

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

Comité de Ética y de Prevención
de Conflictos de Interés



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

inalj
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES, 2020 (IAA_2020)

Aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria, el 10 de febrero de 2021

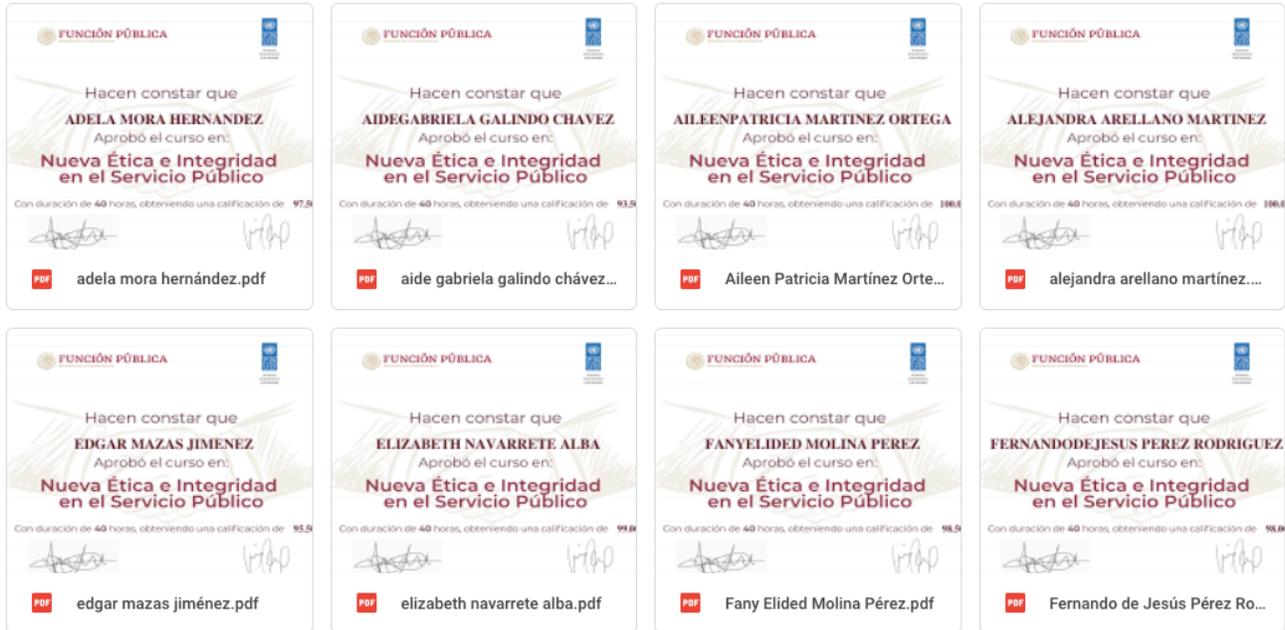
Con fundamento en el “ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 2020, específicamente en su TÍTULO CUARTO “De las obligaciones específicas de los Comités de Ética”, Capítulo I numeral 42: el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) presentó a su Titular Juan Gregorio Regino, el Informe Anual de Actividades, 2020 (IAA_2020); como a continuación se indica:

I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 1.1.1. Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.**

Como parte de las acciones del CEPCI_INALI, con fecha 25 de mayo, 26 y 29 de junio, 3 de julio, 5 de agosto y 18 de noviembre de 2020, se exhortó a través de vía correo electrónico a los miembros titulares y suplentes del Comité a participar en el curso “Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público” por medio de la plataforma del Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISP) de la Secretaría de la Función Pública; se obtuvieron 12 constancias de los integrantes del Comité y 32 del personal adscrito al INALI, como resultado final se recabaron un total de 44 constancias de acreditación.





La imagen mostrada es una muestra representativa.

1.1.2. Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, o prevención de la discriminación.

Como parte de las acciones del CEPCI_INALI, con fecha 6, 7, 8, 11 y 12 de mayo, 4 de junio, 10 y 24 de agosto, 26 de noviembre y 3 de diciembre de 2020, se exhortó a través de vía correo electrónico a los integrantes del Comité y al resto del personal del INALI a participar en los cursos “Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público”, “¡Súmate al Protocolo!” e “Inducción a la igualdad





entre mujeres y hombres” impartidos a través de la plataforma SICAVISP y por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); en virtud de lo anterior se describe lo siguiente:

CURSOS GESTIONADOS	CONSTANCIAS DE LOS INTEGRANTES DEL CEPCI	CONSTANCIAS DEL PERSONAL DEL INALI	TOTAL DE CONSTANCIAS
Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	12	26	38
¡Súmate al Protocolo!	11	4	15
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	13	31	44



La imagen mostrada es una muestra representativa.





La imagen mostrada es una muestra representativa.

1.2.1. Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.

A efecto de reducir el riesgo de que por desconocimiento, las personas servidoras públicas incurran en la falta administrativa grave de "actuación bajo conflicto de interés", con fecha 10 y 24 de agosto, 26 de noviembre y 3 de diciembre de 2020, se exhortó a través de vía correo electrónico a los integrantes del Comité y al resto del personal del INALI a participar en el curso "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público", a través de la plataforma SICAVISP; en virtud de lo anterior se describe lo siguiente:





CURSO GESTIONADO	CONSTANCIAS DE LOS INTEGRANTES DEL CEPCI	CONSTANCIAS DEL PERSONAL DEL INALI	TOTAL DE CONSTANCIAS
Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio Público	12	26	38

Asunto **Invitación al curso "Los conflictos de interés en el ejercicio del servicio público"**
 Remitente aide.galindo <aide.galindo@inali.gob.mx>
 Destinatario CORREO CEPCI <comite.etica@inali.gob.mx>
 Fecha 2020-08-10 12:11
 Prioridad El más alto



- 20200807 Aviso Curso Conflicto Intereses AGOSTO.png (675 KB)

Apreciables Miembros Titulares y Suplentes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Presentes

A través de este medio, me permito remitir información que la Secretaría de la Función Pública nos comparte en el tema de capacitación.

