



# **INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA 2017)**

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**



**INTEGRANTES**

1	<b>PRESIDENTE</b>	<b>MARIBEL NÚÑEZ-MORA FERNÁNDEZ</b> SECRETARIA ADMINISTRATIVA DEL INAH	
2	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>LUIS EMANUEL TÉLLEZ GAONA</b> COORDINADOR NACIONAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
3	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>IRMA NAVARRO HERRERA</b> DIRECTORA DE FINANZAS	
4	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>ANA MICHELLE SANTANA AGUIRRE,</b> ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
5	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>OSCAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ</b> ASISTENTE ESPECIALIZADO EN CONTABILIDAD	
6	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>BERSAÍN CALZADA REYNOSO</b> ANALISTA ESPECIALIZADO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
7	<b>MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL</b>	<b>JUAN CARLOS ORTEGA GONZÁLEZ</b> ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	
8	<b>SECRETARIO EJECUTIVO</b>	<b>LIC. EDUARDO FERNANDEZ AZPIRI</b> COORDINADOR NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS	

1



## INDICE

1. Presentación.
2. Antecedentes.
3. Resultados del programa anual de trabajo (PAT) 2017, del comité de ética y de prevención de conflictos de interés (CEPCI) del INAH.
4. Indicadores de cumplimiento del código de conducta y de actuación del CEPCI.
5. Número de personas servidoras públicas que recibieron capacitación en temas del Comité.
6. Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del código de conducta y/o ética.
7. Numero de recomendaciones solicitadas a la unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses.
8. Conclusiones y Recomendaciones.
9. Anexo 1: Denuncias recibidas por el Comité de Ética del INAH.  
Anexo 2: Evidencias

## INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

### PRESENTACIÓN

De conformidad con lo establecido en la fracción VII, inciso o) de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de Instituto Nacional de Antropología e Historia, se deberá realizar un informe anual de actividades con las gestiones realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

- o) *Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia 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.*

*Este informe se difundirá de manera permanente en la página de Internet del INAH, observando los criterios que para tal efecto establezca la Unidad;*

### ANTECEDENTES

El día 25 de enero de 2017, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, emitió el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017, este último es un instrumento de planeación del Comité de Ética en el cual se plasman al menos los objetivos, las metas, las actividades que el mismo considera relevante llevar a cabo en un año calendario, para cumplir con su función sustantiva.

Conforme a estos lineamientos, el PAT 2017 debía enfocarse a la promoción y difusión, entre los servidores públicos, del conocimiento y vivencia del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta propio de cada dependencia o entidad, así como en qué materias debía poner énfasis con base en su experiencia y el conocimiento del perfil de los servidores públicos de su propia institución.

Esta guía dentro de su contenido informaba que el Comité debía elaborar y aprobar su Programa Anual de Trabajo (PAT 2017) durante el primer trimestre del año, por lo que con fecha 27 de marzo de 2017, este Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Antropología e Historia, durante la 1ra sesión ordinaria del año 2017, aprobó por unanimidad el Contenido y Forma del Programa Anual de Actividades para la gestión del año 2017.

Para el año 2017, se programaron realizar 18 actividades teniendo como base 5 ejes, que son: capacitación y sensibilización, difusión o divulgación, mejora de procesos, atención a denuncias y actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI.

Derivado de lo anterior el Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética del INAH quedó conformado de la siguiente manera:

No.	RUBRO	OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	inicio	conclusión
1	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben dar cumplimiento a dicho Código.	Implementar indicadores para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	Marzo 2017	Marzo 2017
2	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI	Asegurar que la conducta de los servidores públicos se encuentre basada en valores éticos	El CEPCI del INAH debe establecer acciones para que personal se conduzca con base en Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno federal, Código de Conducta del INAH y Reglas de Integridad para la Función Pública.	Implementar indicadores de actuación del CEPCI.	Marzo 2017	Marzo 2017
3	Difusión de contenidos	Elevar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.	Difundir a todo el personal los resultados de la ECCO 2016 en el portal institucional y comunicarlo mediante oficio circular.	Abril 2017	Abril 2017
4	Actividades del CEPCI y colaboración	Verificar el funcionamiento del CEPCI	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH los cuestionarios de	Colaborar en las convocatorias a los servidores públicos de	Establecida por la UEEPCI	Establecida por la UEEPCI



	con la UEEPCI		medición que en su caso emita la UEEPCI.	la Institución a que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI		
5	Atención a denuncias	Garantizar la debida atención a las denuncias presentadas, derivadas del incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o las Reglas de Integridad.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH el Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI así como su respectivo Procedimiento.	Difundir a todo el personal del INAH el contenido del Protocolo y Procedimiento para la atención de denuncias ante el CEPCI, mediante oficio circular y vía correo electrónico.	Mayo 2017	Mayo 2017
6	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia de Igualdad y no discriminación	El 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de Igualdad y/o Discriminación a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017
7	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia de Conflictos de interés y/o integridad	Al menos el 50 % de los servidores públicos del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de integridad y/o prevención de Conflictos de interés a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017
8	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia Derechos Humanos	Capacitar al 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de integridad y/o prevención de Conflictos de interés con la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017

