el Código de Conducta del INAH.
8	Difundir por medio de spots, comunicados y/o volantes, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2015 al personal del INAH con la finalidad de atraer una mayor participación desde el mes de agosto.
9	Implementar la encuesta de satisfacción del Código de Conducta del INAH 2016.
10	Diseño y difusión de material que contenga el Código de Conducta del Instituto, será difundido a todo el personal adscrito al INAH, contemplando la actualización de su contenido con base en 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.
11	Publicar los resultados para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.
12	Dar seguimiento a los indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.
13	Informar los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2016.
14	Revisión del Procedimiento y Protocolo para la atención de quejas y denuncias ante el CEPCI.

Adicional al PAT CEPCI, con base en las *Vertientes de Trabajo Generales para propiciar la Integridad de los Servidores Públicos*, establecidas en la 2ª sesión Ordinaria 2016, y tomando en cuenta el cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, se implementó el Programa de Trabajo en la materia:

2.2. PAT PROIGUALDAD 2016

No.	Actividad	Fecha
1	Diseño de díptico y difusión de éste de manera electrónica, con contenido acerca del Programa.	2º trimestre
2	Aplicación de encuestas conjuntamente con INMUJERES, de manera electrónica con indicadores de cumplimiento, a todos los servidores públicos del INAH	2º trimestre
3	Difundir el material impreso con temas de igualdad de género los cuales proporcionará el INMUJERES, en el INAH para el público usuario.	2º trimestre
4	Difusión de boletines electrónicos en materia de igualdad de género realizado por el INMUJERES y distribuidos por el INAH a los servidores públicos que laboran dentro del mismo.	2º trimestre
5	Recabar los resultados de la encuesta implementada conjuntamente con INMUJERES, con el propósito de conocer el comportamiento del Programa dentro del INAH, a través de los indicadores establecidos en la misma.	3er trimestre
6	Generar un micrositio dentro de la página web oficial del INAH, el cual contenga información relevante acerca del PROIGUALDAD a través de material audiovisual, gráfico y estadístico del Instituto.	4º trimestre

Finalmente, El Secretario Ejecutivo del CEPCI mediante el desarrollo de la 1ª Sesión Extraordinaria celebrada el mes de noviembre de 2016; hizo del conocimiento de los integrantes del Comité la publicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, así como su entrada en vigor a partir del 13 de octubre.

Con objeto de dar cumplimiento a las acciones establecidas en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, específicamente en los artículos Transitorios, se implementó un plan de acción de la siguiente manera:

2.3. PLAN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Transitorio del Protocolo	Señalamiento	Actividad	Fecha
TERCERO	Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, las Oficinas Mayores designarán libremente a las servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán esa función en tanto comienza a operar la Certificación a que se refiere el numeral 22.	1. Oficial Mayor o equivalente designará a la o las personas consejeras que fungirán en tanto no se emita la convocatoria abierta al personal.	25 de noviembre
CUARTO	Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes: a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.	2. Formular la propuesta de pronunciamiento 0 tolerancia, para difusión y publicación en el portal institucional.	
	b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;	3. Formular la propuesta de convocatoria abierta.	
	c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y	4. Solicitar la publicación en la página institucional, apartado ¿Quiénes somos? 5. Envío de correo masivo para informar. 6. Envío de comunicados Hostigamiento sexual y acoso sexual.	
	d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de Sensibilización, comunicación interna y Capacitación en materia de	7. Implementar una campaña de difusión de materiales alusivos de	



	Hostigamiento sexual y Acoso sexual.	carácter informativo en la materia.	
QUINTO	... b) Comunicará a las Dependencias y Entidades la disponibilidad de los cursos enunciados en el numeral 21 del presente, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, y ...	8. Consultar con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la disponibilidad de cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.	6 de enero 2017