A efecto de reducir el riesgo de que por desconocimiento, las personas servidoras públicas incurran en la falta administrativa grave de "actuación bajo conflicto de interés, se les hace una atenta invitación para inscribirse al curso "Los conflictos de interés en el ejercicio del servicio público" impartido mediante la plataforma SICAVISP.

Lo anterior dará cumplimiento a una de las actividades del "Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020)" de nuestro CEPCI _ INALI.

Es importante señalar que, las fechas de inscripción se realizarán del 10 al 14 de agosto de 2020. Debido a que el cupo es limitado, se les conmina a inscribirse lo antes posible en la página <http://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx> y así estemos en posibilidad de alcanzar un lugar.

Por favor acusar de recibo.

Sin otro particular, reciban un afectuoso saludo.

Atentamente

Aide Gabriela Galindo Chávez
Secretaria Ejecutiva Suplente del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

La imagen mostrada es una muestra representativa.





La imagen mostrada es una muestra representativa.

Por otra parte, se compartió material de difusión en materia de conflictos de interés.

¿SABES LO QUE ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La Ley General de Responsabilidades Administrativas define en su artículo 3, fracción VI, los conflictos de intereses como la posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Ello quiere decir que el elemento central de los conflictos de intereses, es la confrontación entre los intereses particulares de la persona servidora pública y los correspondientes a las funciones de su empleo, cargo o comisión, lo que tiene como resultado la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de sus funciones.

Intereses particulares vs. Obligaciones de su empleo, cargo o comisión

CULTURA | **INALI**
SECRETARÍA DE CULTURA | INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

[inali.gob.mx](https://www.inali.gob.mx)

La imagen mostrada es una muestra representativa.





1.2.2. Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.

Con el objetivo de promover la capacitación en materia de ética en el servicio público, discriminación, hostigamiento y acoso sexual, entre otros cursos que favorezcan el acervo de las personas adscritas al INALI, se realizó la propuesta del programa de capacitación para los años 2020 a 2024.

AÑO	CURSO	INSTANCIA	MEDIO	LIGA	NOTAS
2020	"Nueva ética e integridad en el servicio público"	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	SICAVISP	https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/	
	"Los conflictos de interés en el servicio público"	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	SICAVISP	https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/	
	"Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"	INMUJERES	SUIS	https://suis.inmujeres.gob.mx/	
	"Súmate al protocolo"	INMUJERES	SUIS	https://suis.inmujeres.gob.mx/	
2021	"Ética profesional"	Plataforma MéxicoX	México X	https://www.mexicox.gob.mx/	
	Curso sobre "mobbing" o acoso laboral	POR DEFINIR	POR DEFINIR		
	Las relaciones laborales desde una perspectiva de género	Plataforma MéxicoX	México X	https://www.mexicox.gob.mx/	
2022	Ley Federal sobre Austeridad Republicana para la Administración Pública Federal	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	SICAVISP	https://sicavisp.apps.funcionpublica.gob.mx/	
	Curso Derechos Humanos de los Pueblos y Comunidades Indígenas	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
	Introducción. El ABC de la igualdad y la no discriminación	CONAPRED	Conéctate por la igualdad, la diversidad y la inclusión	http://conectate.conapred.org.mx/index.php/oferta-educativa/	
	Grupos históricamente discriminados	CONAPRED	Conéctate por la igualdad, la diversidad y la inclusión	http://conectate.conapred.org.mx/index.php/oferta-educativa/	
2023	Acciones	CONAPRED	Conéctate por la igualdad, la diversidad y la inclusión	http://conectate.conapred.org.mx/index.php/oferta-educativa/	
	Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
	Los Principios Constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
2024	Género, Masculinidades y Lenguaje incluyente y no sexista	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
	Curso básico sobre Derechos Humanos	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
	Diplomado Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	
	Diplomado Prevención de las Violencias y el Abuso del Poder desde el enfoque de Derechos Humanos	COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	EDUCA CNDH Cursos en línea	https://cursos3.cndh.org.mx/	

1.2.3. [ACTIVIDAD LIBRE OPCIONAL. Su redacción, en caso de que se determine realizarla, deberá referir alguna acción que el CEPCI desarrollará en 2020, tendiente o relacionada con la impartición o gestión de cursos, talleres, conferencias, conversatorios o eventos análogos, relativos a temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. Puede también referirse a temas de igualdad de género, o de prevención o





CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

INALI
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



atención de la discriminación, siempre y cuando la responsabilidad de su gestión recaiga principalmente en el CEPCI, con independencia de que intervengan otras instancias como las Unidades de Género o el área de Recursos Humanos.]

Con la finalidad de generar un ambiente laboral de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, con fecha 6, 7, 8 y 11 de mayo de 2020, se invitó a los miembros titulares y suplentes del CEPCI_INALI a participar en el curso “*¡Súmate al Protocolo!*”, el cual se llevó a cabo de manera virtual a través de la plataforma de INMUJERES.

II. DIFUSIÓN

2.1.1. Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.

A través de vía correo electrónico institucional, a partir del 12 de julio de 2020 se compartió al personal adscrito al INALI, contenido gráfico en materia de la Nueva Ética Pública, mismo que se encuentra incluido en la página del Instituto mediante el micrositio: <https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>





Nueva ética

¿Sabes lo que son los valores?