21



9	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia Derechos Humanos	Capacitar al 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en temas relacionados con integridad y/o prevención de Conflictos de interés a la Secretaría de la Función Pública para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017
10	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de conocimientos del Código de Conducta del INAH	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Actualizar el contenido del Código de Conducta INAH 2016 para contar con el Código 2017 autorizado por la Secretaría de la Función Pública	Abril 2017	Mayo 2017
11	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben conocer el contenido del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Difundir el Código de Conducta INAH 2017 a todo el personal del INAH	Mayo 2017	Mayo 2017
12	Capacitación y sensibilización	Incrementar el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en los temas de Igualdad, Género y Equidad.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH material informativo con conceptos de Equidad de género	Difundir a todo el personal del INAH el contenido del Manual Básico de Equidad de Género, mediante oficio circular.	Junio 2017	Junio 2017
13	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran los protocolos en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Junio 2017	Junio 2017
14	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran las normas y los protocolos aplicables en materia de igualdad y no	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia de igualdad y no discriminación	Julio 2017	Julio 2017

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



15	Difusión de contenidos	Fortalecer el grado de conocimientos del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como las Reglas de Integridad	discriminación El 90 % de los servidores públicos del INAH deben conocer el contenido del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal así como las Reglas de Integridad	Difundir comunicados para dar a conocer los principios, fundamento y función del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal así como las Reglas de Integridad	Julio 2017	Julio 2017
16	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran las normas y los protocolos aplicables en materia violencia laboral	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia violencia laboral	Agosto 2017	Agosto 2017
17	Capacitación y sensibilización	Asegurar el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben ser encuestados sobre el contenido del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Implementar la encuesta de satisfacción del Código de Conducta del INAH 2017.	Agosto 2017	Agosto 2017
18	Mejora de procesos	Mejorar la calidad del clima organizacional de los servidores públicos del INAH.	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben participar en el proceso de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2018	Implementación de campaña para difusión de la ECCO 2018 a todo el personal del INAH.	Septiembre 2017	Septiembre 2017

21

*(Handwritten signatures and initials)*





**3. RESULTADOS DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT) 2017, DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS (CEPCI) DEL INAH**

INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCI EN 2017	
PAT 2017	IAA 2017

**PRIMER TRIMESTRE**

No.	Rubro	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Resultado	Autoevaluación
1	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben dar cumplimiento a dicho Código.	Implementar indicadores para medir el grado de cumplimiento del Código de Conducta del Instituto.	Marzo 2017	Marzo 2017	<b>Cumplido 100%</b>  En la 1ª sesión del CEPCI, el 27 de marzo se aprobaron 3 indicadores para medir el cumplimiento del Código de Conducta durante el 2017, mismos que se aplicaron en diciembre de 2017, y se encuentran en el numeral 4 del presente informe	100
2	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPC Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés	Asegurar que la conducta de los servidores públicos se encuentre basada en valores éticos	El CEPCI del INAH debe establecer acciones para que personal se conduzca con base en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno federal, Código de Conducta del INAH y Reglas de Integridad para la Función Pública.	Implementar indicadores de actuación del CEPCI.	Marzo 2017	Marzo 2017	<b>Cumplido 100%</b>  En la 1ª sesión del CEPCI, el 27 de marzo se aprobaron 4 indicadores de para medir la actuación del CEPCI durante el 2017, mismos que se aplicaron en diciembre de 2017, y se encuentra en el numeral 4 del presente informe	100