3. INFORME

PAT CEPCI 2016			
No.	ACTIVIDAD	FECHA	ESTATUS
1	Diseño y difusión de un díptico de manera electrónica que contiene el Código de Conducta del Instituto, se pretende sea difundido a todo el personal adscrito al INAH cada trimestre.	1er trimestre	FINALIZADO
2	Implementación de indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	1er trimestre	FINALIZADO
3	Diseño y difusión de materiales en las materias de integridad y Ética y Conflicto de intereses y Prevención a los servidores públicos del INAH.	2º trimestre	FINALIZADO
4	Actualización del Contenido del Código de Conducta del INAH con base en 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 CEPCIs.	2º y 3er trimestre	FINALIZADO
5	Difusión de spots electrónicos alusivos a los principios del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal para difundir en comunicados a todo el personal del INAH.	2º y 3er trimestre	FINALIZADO
6	Difusión de los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal por medio de spots, manejando frases e imágenes que deberán comunicar los valores del Código.	2º y 4º trimestre	FINALIZADO
7	Envío de oficio circular a las áreas respectivas a efecto de difundir la publicación del el Código de Conducta del INAH.	2º y 4º trimestre	FINALIZADO
8	Difundir por medio de spots, comunicados y/o volantes, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2015 al personal del INAH con la finalidad de atraer una mayor participación desde el mes de agosto.	3er trimestre	FINALIZADO
9	Implementar la encuesta de satisfacción del Código de Conducta del INAH 2015.	3er trimestre	FINALIZADO
10	Diseño y difusión de material que contenga el Código de Conducta del Instituto, será difundido a todo el personal adscrito al INAH, contemplando la actualización de su contenido con base en los	3º y 4º trimestre	FINALIZADO



	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.		
11	Publicar los resultados para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	4º trimestre	FINALIZADO
12	Dar seguimiento a los indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	4º trimestre	* EN PROCESO
13	Informar los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2016.	4º trimestre	*EN PROCESO
14	Revisión del Procedimiento y Protocolo para la atención de quejas y denuncias ante el CEPCI.	4º trimestre	FINALIZADO

PAT PROIGUALDAD 2016 (ADICIONAL)

No.	ACTIVIDAD	FECHA	ESTATUS
1	Diseño de díptico y difusión de éste de manera electrónica, con contenido acerca del Programa.	2º trimestre	FINALIZADO
2	Aplicación de encuestas conjuntamente con INMUJERES, de manera electrónica con indicadores de cumplimiento, a todos los servidores públicos del INAH	2º trimestre	FINALIZADO
3	Difundir el material impreso con temas de igualdad de género los cuales proporcionará el INMUJERES, en el INAH para el público usuario.	2º trimestre	FINALIZADO
4	Difusión de boletines electrónicos en materia de igualdad de género realizado por el INMUJERES y distribuidos por el INAH a los servidores públicos que laboran dentro del mismo.	2º trimestre	FINALIZADO
5	Recabar los resultados de la encuesta implementada conjuntamente con INMUJERES, con el propósito de conocer el comportamiento del Programa dentro del INAH, a través de los indicadores establecidos en la misma.	3er trimestre	* EN PROCESO
6	Generar un micrositio dentro de la página web oficial del INAH, el cual contenga información relevante acerca del PROIGUALDAD a través de material audiovisual, gráfico y estadístico del Instituto.	4º trimestre	FINALIZADO

**PLAN DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AGOSO SEXUAL (ADICIONAL)**

No.	ACTIVIDAD	FECHA	ESTATUS
1	Oficial Mayor o equivalente designará a la o las personas consejeras que fungirán en tanto no se emita la convocatoria abierta al personal.		
2	Formular la propuesta de pronunciamiento 0 tolerancia, para difusión y publicación en el portal institucional.		
3	Formular la propuesta de convocatoria abierta.		



4	Solicitar la publicación en la página institucional, apartado ¿Quiénes somos?	25 de noviembre de 2016	FINALIZADO
5	Envío de correo masivo para informar a todo el personal de la publicación del Protocolo.		
6	Envío de comunicados Hostigamiento sexual y acoso sexual.		
7	Implementar una campaña de difusión de materiales alusivos de carácter informativo en la materia.	6 de enero 2017	* EN PROCESO
8	Consultar con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la disponibilidad de cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.		
* Estará concluido una vez que la Secretaría de la Función Pública entregue los resultados de la ECCO 2016.			

4. CONCLUSIONES

Durante 2016, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INAH alcanzó importantes resultados tales como:

1. Autorización de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la integración del CEPCI de manera especial conforme a las características de la estructura ocupacional del INAH.
2. Actualización y difusión del Código de Conducta conforme a 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".
3. Medición de cumplimiento del Código de Conducta.
4. Actualización del Procedimiento y protocolo para la atención de denuncias ante el Comité.
5. Creación de un micrositio en materia de Equidad de Género dentro del portal institucional.
6. Capacitación en materia de integridad y ética al personal del INAH.
7. Difusión y sensibilización así como acciones específicas para dar cumplimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.



5. FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

1	PRESIDENTE DEL COMITÉ	ALEJANDRO ORDOÑO PÉREZ SECRETARIO ADMINISTRATIVO	
2	MIEMBRO TEMPORAL SUPLENTE	TOMÁS BEJARANO CÁRDENAS SUBDIRECTOR DE CONCESIONES AUTORIZACIONES Y PERMISOS	
3	MIEMBRO TEMPORAL SUPLENTE	MARIBEL ROSAS GARCÍA DIRECTORA DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
4	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	JAIME ARTURO HIRIART CASTRUITA SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	
5	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL	OSCAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ ASISTENTE ESPECIALIZADO EN CONTABILIDAD	
6	MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL SUPLENTE	IRAYS DÍAZ MENDOZA ANALISTA ESPECIALIZADO C	
7	ASESOR	JOSÉ LUIS VILLATORO PÉREZ TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL INAH	
8	SECRETARIO EJECUTIVO	FRANCISCO AARÓN GARCÍA FRÍAS COORDINADOR NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	



6. ANEXOS

ANEXO 1. Informe de resultados

INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCI EN 2016									
Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)							Fecha de aprobación: 21/12/16		
PAT 2016					IAA 2016				
NO. CONSECUTIVO	DENOMINACIÓN	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	CLASIFICACIÓN (TEMA)	RESULTADO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN ESCALA 0 A 100
1	Díptico Código de Conducta	Promoción y difusión del Código de Conducta de la Institución	El total del personal deberá reafirmar el contenido del Código de Conducta 2015 en el 1er y 2º trimestre	Diseño y difusión de un díptico de manera electrónica que contiene el Código de Conducta del Instituto, se pretende sea difundido a todo el personal adscrito al INAH cada trimestre.	Divulgación	Código de Conducta 2015 fue difundido durante una semana en a todo el personal	Correo electrónico	INAH-DIV-01.pdf	100
2	Indicadores para medición del Código de Conducta	Medición de cumplimiento del Código de Conducta	El total del personal debe ser evaluado en el 1er trimestre	Implementación de indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos	Los indicadores fueron establecidos en la Primera sesión ordinaria	Correo electrónico	INAH-MEJe-02.pdf	100

				Organizacional ECCO 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.					
3	Difusión en materia de Ética, Integridad y prevención de conflictos de interés	Sensibilización y capacitación en materia de Ética, e integridad	El total del personal debe ser sensibilizado y capacitado durante el 2º trimestre	Diseño y difusión de materiales en las materias de integridad y Ética y Conflicto de intereses y Prevención a los servidores públicos del INAH.	Divulgación	Se implementó el Curso Ética Pública, de manera conjunta con el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)	1. Oficio circular 2. Comunicado ¿Qué es el Conflicto de Interés?	INAH-DIV-03.pdf INAH-DIV-04.pdf	80
4	Actualización del Código de Conducta INAH 2016	Promoción y difusión del Código de Conducta de la Institución	Realizar la actualización anual durante el 2º trimestre	Actualización del Contenido del Código de Conducta del INAH con base en 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 CEPCIs.	Divulgación	El contenido del Código fue actualizado y posteriormente autorizado por la UEEPCI	Oficio de autorización por la UEEPCI	INAH-DIV-05.pdf	100
5	Difusión del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública	Sensibilización y capacitación en materia de Ética, e integridad	El total del personal debe reafirmar el Código de Ética durante el 2º y 3er trimestre	Difusión de spots electrónicos alusivos a los principios del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración	Divulgación	El Código de Ética fue difundido a todo el personal y publicado en la página del INAH	Pantalla de publicación en portal institucional	INAH-DIV-06.pdf	100