A continuación te mostramos algunos valores considerados por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción

Dignidad: "Cualidad de hacerse valer uno como persona o de tomar con responsabilidad y resolución lo que ha elegido para sí"

Ecológico: Que respeta el medio ambiente (SC, 2018)

Eficacia: Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad innecesaria en su aplicación.

Si quieres conocer más
Visita: site.inali.gob.mx/temas/etica/codigo_conducta_2018_V6.pdf
<http://site.inali.gob.mx>

¿Sabes lo que son los valores?

A continuación te mostramos algunos

Eficiencia: Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Equidad de género: Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Si quieres conocer más
Visita: site.inali.gob.mx/temas/etica/codigo_conducta_2018_V6.pdf

La nueva ética pública

Implicar

Si quieres conocer más
Visita: www.dof.gob.mx/temas/etica/codigo_conducta_2018_V6.pdf

La imagen mostrada es una muestra representativa.

2.1.2. Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.

A través de vía correo electrónico institucional, a partir del 3 de septiembre de 2020 se compartió al personal adscrito al INALI, contenido gráfico en materia de conflictos de intereses, mismo que se encuentra incluido en la página del Instituto mediante el micrositio:

<https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>





Conflicto de intereses

Three informational cards: 1. ¿SABES LO QUE ES UN CONFLICTO DE INTERÉS? 2. ¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS? 3. ZONAS DE RIESGO EN CONFLICTOS DE INTERÉS

La imagen mostrada es una muestra representativa.

2.1.3. Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.

Como parte de las acciones que realiza el Comité, se emitió a través de vía correo electrónico la información procedente de la Unidad Especializada de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública.





ATENTA INVITACIÓN_ Webinar Corrupción y Violencia de Género.

Remitente araceli.bolanos
Fecha 2020-11-20 18:52
Prioridad El más alto

Estimad@s Compañer@s la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, nos hace la siguiente invitación:

En conmemoración del "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres", tenemos el gusto de invitarles al webinar que la Secretaría de la Función Pública organiza bajo el título: "Diálogos sobre corrupción y violencia de género".

El webinar "Diálogos sobre corrupción y violencia de género" se transmitirá en vivo el lunes 23 de noviembre de 2020, a las 11:00 horas (tiempo de la CDMX) a través del canal de YouTube de esta Secretaría, y será presidido por la Dra. Irma Eréndira Sandoval Ballesteros, Titular de la Secretaría de la Función Pública.

Reciban un cordial saludo.

Atentamente
Araceli Bolaños
Enlace ante la SFP

_ ¡Juntas y juntos fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia!_



20201123 Aviso Webinar Violencia Género.png
1,1 MB [Mostrar](#) [Descargar](#)

¡¡¡¡Segundo envío Materiales sobre Principios!!!!.

Remitente araceli.bolanos
Fecha 2020-11-18 10:16
Prioridad El más alto

Estimad@s compañeros, para su conocimiento y atención

Reciban un cordial saludo.

Atentamente
Enlace ante la SFP

_ ¡Juntas y juntos fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia!_



Competencia_por_mérito.png
1,3 MB [Mostrar](#) [Descargar](#)



Disciplina.png
1,3 MB [Mostrar](#) [Descargar](#)

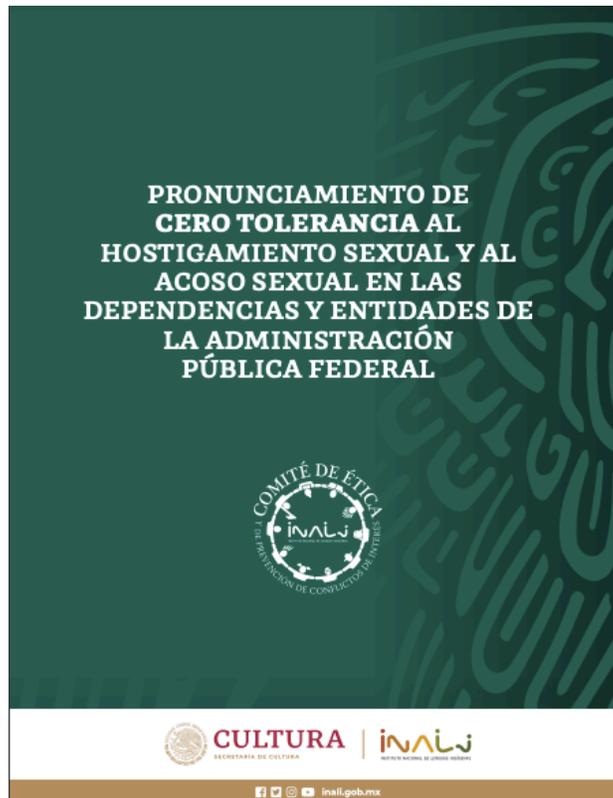
Las imágenes mostradas son una muestra representativa.





2.1.4. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Con fecha 7 de enero de 2020, se dio a conocer a través de vía correo electrónico al personal del INALI, la publicación del *“PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”*, publicado en el DOF el 3 de enero de 2020; por consiguiente el *“Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal”*, mismo que se encuentra disponible en el portal aplicativo del Instituto, a través de la siguiente liga: https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/pdf/pronunciamiento_cero_tolerancia.pdf



La imagen mostrada es una muestra representativa.





2.1.5. Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.