**SEGUNDO TRIMESTRE**



No.	Rubro	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Avance	Autoevaluación
3	Difusión de contenidos	Elevar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.	Difundir a todo el personal los resultados de la ECCO 2016 en el portal institucional y comunicarlo mediante oficio circular.	Abril 2017	Abril 2017	<b>Cumplido 100%</b>  Los resultados de la ECCO se encuentran disponibles para su consulta permanente en la <a href="http://www.inah.gob.mx/es/resultados-ecco-2015">http://www.inah.gob.mx/es/resultados-ecco-2015</a> institucional, así mismo el 26 de julio se difundió a todo el personal mediante correo electrónico masivo, circular informando los resultados de la ECCO 2016	100
4	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI	Verificar el funcionamiento del CEPCI	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH los cuestionarios de medición que en su caso emita la UEEPCI.	Colaborar en las convocatoria a los servidores públicos de la Institución a que atiendan la invitación a responder por lo menos un cuestionario en línea desarrollado por la UEEPCI	Establecida por la UEEPCI	Establecida por la UEEPCI	<b>Cumplido 100%</b>  El día 26 de octubre se remitió oficio circular a todo el personal para que participara en la encuesta de la UEEPCI, misma que se realizó del 23 de octubre al 10 de noviembre y participaron 506 servidores públicos del INAH	100
5	Atención a denuncias	Garantizar la debida atención a las denuncias presentadas, derivadas del incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o las Reglas de Integridad.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH el Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI así como su respectivo Procedimiento.	Difundir a todo el personal del INAH el contenido del Protocolo y Procedimiento para la atención de denuncias ante el CEPCI, mediante oficio circular y vía correo electrónico.	Mayo 2017	Mayo 2017	<b>Cumplido 100%</b>  31 de mayo de 2017, mediante correo electrónico se difundió oficio circular difundiendo el Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI así como el Procedimiento respectivo El Protocolo también se encuentra permanentemente difundido en la página <a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/procedimiento-y-protocolo-para-la-atencion-de-denuncias-ante-el-cepci">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/procedimiento-y-protocolo-para-la-atencion-de-denuncias-ante-el-cepci</a>	100



6	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia de Igualdad y no discriminación	El 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de Igualdad y/o Discriminación a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017	<p><b>Cumplida 100%</b></p> <p>Al 30 de septiembre de 2017 se ha capacitado a 108 servidores públicos de carrera en la materia.</p> <p>Al 11 de octubre de 2017, se ha capacitado a 302 servidores públicos de carrera y eventuales</p> <p>Al 14 de diciembre de 2017, se capacitaron a 162 servidores públicos de carrera</p>	100
7	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia de Conflictos de interés y/o integridad	Al menos el 50 % de los servidores públicos del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de integridad y/o prevención de Conflictos de interés a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017	<p>La CNDH no imparte cursos en materia de integridad y/o conflictos de intereses. Sin embargo se capacitó a servidores públicos del INAH, en materia de relevancia para este comité.</p> <p>Al 30 de septiembre de 2017 se ha capacitado a 108 servidores públicos de carrera en la materia.</p> <p>Al 11 de octubre de 2017, se ha capacitado a 302 servidores públicos de carrera y eventuales</p> <p>Al 14 de diciembre de 2017, se capacitaron a 162 servidores públicos de carrera</p>	80

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



8	Capacitación y sensibilización	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia Derechos Humanos	Capacitar al 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en materia de integridad y/o prevención de Conflictos de interés con la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017	70%  Se ha capacitado a 86 servidores públicos en Hostigamiento y Acoso Sexual, que es tema de gran relevancia para este Comité siendo capacitados personas consejeras del protocolo, miembros del Comité de Ética, personal del Órgano Interno de Control y cualquier otro servidor que estuviere interesado en el tema, esto en virtud de que la capacidad de capacitación de la Unidad de Ética es limitada debido a que imparte los cursos de forma presencial.	70
9	Actividades del CEPCI y colaboración con la UEEPCI	Fortalecer el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en materia Derechos Humanos	Capacitar al 90 % de los servidores públicos de carrera del INAH con por lo menos dos horas en el tema	Gestionar impartición de cursos en temas relacionados con integridad y/o prevención de Conflictos de interés a la Secretaría de la Función Pública para el personal del INAH	Abril 2017	Junio 2017	70%  Se ha capacitado a 86 servidores públicos en Hostigamiento y Acoso Sexual, que es tema de gran relevancia para este Comité siendo capacitados personas consejeras del protocolo, miembros del Comité de Ética, personal del Órgano Interno de Control y cualquier otro servidor que estuviere interesado en el tema, esto en virtud de que la capacidad de capacitación de la Unidad de Ética es limitada debido a que imparte los cursos de forma presencial.	70