				Pública Federal para difundir en comunicados a todo el personal del INAH.					
6	Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública	Promoción y difusión del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal	El total del personal debe reafirmar el Código de Ética durante el 2º y 4º trimestre	Difusión de los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal por medio de spots, manejando frases e imágenes que deberán comunicar los valores del Código.	Divulgación	Los valores del Código de Ética fueron difundidos a todo el personal del Instituto	Comunicado electrónico	INAH-DIV-07.pdf	100
7	Difusión del Código de Conducta INAH 2016	Promoción y difusión del Código de Conducta de la Institución	El total del personal debe reafirmar el Código de Conducta durante 2016	Envío de oficio circular a las áreas respectivas a efecto de difundir la publicación del el Código de Conducta del INAH.	Divulgación	El Código de Conducta fue dado a conocer a todo el personal mediante comunicado y publicación en portal institucional	1. Oficio Circular 2. Pantalla portal institucional	INAH-DIV-08.pdf INAH-DIV-09.pdf	100
8	Clima organizacional	Elevar la calidad de clima laboral en la institución	Comunicar a todo el personal la realización de la ECCO durante el 3er trimestre	Difundir por medio de spots, comunicados y/o volantes, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2015 al personal del INAH con la finalidad de atraer una mayor participación desde el mes de agosto.	Divulgación	La encuesta fue aplicada al personal del INAH en el mes de noviembre	1. Oficio Circular 2. Comunicado 1 3. Comunicado 2	INAH-DIV-10.pdf INAH-DIV-11.pdf	90
9	Medición del Código de Conducta	Medición de cumplimiento del Código de Conducta	Evaluar al personal para lograr la medición del Código de conducta para	Implementar la encuesta de satisfacción del Código de Conducta del INAH 2015.	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos	Se contó con la participación de 517 servidores públicos	1. Oficio Circular 2. Encuesta	INAH-MEJe-12.pdf	90



			el 3er trimestre						
10	Difusión del Código de Conducta	Promoción y difusión del Código de Conducta de la Institución	Comunicar a todo el personal la actualización del Código de Conducta en el 3º y 4º trimestre	Diseño y difusión de material que contenga el Código de Conducta del Instituto, será difundido a todo el personal adscrito al INAH, contemplando la actualización de su contenido con base en los Lineamientos generales.	Capacitación y sensibilización	El Código de Conducta fue difundido mediante oficio y se publicó en portal institucional	Pantalla publicación en portal institucional	INAH-CAP-13.pdf	100
11	Medición del Código de Conducta	Medición de cumplimiento del Código de Conducta	Dar a conocer todo el personal los resultados satisfacción del Código de Conducta a más tardar el 4º trimestre	Publicar los resultados para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	Divulgación	Se cuenta con los datos que miden al Código 2015 y el reporte está publicado en portal institucional	Pantalla de publicación en portal	INAH-DIV-14.pdf	100
12	Medición del Código de Conducta	Medición de cumplimiento del Código de Conducta	Obtener la medición de cumplimiento aplicando la ECCO a todo el personal en el 4º trimestre	Dar seguimiento a los indicadores que se autorizaron y que se derivan de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2015, comparados contra la ECCO 2016 para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	Mejora a procesos del organismo	En proceso, una vez que se tengan los resultados de la ECCO 2016 será factible hacer la comparación	En proceso		En proceso
13	Clima organizacional	Elevar la calidad de clima laboral en la institución	Difundir todo el personal los resultados de la ECCO en el 4º trimestre	Informar los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura	Divulgación	En proceso, los resultados de la ECCO 2016 serán entregados por la SFP en el mes de	En proceso		En proceso