Como parte de las acciones de difusión del CEPCI_INALI, se puso a disposición del personal adscrito al INALI información y documentos en materia de ética, conflictos de interés, entre otros; a través del micrositio: <https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>

Asunto **CONOCE EL MICROSITIO_CEPCI**
Remitente comiteeetica <comiteeetica@inali.gob.mx>
Destinatario <comiteeetica@inali.gob.mx>
Cco <correo.inali@inali.gob.mx>, <correo.inali@inali.gob.mx>
Fecha 2020-12-17 13:09



Estimadas compañeras y compañeros del INALI

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) pone a su disposición información, documentos y material de difusión en materia de ética, conflictos de interés, entre otros.

Los invitamos a conocer dichos documentos, a través del siguiente enlace: <https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>.

Sin otro particular, reciban un cordial y afectuoso saludo.

Atentamente

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

¿Quieres saber más acerca de la ética en el servicio público?

¡Visita el nuevo micrositio del CEPCI!

En él conocerás la documentación oficial sobre los temas que ayudan a una mejor convivencia laboral



¡Conócelo!

<https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>





Sanciones administrativas



La imagen mostrada es una muestra representativa.

2.1.6. Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.

A través de la Dirección de Comunicación Social y Enlace, se difundió por medio de vía correo electrónico institucional el enlace para acceder a la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción; cuyo fin es alertar actos graves de corrupción, violaciones a los derechos humanos, casos de hostigamiento y acoso sexual.





PLATAFORMA "CIUDADANOS ALERTADORES. INTERNOS Y EXTERNOS DE LA CORRUPCIÓN" Mensaje 14 de 15923

Remite INALI Comunicación Social
Fecha Vie 15:03

Kwali tlanextilli / Náhuatl de la Huasteca veracruzana. ¡Buen amanecer!

Estimadas compañeras y compañeros del INALI: "Ciudadanos Alertadores, Internos y Externos de la Corrupción". Es una plataforma que la Secretaría de la Función Pública pone a disposición de cualquier ciudadano y ciudadana y persona servidora pública, para alertar actos graves de corrupción, violaciones a derechos humanos, hostigamiento y acoso sexual, en los que se encuentren involucrados servidores públicos federales (<https://alertadores.funcionpublica.gob.mx/>)



-00-

Además se anexan las **medidas básicas de prevención**.

- * Lavado frecuente de manos (preferentemente con agua y jabón líquido).
- * Etiqueta respiratoria (tapar nariz y boca al toser y estornudar con el ángulo interno del codo).
- * Saludos a distancia (evitar saludo de mano, abrazo y beso).
- * Recuperación efectiva (no salir de casa si presentan síntomas compatible con el Covid-19, fiebre y/o tos).

La imagen mostrada es una muestra representativa.

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

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.

El 19 de agosto de 2020, en su Quinta Sesión Extraordinaria, fue aprobada la resolución de la denuncia con folio: CEPCI/05_SE-19/02. Asimismo, se realizó la entrega de las recomendaciones correspondientes a las personas servidoras públicas involucradas.

3.1.2. Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.





El 18 de noviembre de 2020, en su Sexta Sesión Extraordinaria, se presentó y aprobó la actualización de los documentos: Procedimiento para la atención, investigación y conclusión de denuncias, y el Protocolo de atención de denuncias, mismos que se encuentran disponibles en el apartado “Código de Conducta” del portal del INALI: <https://www.inali.gob.mx/es/institucional/codigo-de-conducta.html>, así como del micrositio del CEPCI_INALI: <https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/>

GOBIERNO DE MÉXICO

Trámites Gobierno

CULTURA Inicio Institucional Difusión Transparencia OIC Comunicados Correo Institucional

CÓDIGO DE CONDUCTA

PRESENTACIÓN

Trabajar juntos implica aprender el valor de compartir y hacer equipo en torno a un proyecto conforme a los objetivos que nos hemos trazado. Así como la hermana luna nos brinda sus rayos y el sol nos da su luz, nosotros tenemos que aprender a tejer los hilos del saber, construir y sacar provecho del gran potencial que cada uno de nosotros tenemos como personas y miembros del INALI. Un ejemplo, a modo de parábola, es el tequio o faena, propios de nuestras comunidades, que nos enseñan que para resolver un asunto o problema es fundamental sumar esfuerzos de manera colectiva.

Nuestros valores y principios como personal del INALI tienen como telón de fondo dicotomía de que somos iguales y somos diferentes. Iguales en tanto somos humanos; distintos porque respondemos a factores culturales. De modo que nuestro reto, aún con las similitudes y diferencias, es continuar fortaleciendo nuestro trabajo conforme la materia que nos ocupa: desarrollar, fortalecer y preservar las Lenguas Indígenas Nacionales; basados en un Código de Ética y Conducta humanista.

En este tenor de ideas, sin perder nunca de vista nuestra misión y visión, continuemos con este gran reto de reinventarnos día a día, caminando juntos y de la mano con aquellos principios y valores que nos hacen cada vez mejores seres humanos, más íntegros, con corresponsabilidad y capaces de promover una interculturalidad horizontal y simétrica, con una alta sensibilidad y alteridad cultural, consolidados a partir del trabajo en equipo. O lo que es lo mismo, con un sólo rostro y un sólo corazón institucional que concentra su trabajo de manera profesional a favor del gran vergel de nuestro país: la diversidad lingüística y cultural.

INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

- ▶ Bases de Integración Organización y Funcionamiento del CEPCI INALI 2020
- ▶ Procedimiento para la atención investigación y conclusión de denuncias CEPCI_INALI_2020
- ▶ Protocolo de Atención de Denuncias CEPCI-INALI_2020.
- ▶ Pronunciamiento cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual 2020.