67



10	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de conocimientos del Código de Conducta del INAH	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Actualizar el contenido del Código de Conducta INAH 2016 para contar con el Código 2017 autorizado por la Secretaría de la Función Pública	Abril 2017	Mayo 2017	<p><b>Cumplido 100%</b></p> <p>El 12 de mayo la UEEPCI emitió informe favorable de la Actualización del Código de Conducta. Se realizó la difusión del mismo a lo largo del año a través de medios electrónicos y se encuentra difundido permanentemente en la página web del Instituto.</p> <p><a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/codigo-de-conducta-de-los-servidores-publicos-del-instituto-nacional-de-etnologia-e-historia">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/codigo-de-conducta-de-los-servidores-publicos-del-instituto-nacional-de-etnologia-e-historia</a></p>	100
11	Mejora de procesos	Fortalecer el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben conocer el contenido del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Difundir el Código de Conducta INAH 2017 a todo el personal del INAH	Mayo 2017	Mayo 2017	<p><b>Cumplido 100%</b></p> <p>El 31 de mayo se envió correo electrónico a todo el personal invitando a consultar el Código de Conducta 2017, mismo que se encuentra permanentemente en la página web del Instituto.</p> <p><a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/codigo-de-conducta-de-los-servidores-publicos-del-instituto-nacional-de-etnologia-e-historia">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/codigo-de-conducta-de-los-servidores-publicos-del-instituto-nacional-de-etnologia-e-historia</a></p>	100
12	Capacitación y sensibilización	Incrementar el grado de conocimientos de los servidores públicos del INAH en los temas de Igualdad, Género y Equidad.	Difundir al 90 % de los servidores públicos del INAH material informativo con conceptos de Equidad de género	Difundir a todo el personal del INAH el contenido del Manual Básico de Equidad de Género, mediante oficio circular.	Junio 2017	Junio 2017	<p><b>Cumplido 100%</b></p> <p>El Manual se encuentra permanente difundido en la página web del Instituto</p> <p><a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/equidad-de-genero">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/equidad-de-genero</a>, así mismo mediante correo electrónico de fecha 20 de junio de 2017, se difundió información respecto al manual básico de equidad de género del INAH</p>	100

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



13	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran los protocolos en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Junio 2017	Junio 2017	<p><b>Cumplido 100%</b></p> <p>Se realizó la difusión permanente en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual a través de medios electrónicos y en la página web del Instituto</p> <p><a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes/hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual</a>, mediante correo electrónico de fecha 20 de junio de 2017, se difundió información respecto Hostigamiento y Acoso Sexual</p>	100
----	------------------------	--	---	---	------------	------------	--	-----

TERCER TRIMESTRE

No.	Rubro	Objetivo	Meta	Actividad	Inicio	Conclusión	Avance	Autoevaluación
14	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran las normas y los protocolos aplicables en materia de igualdad y no discriminación	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia de igualdad y no discriminación	Julio 2017	Julio 2017	<p><b>Cumplido 100%</b></p> <p>Se realizó la difusión de Comunicados en materia de igualdad y no discriminación y la Política de Igualdad y No Discriminación se encuentra permanentemente publicado en la web</p> <p><a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/igualdad-laboral">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/igualdad-laboral</a>, mediante correo electrónico de fecha 26 de julio de 2017, se difundió información respecto Igualdad Laboral.</p>	100



15	Difusión de contenidos	Fortalecer el grado de conocimientos del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como las Reglas de Integridad	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben conocer el contenido del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal así como las Reglas de Integridad	Difundir comunicados para dar a conocer los principios, fundamento y función del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal así como las Reglas de Integridad	Julio 2017	Julio 2017	<b>Cumplido 100%</b>  En los meses de Junio y Julio se difundió mediante correo electrónico carteles referentes al correcto actuar del servidor público y misión, valores y principios del Código de conducta.	100
16	Difusión de contenidos	Impulsar la calidad del clima laboral de los servidores públicos del INAH.	El 90 % de los servidores públicos del INAH deben tener conocimiento de temas a que se refieran las normas y los protocolos aplicables en materia violencia laboral	Difundir comunicados para dar a conocer información, conceptos, acciones y normatividad en materia violencia laboral	Agosto 2017	Agosto 2017	<b>Cumplido 100%</b>  Se realizó la difusión permanente en materia de violencia laboral en medios electrónicos y permanentemente en la web <a href="http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/equidad-de-genero">http://www.inah.gob.mx/es/etica-conducta-igualdad-laboral-y-no-discriminacion/equidad-de-genero</a> , y mediante correo electrónico de fecha 10 de noviembre de 2017, se difundió material referente a Violencia Laboral.	100
17	Capacitación y sensibilización	Asegurar el grado de cumplimiento del Código de Conducta del INAH	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben ser encuestados sobre el contenido del Código de Conducta del INAH (actualización 2017).	Implementar la encuesta de satisfacción del Código de Conducta del INAH 2017.	Agosto 2017	Agosto 2017	<b>Cumplido 100%</b>  Se implementó del 21 de agosto al 04 de septiembre en la cual participaron 402 Servidores Públicos	100

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

18	Mejora de procesos	Mejorar la calidad del clima organizacional de los servidores públicos del INAH.	Al menos el 70% de los servidores públicos del INAH deben participar en el proceso de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2018	Implementación de campaña para difusión de la ECCO 2018 a todo el personal del INAH.	Septiembre 2017	Septiembre 2017	<b>Cumplido 100%</b>  Participaron 1,520 de un universo programado de 1,798 obteniendo un 84.54% de participación, misma que se implementó del 06 al 17 de noviembre de 2017	100
----	--------------------	--	--	--	-----------------	-----------------	--	-----

#### 4. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE ACTUACIÓN DEL CEPCI

El 27 de febrero de 2017, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, tras un ejercicio de revisión y selección del universo de indicadores propuestos por los CEPCIS en 2016, emitió un catálogo de 25 indicadores con la intención de homogenizar los indicadores empleados por todos los CEPCI, y que en un futuro sea factible estimar el rendimiento global de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, así mismo facilitar a algunos CEPCIs el trabajo de construcción de estos indicadores.