				Organizacional ECCO 2016.		febrero de 2017			
14	Denuncias ante el CEPCI	Atención a quejas y denuncias	Contar con un procedimiento y protocolo para la atención de denuncias	Revisión del Procedimiento y Protocolo para la atención de quejas y denuncias ante el CEPCI.	Denuncias y quejas	Se cuenta con el Procedimiento y protocolo para la atención de denuncias, final mismo que ha sido publicado en el portal institucional	1. Correo capacitación en la UEEPCI 2. Pantalla de publicación en portal	INAH-DEN-15.pdf INAH-DEN.16.pdf	100
ADICIONALES PAT PROIGUALDAD									
1	Difusión del Programa de Igualdad	Sensibilización y capacitación en materia de igualdad	Dar a conocer a todo el personal el Programa de Igualdad en el 2º trimestre	Diseño de díptico y difusión de éste de manera electrónica, con contenido acerca del Programa.	Divulgación	Se difundió el folleto "La Igualdad de género" a todo el personal	Correo electrónico	INAH-DIV-17.pdf	100
2	Medición del factor de igualdad	Elevar la calidad de clima laboral en la institución	Obtener la medición del factor igualdad aplicando la ECCO a todo el personal	Aplicación de encuestas conjuntamente con INMUJERES, de manera electrónica con indicadores de cumplimiento, a todos los servidores públicos del INAH	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos	En proceso, los resultados de la ECCO 2016 serán entregados por la SFP en el mes de febrero de 2017	Oficio Circular	INAH-MEJe-18.pdf	100
3	Difusión en materia de igualdad	Sensibilización y capacitación en materia de igualdad	Todo el personal debe ser sensibilizado en materia de igualdad en el 2º trimestre	Difundir el material impreso con temas de igualdad de género los cuales proporcionará el INMUJERES, en el INAH para el público usuario.	Capacitación y sensibilización	Se desarrolló el "Manual Básico de Equidad de Género" mismo que ha sido publicado en el portal institucional	Pantalla del portal institucional	INAH-CAP-19.pdf	100
4	Difusión en materia de igualdad	Sensibilización y capacitación en materia de igualdad	Todo el personal debe ser sensibilizado en materia de igualdad en el 2º trimestre	Difusión de boletines electrónicos en materia de igualdad de género realizado por el INMUJERES y distribuidos por el INAH a los	Divulgación	Se difundieron boletines estadísticos y cápsulas informativas proporcionados por INMUJERES	1. Correo electrónico boletín 2. Correo electrónico cápsula	INAH-DIV-20.pdf INAH-DIV-21.pdf	100



				servidores públicos que laboran dentro del mismo.					
5	Medición del factor de Igualdad	Sensibilización y capacitación en materia de Ética, e integridad	Obtener la medición de cumplimiento aplicando la ECCO a todo el personal en el 3er trimestre	Recabar los resultados de la encuesta implementada conjuntamente con INMUJERES, con el propósito de conocer el comportamiento del Programa dentro del INAH, a través de los indicadores establecidos en la misma.	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos	En proceso, los resultados de la ECCO 2016 serán entregados por la SFP en el mes de febrero de 2017	En proceso		En proceso
6	Sensibilización en materia de Igualdad	Sensibilización y capacitación en materia de Ética, e integridad	Todo el personal debe ser sensibilizado en materia de Igualdad en el 4º trimestre	Generar un micrositio dentro de la página web oficial del INAH, el cual contenga información relevante acerca del PROIGUALDAD a través de material audiovisual, gráfico y estadístico del Instituto.	Capacitación y sensibilización	Se cuenta con el apartado "Equidad de género" el cual tiene material normativo, informativo de capacitación y estadístico en materia de Equidad de Género	Pantalla del portal institucional	INAH-CAP-22.pdf	100
ADICIONALES PLAN DE ACCIÓN HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL									
1	Persona Consejera que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual	Contar con la cantidad requerida de Personas Consejeras	Contar con una persona consejera en el 4º trimestre	Oficial Mayor o equivalente designará a la o las personas consejeras que fungirán en tanto no se emita la convocatoria abierta al personal.	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos	Se ha designado a una persona consejera en tanto concluye la convocatoria.	Acuerdo 1 del acta 1ª sesión extraordinaria	INAH-MEJe-23.pdf	80
2	Cero tolerancia	Emitir Pronunciamiento "Cero Tolerancia" a las conductas	Todo el personal debe ser sensibilizado	Formular la propuesta de pronunciamiento 0 tolerancia, para	Mejora de la ética e integridad pública de los	Se ha difundido a todo el personal el Pronunciamiento Cero Tolerancia	Correo electrónico	INAH-MEJe-24.pdf	100