- ▶ Disposiciones Generales
- ▶ Del Consejo Nacional del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
- ▶ De la Estructura Orgánica
- ▶ De la Dirección General
- ▶ De las Direcciones Generales Adjuntas
- ▶ De las Direcciones de Área
- ▶ Del Órgano Interno de Control y del Órgano de Vigilancia
- ▶ De los Órganos Colegiados
- ▶ De la Ausencia y Suplencia de los Servidores Públicos
- ▶ Transitorios
- ▶ Consejo Nacional
- ▶ Composición
- ▶ Lista de Consejeros
- ▶ Marco Normativo
- ▶ Marco Normativo
 - ▶ Nacional
 - ▶ Internacional
 - ▶ Ligas Jurídicas
- ▶ Código de Conducta
- ▶ PROINALI 2014 - 2018
- ▶ Informes del PROINALI
- ▶ Informes ante el Consejo Nacional
- ▶ Estados financieros
- ▶ Adquisiciones-2014
- ▶ Procedimientos de Contratación

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.





Durante el año 2020, el Comité no recibió denuncias por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Es importante mencionar que, de conformidad con el transitorio CUARTO del “*PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*”, de fecha 3 de enero de 2020, el CEPCI_INALI, dio a conocer a través de vía correo electrónico el 31 de agosto de 2020, la Convocatoria para **fungir como persona consejera en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**, y para fungir como persona asesora en la prevención y atención de presuntos actos de discriminación, con lo anterior, mediante votación libre y transparente fueron electas la persona consejera y asesora.

Asunto **RESULTADOS DE LA VOTACIÓN PARA PERSONA CONSEJERA Y PERSONA ASESORA_INALI**
Remitente **aide.galindo <aide.galindo@inali.gob.mx>**
Destinatario **AIDE GABRIELA GALINDO CHÁVEZ <aide.galindo@inali.gob.mx>**
Cco **CORREO INALI INSTITUCIONAL <correo.inali@inali.gob.mx>**, **CORREO OIC INSTITUCIONAL <correo.oic@inali.gob.mx>**
Fecha **2020-09-14 12:44**



Estimadas **Personas Servidoras Públicas**
del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas
Presentes

A través de este medio y por instrucción de la C.P. Adela Mora Hernández, Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, me es grato informar los **resultados** de la votación que conforme a la Convocatoria, se llevó a cabo del 8 al 10 de septiembre del presente año, a través de correo electrónico institucional, con la finalidad de elegir a la persona consejera en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y para la elección de persona asesora en la prevención y atención de presuntos actos de discriminación.

Agradecemos la participación de todos y cada uno de ustedes en este proceso.

Hago favorable la ocasión para enviarles un afectuoso saludo.

Atentamente

Aide Gabriela Galindo Chávez
Secretaría Ejecutiva Suplente del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

RESULTADOS DE LAS VOTACIONES

Persona consejera en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual

Erika Laura Arce de la Rosa

Persona asesora en casos de discriminación

Rosa Almandina Cárdenas Demay






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.

Durante el año 2020, el Comité no recibió denuncias por actos de discriminación.

A través de vía correo electrónico, el Comité publicó el 31 de agosto de 2020 la Convocatoria para fungir como persona consejera en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y **para fungir como persona asesora en la prevención y atención de presuntos actos de discriminación**, con lo anterior, mediante votación libre y transparente fueron electas la persona consejera y asesora.

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

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.

Como parte de las gestiones del Comité, se mantuvo actualizado en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) el directorio de integrantes del CEPCI_INALI, permaneciendo debidamente conformado.





FUNCIÓN PÚBLICA SSECCOE V2.0 Cerrar Sesión

Datos CEPCI | Programa anual | Informe anual | Denuncias | Criterios | Comunicaciones | Reportes | Ayuda | PyR

Datos de Identificación del CEPCI: Dependencia o Entidad: Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

+ Nuevo

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

Excel Total 55

Nombre	Cargo en el Comité	Carácter	Cargo en la Institución	Correo	Es Enlace	Estatus	Tiene acceso al sistema	Perfil
ROSA ALMANDINA CÁRDENAS DEMAY	Asesor (Discriminación)	Propietario	Directora General Adjunta, Académica y de Políticas Lingüísticas	almandina.cardenas@inali.gob.mx	No	Activo	No	
SOFIA GABRIELA FLORES OJEDA	Asesor jurídico	Propietario	Jefa de Departamento de gestión institucional	sofia.flores@inali.gob.mx	No	Inactivo	No	Asesor (permiso de lectura excepto descargar documentos)
NOEMI ELENA RAMÓN SILVA	Asesor jurídico	Propietario	Directora de Asuntos Jurídicos	noemi.ramon@inali.gob.mx	No	Inactivo	No	Asesor (permiso de lectura excepto descargar documentos)
JOEL ERNESTO FUENTES	Asesor jurídico	Propietario	Coordinadora de lo Contencioso y	joel.fuentes@inali.gob.mx	No	Inactivo	No	

La imagen mostrada es una muestra representativa.

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.

Durante el ejercicio 2020, se llevaron a cabo seis Sesiones Extraordinarias y tres Sesiones Ordinarias mismas que fueron incorporadas en formato PDF, junto con las convocatorias correspondientes en el SSECCOE.

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 organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.





Durante los meses de octubre a diciembre de 2020, se invitó al personal del INALI a través de vía correo electrónico, a responder el cuestionario: “*Sondeo Electrónico de Percepción sobre los cumplimientos del Código de Ética, 2020*”, contando con la participación de 67 personas adscritas al INALI.

ATENTO EXHORTO!!!! Cuestionario electrónico de “Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”

Remitente araceli.bolanos
Cco correo.inali@inali.gob.mx , correo.oic@inali.gob.mx
Fecha **2020-11-09 10:36**
Prioridad **El más alto**

Mensaje 104 de 5424 < >

México D.F a 09 de noviembre de 2020.