El objetivo de estos indicadores es, por un lado, ofrecer al CEPCI un valor de referencia sobre el alcance de sus esfuerzos en el año. Por otro lado, brindar a la UEEPCI elementos para identificar áreas de oportunidad de los Comités y, en su caso, reorientar o fortalecer las temáticas a evaluar en los años por venir.

En el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017, se indicó que se debía seleccionar mínimo 3 indicadores para el cumplimiento del Código de Conducta y mínimo 3 para evaluar la actuación del CEPCI.

En razón de lo anterior durante la 1ra Sesión Ordinaria del Comité de Ética de fecha 27 de marzo de 2017, se propusieron y aprobaron 6 indicadores, mismo que se enuncian a continuación:



**INDICADORES PARA EVALUAR LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS.**

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
13	Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\left( \frac{\text{Número de acciones de capacitación efectuadas}}{\text{Número de acciones de capacitación incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \right) * 100$ $\left( \frac{3}{4} \right) * 100 = 75\%$	75%	Actuación del CEPCI

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
16	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	$\left( \frac{\text{Número de acciones de difusión efectuadas}}{\text{Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia}} \right) * 100$ $\left( \frac{6}{6} \right) * 100 = 100\%$	100%	Actuación del CEPCI

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
20	Índice de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual	Indica el porcentaje de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	$\frac{\left( \frac{\text{Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido}}{\text{Número de denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual recibidas durante el año}} \right)}{100} * 100 = 100\%$	100%	Actuación del CEPCI



	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
24	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	$\left( \frac{\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia}}{\text{Número de actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia}} \right) * 100$ $\left( \frac{17}{18} \right) * 100 = 94\%$	94%	Actuación del CEPCI

**INDICADORES PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA.**

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
7	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y, de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada quien, los garantizan, promueven y los protegen.	$\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de respeto a los Derechos Humanos (preg.23)} * 10}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right)$ $\left( \frac{(458) * 10}{506} \right) = 9.05$	9.05	Actuación del CEPCI

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
8	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no Discriminación.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	$\left( \frac{\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Igualdad y no discriminación (preg.24)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10}{506} \right) = \underline{9.02}$	9.02	Actuación del CEPCI

	Nombre	Definición	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Tipo
9	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de Género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$\left( \frac{\left( \frac{\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción de cumplimiento al Valor de Equidad de Género (preg.25)}}{\text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}} \right) \cdot 10}{506} \right) = \underline{9.03}$	9.03	Actuación del CEPCI

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## 5. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN EN TEMÁS DEL COMITÉ

En materia de capacitación, a lo largo del año 2017, un total de 658 personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Antropología e Historia recibieron capacitación en temas materia del Comité.

86 en Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

572 en Derechos Humanos y Género.

## 6. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA y/o ÉTICA.

La Unidad de Ética, Integridad Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses en atención al compromiso de enviar a cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el cálculo de los indicadores derivados de las respuestas emitidas por el personal que integra el servicio público en el respectivo organismo, remitió los siguientes resultados del "Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017":

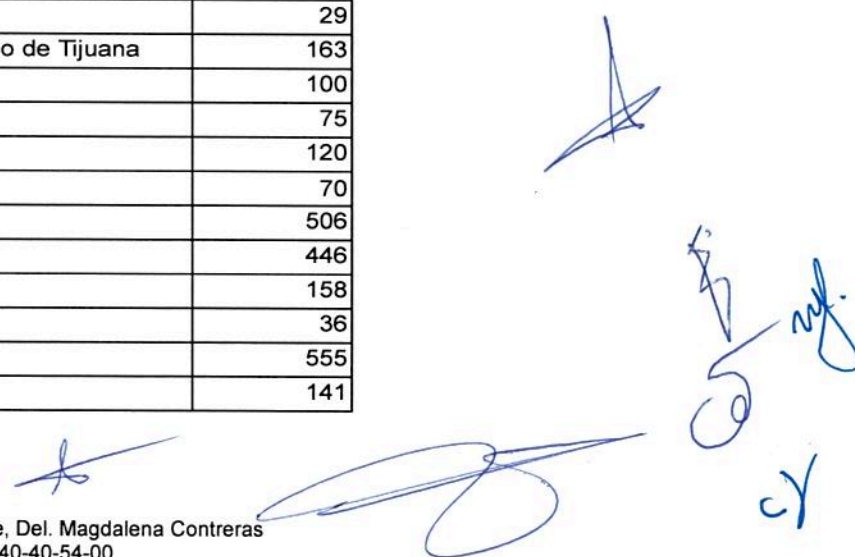
<b>Sigla:</b>	INAH
<b>Nombre:</b>	Instituto Nacional de Antropología e Historia