		de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	sobre la cero tolerancia en el 4º trimestre	difusión y publicación en el portal institucional.	servidores públicos				
3	Personas Consejeras	Contar con la cantidad requerida de Personas Consejeras	Contar con una persona consejera por Unidad Administrativa para 2017	Formular la propuesta de convocatoria abierta.	Divulgación	La convocatoria fue emitida a todo el personal	Correo electrónico	INAH-DIV-25.pdf	100
4	Personas Consejeras	Difundir la convocatoria para Personas Consejeras	Todo el personal debe ser convocado en el 4º trimestre	Solicitar la publicación de la convocatoria en la página institucional, apartado ¿Quiénes somos?	Divulgación	La convocatoria fue publicada en el portal institucional	Pantalla del portal institucional	INAH-DIV-26.pdf	100
5	Protocolo HSyAS	Difundir el protocolo HSyAS	Todo el personal debe ser informado en el 4º trimestre	Envío de correo masivo para informar a todo el personal de la publicación del Protocolo.	Divulgación	El Protocolo fue difundido a todo el personal	1. Pantalla del portal institucional	INAH-DIV-27.pdf	100
6	Difusión en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual	Todo el personal debe ser sensibilizado en la materia durante el 4º trimestre	Envío de comunicados Hostigamiento sexual y acoso sexual.	Divulgación	Se dio inicio con la campaña de sensibilización	1. Correo comunicado 1 2. Correo comunicado 2	INAH-DIV-28.pdf	100
7	Difusión en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual	Todo el personal debe ser sensibilizado en la materia durante el 4º trimestre	Implementar una campaña de difusión de materiales alusivos de carácter informativo en la materia.	Divulgación	Se cuentan con materiales complementarios para la campaña	Comunicados 3, 4, 5.	INAH-DIV-29.pdf	90
8	Capacitación y sensibilización en materia de Igualdad	Capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual	Todo el personal debe ser sensibilizado en la materia durante 2017	Consultar con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la disponibilidad de cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.	Capacitación y sensibilización	En proceso, a la espera de la respuesta, se ha enviado la solicitud de cursos	Correo solicitud a INMUJERES	INAH-CAP-30.pdf	En proceso



ANEXO 2. Registro de denuncias

Informe estadístico de las denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Entidad o dependencia:

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

*Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016 **

No.	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1	16/11/2016	16/02/2017	22/12/2016	Hombre	De 40 a 44 años	Mujer	De 35 a 39 años	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	La denuncia no vulneraba directamente algún valor o principio de los Códigos

ANEXO 3. Medios de verificación

NO.	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	NOMBRE DEL ARCHIVO DEL MECANISMO DE VERIFICACIÓN	AUTOEVALUACIÓN ESCALA 0 A 100
1	Correo electrónico	INAH-DIV-01.pdf	100
2	Correo electrónico	INAH-MEJe-02.pdf	100
3	1. Oficio circular 2. Comunicado ¿Qué es el Conflicto de Interés?	INAH-DIV-03.pdf INAH-DIV-04.pdf	80
4	Oficio de autorización por la UEEPCI	INAH-DIV-05.pdf	100
5	Pantalla de publicación en portal institucional	INAH-DIV-06.pdf	100
6	Comunicado electrónico	INAH-DIV-07.pdf	100
7	1. Oficio Circular 2. Pantalla portal institucional	INAH-DIV-08.pdf INAH-DIV-09.pdf	100
8	1. Oficio Circular 2. Comunicado 1 3. Comunicado 2	INAH-DIV-10.pdf INAH-DIV-11.pdf	90
9	1. Oficio Circular 2. Encuesta	INAH-MEJe-12.pdf	90
10	Pantalla publicación en portal institucional	INAH-CAP-13.pdf	100
11	Pantalla de publicación en portal	INAH-DIV-14.pdf	100
12	En proceso		En proceso
13	En proceso		En proceso
14	1. Correo capacitación en la UEEPCI 2. Pantalla de publicación en portal	INAH-DEN-15.pdf INAH-DEN-16.pdf	100
ADICIONALES PAT PROIGUALDAD			
1	Correo electrónico	INAH-DIV-17.pdf	100
2	Oficio Circular	INAH-MEJe-18.pdf	100
3	Pantalla del portal institucional	INAH-CAP-19.pdf	100
4	1. Correo electrónico boletín 2. Correo electrónico cápsula	INAH-DIV-20.pdf INAH-DIV-21.pdf	100
5	En proceso		En proceso
6	Pantalla del portal institucional	INAH-CAP-22.pdf	100



ADICIONALES PLAN DE ACCIÓN HSyAS			
1	Acuerdo del acta 1ª sesión extraordinaria	INAH-MEJe-23.pdf	100
2	Correo electrónico	INAH-MEJe-24.pdf	100
3	Correo electrónico	INAH-DIV-25.pdf	100
4	Pantalla del portal institucional	INAH-DIV-26.pdf	100
5	1. Pantalla del portal institucional	INAH-DIV-27.pdf	100
6	1. Correo comunicados 1 y 2	INAH-DIV-28.pdf	100
7	Comunicados 3, 4, y 5	INAH-DIV-29.pdf	90
8	Correo solicitud a INMUJERES	INAH-CAP-30.pdf	En proceso