Estimada persona servidora pública,
Compañero / Compañera:

Nuevamente nos dirigimos a ti para reiterarte nuestra cordial invitación a participar en la “Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”.

Tus respuestas, promediadas con las de todas las personas servidoras públicas que participen en el cuestionario, permitirán construir un panorama completo de este tema de gran relevancia y vigencia para la Administración Pública Federal de México.

Por tal razón, atentamente les invitamos a responderlo con la mayor objetividad.

Es pertinente señalar que está garantizada la confidencialidad y el anonimato de tus respuestas individuales, ya que únicamente se difundirán los indicadores obtenidos del conjunto de respuestas de todas y todos.

La liga de internet en la que aún puedes contestar el cuestionario 2020, sólo en caso que no lo hubieras atendido ya en días pasados, es la siguiente:

<https://www.participa.gob.mx/sfp/codigo-de-etica-apf-2020>

Te reiteramos la importancia de contar con tu participación en esta consulta.

Aprovechamos la ocasión para enviarle un afectuoso saludo.

Atentamente.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el INALI y la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la SFP

...;Todas y Todos fomentemos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia!_



Número de respuestas válidas al Sondeo Electrónico de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética, 2020 ^{al}

INALI	Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	67
-------	---	----

Las imágenes mostradas son una muestra representativa.





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.

Como parte de las gestiones del Comité, se incorporaron al SSECCOE los siguientes documentos:

DOCUMENTO	FECHA DE APROBACIÓN
Informe Anual de Actividades 2019	Aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria del CEPCI_INALI el 31 de enero de 2020.
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento	Aprobado en la Sexta Sesión Extraordinaria del CEPCI_INALI el 18 de noviembre de 2020.
Programa Anual de Trabajo, 2020 (PAT_2020).	Aprobado en la Cuarta Sesión Extraordinaria del CEPCI_INALI el 25 de junio de 2020.
Procedimiento para la atención, investigación y conclusión de denuncias	Aprobado en la Sexta Sesión Extraordinaria del CEPCI_INALI el 18 de noviembre de 2020.
Protocolo de atender de denuncias	Aprobado en la Sexta Sesión Extraordinaria del CEPCI_INALI el 18 de noviembre de 2020.
Difusión de cuestionarios electrónicos	Corte final de respuestas del Sondeo Electrónico sobre el cumplimiento del Código de Ética el 11 de diciembre de 2020.

Mismos que se encuentran incorporados en la página del INALI, a través de la siguiente liga: <https://www.inali.gob.mx/es/institucional/codigo-de-conducta.html>

4.2.1. Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.

El Comité se encuentra trabajando en esta actividad.





4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.

Con la finalidad de dar a conocer la importancia de nuestro quehacer como persona servidora pública, a partir del 15 de septiembre de 2020, se emitió a través de vía correo electrónico a todo el personal del INALI, el artículo 23, segundo párrafo de la Ley Federal de Austeridad Republicana, publicado en el DOF el 19 de noviembre de 2019.

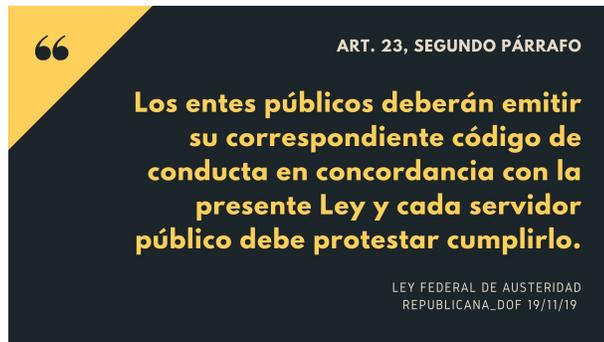
Asunto **Art. 23 segundo párrafo_ Ley Federal de Austeridad Republicana**
Remitente **aide.galindo <aide.galindo@inali.gob.mx>**
Destinatario **AIDE GABRIELA GALINDO CHÁVEZ <aide.galindo@inali.gob.mx>**
Cco **CORREO INALI INSTITUCIONAL <correo.inali@inali.gob.mx>, CORREO OIC INSTITUCIONAL <correo,oic@inali.gob.mx>**
Fecha **2020-12-18 17:41**



APRECIABLES PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS
del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

Presentes

Con la finalidad de poder dar cumplimiento a nuestra obligación como persona servidora pública, se hace de su apreciable conocimiento el Art. 23 segundo párrafo de la Ley Federal de Austeridad Republicana, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de noviembre de 2019.



Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviar un saludo cordial.

Atentamente
Aide G. Galindo Chávez
Secretaría Ejecutiva Suplente
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

La imagen mostrada es una muestra representativa





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.

A fin de fortalecer lo establecido en el Código de Conducta del INALI, a partir del 30 de junio de 2020, se difundió la liga de acceso para consultar dicha información, a su vez, se exhortó al personal adscrito al Instituto, suscribir la Carta Compromiso del Código de Conducta como parte de nuestra obligación como persona servidora pública.