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principios	Legalidad	8.57	8.23	8.93
	Honradez	8.51	8.18	9.01
	Lealtad	8.49	8.07	8.91
	Imparcialidad	8.35	7.93	8.98
	Eficiencia	8.46	8.1	9.
Valores	Interés público	8.52	8.1	8.98
	Respeto	8.61	8.3	9.03

Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.38	9.05
Igualdad y no discriminación	8.63	8.26	9.02
Equidad de Género	8.60	8.27	9.03
Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.37	9.06
Integridad	8.52	8.21	9.05
Cooperación	8.53	8.2	9.11
Liderazgo	8.25	7.89	9.01
Transparencia	8.60	8.19	9.08
Rendición de Cuentas	8.45	8.11	9.04

Al respecto es pertinente mencionar que estos resultados se desprenden del procesamiento total de respuestas válidas recibidas entre el 23 de octubre y el 22 de noviembre de 2017 en la plataforma electrónica dispuesta por la Unidad, en la cual se validaron 506 respuesta realizadas por los Servidores Públicos de este Instituto.

Sector	Respuesta Válidas
<b>Secretaría de Cultura</b>	<b>2,399</b>
Centro de Capacitación Cinematográfica	29
Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de Tijuana	163
Educal	100
Estudios Churubusco Azteca	75
Fideicomiso para la Cineteca Nacional	120
Instituto Mexicano de Cinematografía	70
Instituto Nacional de Antropología e Historia	506
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	446
Instituto Nacional del Derecho de Autor	158
Radio Educación	36
Secretaría de Cultura	555
Televisión Metropolitana (Canal 22)	141



## 7. NUMERO DE RECOMENDACIONES SOLICITADAS A LA UNIDAD CON RELACIÓN A LA ACTUALIZACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

Al respecto y para dar cumplimiento con la Guía para la Elaboración y registro del Informe Anual de Actividades 2017, emitida por la Dirección General Adjunta de Planeación y Diseño, Implementación, y Evaluación de Políticas de Ética Integridad pública y Prevención de Conflictos de Interés el 24 de diciembre de 2017, se informa que en el 2017 este Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INAH, no solicitó recomendaciones con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

## 8. CONCLUSIÓN

Cabe destacar que en comparativo de los resultados obtenidos en el 2016, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés tuvo un incremento en los siguientes tópicos:

- En materia de denuncias en 2016 se recibió solo 1 (una), derivado de esto se planteó la difusión de contenido y de los mecanismos para presentar denuncias, como resultado en 2017 se recibieron 21 (veintiún) denuncias.
- Se creó un nuevo mecanismo para la captación de denuncias institucional, en específico para aquellas que vulneren los derechos humanos, denominada [derechoshumanos@inah.gob.mx](mailto:derechoshumanos@inah.gob.mx).
- Para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en materia de igualdad laboral y no discriminación, y en relación con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se realizaron modificaciones al Código de Conducta de los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Antropología e Historia, incluyendo un lenguaje incluyente, valores y reglas de integridad, una presentación más amigable y un glosario con términos ordenados alfabéticamente, contando con informe favorable por parte de la Unidad de Ética.
- Se actualizó el Procedimiento y protocolo para la atención denuncias ante el Comité, así como las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI.
- Gracias a la campaña de difusión de la ECCO, en **2017** se contó con un mayor grado participación por parte del personal que labora en la Institución siendo un **84.54%** de participación del universo programado, ya que en comparativo en **2016** solo hubo un **59.54%** de participación del universo programado para ese año.
- Cabe destacar la capacitación en los diversos temas del Comité de Ética, misma que se capacitaron a 658 personas.
- Difusión y sensibilización del personal sobre el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Se resalta la participación del personal del INAH en el Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética 2017", implementado por la Unidad de Ética en la cual se validaron **506** encuestas, quedado en segundo lugar del Sector Cultura siendo el primer lugar la Secretaria de Cultura con **555** encuestas validadas.

- Por último es necesario mencionar que el Instituto Nacional de Antropología e Historia obtuvo **102** puntos que representan, **25** puntos de la máxima calificación de **25** en la Cédula de Evaluación del Cumplimiento 2017, emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, que en comparación del año pasado se obtuvo **24.75** puntos de **25**.

## RECOMENDACIÓN

- Derivado de las Denuncias presentadas ante este Comité de Ética de Prevención de Conflictos del INAH, se sugiere a los siguientes centros de trabajo realizar acciones para mejorar el Clima laboral y se respeten los principios, valores y reglas establecidas en el Código de Conducta de los Servidores Públicos del INAH, ya que presentan mayor índice de denuncias por personal que labora en las diversas áreas que conforman sus Centros de Trabajo.

Los centros de trabajo con mayor índice son:

1. Centro INAH Morelos
2. Centro INAH Campeche.
3. Centro INAH Puebla.
4. Centro INAH Sonora

Por lo que, se les invita a tener siempre presente el Código de Conducta de los Servidores Públicos del INAH, así mismo cabe resaltar que cualquier acción que pueda contravenir a las disposiciones establecidas en el Código debe ser denunciada a través de los correos electrónicos [comitedeetica@inah.gob.mx](mailto:comitedeetica@inah.gob.mx) y [derechoshumanos@inah.gob.mx](mailto:derechoshumanos@inah.gob.mx).

El Código de Conducta se encuentra disponible para su consulta en el portal institucional, dentro del apartado denominado ¿Quiénes somos?, *Ética, conducta, igualdad laboral y no discriminación, Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses.*



**ANEXO 1: DENUNCIAS RECIBIDAS**

**Control de denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*Denuncias recibidas del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017*

No.	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1	Mujer	De 35 a 39 años	Hombre	De 40 a 44 años	12/05/2017	12/08/2017	18/05/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	
2	Hombre		Hombre	54 años	09/06/2017	09/09/2017	28/08/2017	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
3	Hombre	67 años			20/06/2017	20/09/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
4	Mujer	55 años			25/06/2017	25/09/2017	29/06/2017	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado porque no se apreció en la denuncia la vulneración de algún principio, valor o regla de integridad.	Se hizo del conocimiento de la denunciante ante qué autoridad puede interponer su denuncia.
5	Mujer	56 años			30/06/2017	30/09/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado porque no se apreció en la denuncia la vulneración de algún principio, valor o regla de integridad.	Se hizo del conocimiento de la denunciante ante qué autoridad puede interponer su denuncia.
6	Mujer		Hombre	52 años	14/07/2017	14/10/2017	28/07/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	Se remitió Denuncia al OIC, se solicitó a la CNCentros INAH, decretar la medida de protección.
7	Mujer									





No.	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
8	Mujer	39 años	Hombre	44 años	14/07/2017	14/10/2017	28/07/2017	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Archivado porque no se apreció en la denuncia la vulneración de algún principio, valor o regla de integridad.	De acuerdo al Código de Conducta del INAH vulnera el principio de respeto igualmente, los hechos se realizaron fuera del centro de trabajo, en un horario no laborable y por medios electrónicos
9	Hombre		Hombre	27 años	18/07/2017	18/10/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	
10	Hombre	27 años			24/08/2017	24/11/2017		Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Sigue en trámite.	
11	Mujer	47 años	Mujer	37 años	06/09/2017	06/12/2017		Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Sigue en trámite.	
12	Hombre	30 años	Mujer	37 años	07/09/2017	07/12/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	
13	Mujer	35 años	Hombre	64 años	10/09/2017	10/12/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Actuación Pública	Archivado porque no se apreció en la denuncia la vulneración de algún principio, valor o regla de integridad.	
14	Hombre				15/09/2017	15/12/2017		Regla de Integridad de Recursos Humanos	Sigue en trámite.	
15	Mujer	38 años	Hombre		22/09/2017	22/12/2017	21/12/2017	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	
16	Hombre	59 años			25/09/2017	25/12/2017		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.	



No.	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
17	Mujer		Hombre	56 años	26/09/2017	26/12/2017		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.	
			Mujer	55 años						
18	Mujer		Hombre	58 años	03/11/2017	03/02/2018		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.	
19	Mujer				08/11/2017	08/02/2018	21/12/2017	Valor de Entorno Cultural y Ecológico	Archivado porque se dio vista al Órgano Interno de Control de la institución	se remitió al OIC por no ser de nuestra competencia
20	Mujer		Mujer		28/11/2017	28/02/2018		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.	
21	Mujer	41 años	Hombre	48 años	04/12/2017	04/03/2018		Regla de Integridad de Actuación Pública	Sigue en trámite.	