Asunto **Carta Compromiso**
 Remitente **aide.galindo <aide.galindo@inali.gob.mx>**
 Destinatario **AIDE GABRIELA GALINDO CHAVEZ <aide.galindo@inali.gob.mx>**
 Cco **CORREO INALI INSTITUCIONAL <correo.inali@inali.gob.mx>**, **CORREO OIC INSTITUCIONAL <correo.oic@inali.gob.mx>**
 Fecha **2020-06-30 12:53**
 Prioridad **Alto**



• CARTA COMPROMISO.docx (16 KB)

Estimadas Personas Servidoras Públicas del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas Presentes

No sin antes desear que tanto ustedes como sus familias se encuentren bien, a través de este medio me permito solicitar amablemente su apoyo con la finalidad de suscribir la carta compromiso que se adjunta al presente, lo anterior dada la importancia en el proceso de adopción de la nueva ética pública y con fundamento en el artículo 23 párrafo segundo de la Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 2019 y al numeral 1 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública que todo servidor del Instituto debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o, comisión o funciones del Código de Conducta del Instituto Nacional de Lenguas indígenas.

En relación al párrafo que antecede, se agradecerá se cumpla con el llenado de todos los campos solicitados con excepción de la firma, la cual será recabada una vez retomando las actividades laborales en el Instituto.

Una vez finalizado el llenado de los campos, favor de reenviarlo en formato pdf al correo adela.mora@inali.gob.mx con copia al correo aide.galindo@inali.gob.mx

Quedo atenta a cualquier duda o comentario al respecto.

Sin más, aprovecho la ocasión para enviar un afectuoso saludo.

Atentamente

Aide Gabriela Galindo Chávez
Secretaría Ejecutiva Suplente del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Asunto **¿Conoces el Código de Conducta del INALI?**
 Remitente **comitedeetica <comitedeetica@inali.gob.mx>**
 Destinatario **<comite.etica@inali.gob.mx>**
 Cco **<correo.inali@inali.gob.mx>**, **<correo.oic@inali.gob.mx>**
 Fecha **2020-11-13 11:51**



APRECIABLES PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas Presentes

Desearo que tanto ustedes como sus seres queridos se encuentren bien, a través de este medio, se comparte el enlace al Código de Conducta del INALI.

Lo anterior para su apreciable conocimiento y para dar cumplimiento a nuestra obligación como persona servidora pública.

Sin otro particular, reciban un cordial y afectuoso saludo.

Atentamente

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

¿Conoces el Código de Conducta del INALI?
¿Lo has leído?

Te invitamos a conocerlo y cumplir con lo que en él se establece.

Así sabrás la importancia de que las personas servidoras públicas del Instituto suscriban la Carta Compromiso.

 **¿Tú ya la firmaste?**

https://site.inali.gob.mx/pdf/comite_etica/Codigo_conducta_2019_VF.pdf

Las imágenes mostradas son una muestra representativa





V) MEJORA DE PROCESOS.

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.

El Comité se encuentra trabajando en esta actividad.

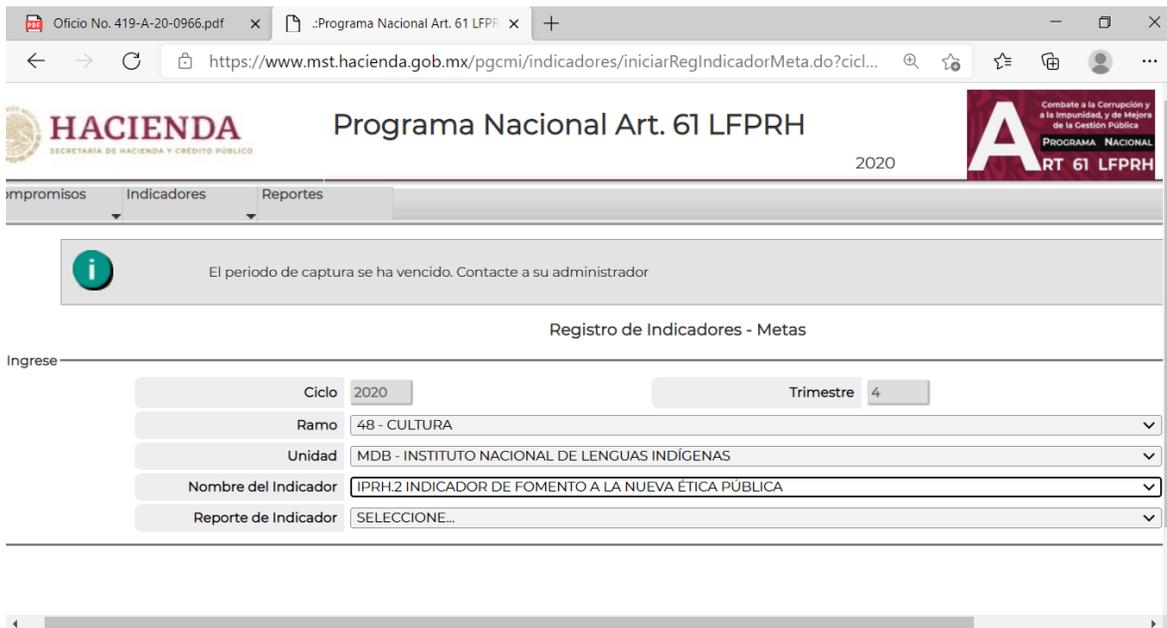
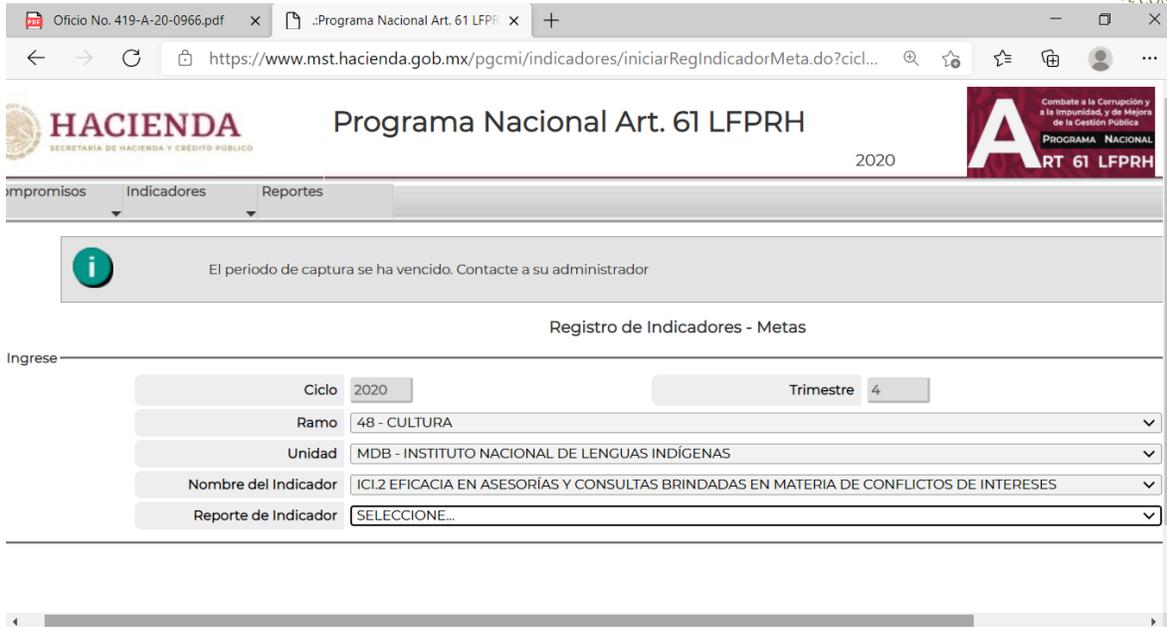