**ANEXO 2: MECANISMOS DE VERIFICACIÓN DEL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017**

No. de Actividad del PAT del CEPCI	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo del Mecanismo de Verificación	Autoevaluación escala 0 a 100
1	Se encuentran en el apartado no. 4 del presente informe		100
2	Se encuentran en el apartado no. 4 del presente informe		100
3	Captura de pantalla de los resultados publicados en la página web del Instituto.	INAH-ACT-3-01.pdf	100
	Circular remitida el 26 de julio invitando a consultar los resultados de la ECCO en la página web	INAH-ACT-3-02.pdf	
4	Circular del 26 de octubre invitando a participar en la encuesta de la Unidad de Ética.	INAH-ACT-4-01.pdf	100
	Número de respuestas válidas al Cuestionario de percepción, realizada por la Unidad de Ética pag. 4	INAH-ACT-4-02.pdf	
5	Circular del 31 de mayo de 2017, invitando a consultar el Procedimiento y Protocolo para atención de denuncias por el CEPCI	INAH-ACT-5-01.pdf	100
	Captura de pantalla del Procedimiento y Protocolo en la página web del INAH	INAH-ACT-5-02.pdf	
6	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 1a etapa del curso impartido por la CNDH	INAH-ACT-6-01.pdf	100
	Gráfica de Servidores Públicos que participaron en la 1a etapa del curso impartido por la CNDH	INAH-ACT-6-02.pdf	
	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 2a etapa del curso impartido por la CNDH	INAH-ACT-6-03.pdf	
	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 3a etapa del curso impartido por la CNDH	INAH-ACT-6-04.pdf	
7	Se utilizarán la evidencias proporcionadas en el numeral 6 de las actividades del PAT		80

27








8	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 1a etapa del curso de Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-8-01.pdf	70
	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 2a etapa del curso de Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-8-02.pdf	
9	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 1a etapa del curso de Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-9-01.pdf	70
	Lista de Servidores Públicos que participaron en la 2a etapa del curso de Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-9-02.pdf	
10	Informe Favorable del 12 de mayo sobre el Código de Conducta del INAH 2017	INAH-ACT-10-01.pdf	100
	Captura de Pantalla de la difusión permanente del Código de Conducta del INAH 2017	INAH-ACT-10-02.pdf	
11	Circular del 31 de mayo de 2017, invitando al personal a consultar el Código de Conducta del INAH 2017	INAH-ACT-11-01.pdf	100
	Captura de Pantalla de la difusión permanente del Código de Conducta del INAH 2017	INAH-ACT-11-02.pdf	
12	Circular de fecha 20 de junio, por el cual se informa aspecto relevantes del Manual Básico de Equidad de Género	INAH-ACT-12-01.pdf	100
	Captura de Pantalla de la difusión permanente del Manual Básico de Equidad de Género, en la página web del INAH	INAH-ACT-12-02.pdf	
13	Circular de fecha 20 de junio, por el cual se da a conocer al personal información relevante sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-13-01.pdf	100
	Captura de pantalla de la difusión permanente del Protocolo para la Atención del Hostigamiento y Acoso sexual, así como el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual	INAH-ACT-13-02.pdf	
14	Circular de fecha 26 de julio, por el cual se da a conocer al personal información sobre igualdad laboral y no discriminación	INAH-ACT-14-01.pdf	100
	Captura de pantalla de la difusión permanente de la política de igualdad laboral y no discriminación, así como el uso del lenguaje no sexista.	INAH-ACT-14-02.pdf	
15	Cartel del 23 de junio por el cual se da a conocer el correcto actuar del servidor público apegado al Código de Conducta	INAH-ACT-15-01.pdf	100
	Cartel del 23 de junio por el cual se da a conocer la misión, valores y principios rectores de acuerdo al Código de Conducta	INAH-ACT-15-02.pdf	
	Cartel del 28 de julio por el cual se da a conocer el correcto actuar del servidor público apegado al Código de Conducta	INAH-ACT-15-03.pdf	
	Cartel del 28 de julio por el cual se da a conocer la misión, valores y principios rectores de acuerdo al Código de Conducta	INAH-ACT-15-04.pdf	



16	Circular de fecha 10 de noviembre por el cual se da a conocer información referente a la Violencia Laboral	INAH-ACT-16-01.pdf	100
	Captura de pantalla de la difusión permanente de normatividad en materia de Violencia Laboral.	INAH-ACT-16-02.pdf	
17	Presentación de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción interna del Código de Conducta 2017	INAH-ACT-17-01.pdf	100
18	Reporte de RHnet con el número de participantes en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-01.pdf	100
	Circular de fecha 07 de noviembre por el cual se invita a participar a los servidores públicos del INAH en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-02.pdf	
	Circular de fecha 09 de noviembre invitando a todo el personal a participar en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-03.pdf	
	Circular de fecha 14 de noviembre invitando a todo el personal a participar en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-04.pdf	
	Circular de fecha 15 de noviembre invitando a todo el personal a participar en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-05.pdf	
	Circular de fecha 16 de noviembre invitando a todo el personal a participar en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-06.pdf	
	Circular de fecha 17 de noviembre invitando a todo el personal a participar en la ECCO 2017	INAH-ACT-18-07.pdf	