Cabe precisar que durante el ejercicio 2020, en tiempo y forma atendió el avance trimestral de los compromisos e indicadores en competencia del Comité de Ética establecidos en el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024 (PNCCIMGP), para coadyuvar con el cumplimiento Institucional de lo señalado en el artículos 61, quinto párrafo y 107, fracción I, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH); 283 de su Reglamento y Quinto del DECRETO por el que se aprueba el Programa.

Se anexan evidencias del Portal Aplicativo donde se registran los avances señalados:





Las imágenes mostradas son una muestra representativa





CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

INALI
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



NOMBRE	FIRMA
Guillermo Morales Gutiérrez Titular	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Aileen Patricia Martínez Ortega Titular	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Ivan Paniagua Morales Titular	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Laura Elena Martínez Vázquez Titular	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Patricia Díaz Hernández Titular	Participación a través de medios remotos de comunicación.
José Rogelio Hermenegildo García Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Fernando Iván Dupotex Herrera Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Ricardo Enrique Alvarado Benítez Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Moisés Garay Vargas Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.
María del Carmen Reyes Rodríguez Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Miguel Ángel Hernández Velasco Asesor por el Órgano Interno de Control	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Adela Mora Hernández Presidenta	
Luis Gerardo Madrigal Jiménez Presidente Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.





CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

INALI
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS



Araceli Bolaños Espinosa Secretaria Ejecutiva	Participación a través de medios remotos de comunicación.
Aide Gabriela Galindo Chávez Secretaria Ejecutiva Suplente	Participación a través de medios remotos de comunicación.

Nota: Informe Anual de Actividades, 2020 (IAA_2020), del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, aprobado en la Segunda Sesión Extraordinaria celebrada el 10 de febrero de 2021.

Con fundamento en el ACUERDO que modifica el Artículo Primero del Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de enero de 2021.



I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización 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 INALI han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	02/03/20	31/12/20	Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado.	Que el CEPCI no alcance a inscribirse y no tomen el curso	100%	En este apartado se avanzó un 50%, se gestionaron los cursos tomados por las personas servidoras públicas del INALI, se cumplió con la meta, ya que al menos el 15% se capacitó.
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	02/01/20	30/09/20	Lista de asistencia de manera obligatoria. Fotos y material de la sesión, de manera opcional.	Que no se realice la gestión para que las personas servidoras públicas tengan un curso de capacitación	100%	Este apartado ya está concluido desde la revisión pasada.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

I) CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Indicador	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 capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	2/3/2020	30/9/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que no se realicen las gestiones para que el CEPCI u otra instancia impartan capacitación a las personas servidoras públicas del INALI	100%	En este apartado se avanzó un 10%, se contemplaron las gestiones realizadas para que las personas servidoras públicas del INALI se capacitaran.
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	3/2/2020	31/12/2020	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.	Que no se elabore una propuesta de programa de capacitación para las personas servidoras públicas del INALI	100%	En este apartado se avanzó un 20%, teniendo la propuesta de capacitación.

<p>1.2.3</p>	<p>[ACTIVIDAD LIBRE OPCIONAL. Su redacción, en caso que se determine realizarla, deberá referir alguna acción que el CEPCI desarrollará en 2020, tendiente o relacionada con la impartición o gestión de cursos, talleres, conferencias, conversatorios o eventos análogos, relativos a temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. Puede también referirse a temas de igualdad de género, o de prevención o atención de la discriminación, siempre y cuando la responsabilidad de su gestión recaiga principalmente en el CEPCI, con independencia de que intervengan otras instancias como las Unidades de Género o el área de Recursos Humanos.]</p>	<p>3/2/2020</p>	<p>30/9/2020</p>	<p>Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.</p>	<p><i>Que no se busquen otras alternativas relacionadas a cursos o talleres en los temas que atañen al CEPCI</i></p>	<p>100%</p>	<p>A pesar de que se trata de una actividad libre opcional se consideró el curso ¡Súmate al protocolo!</p>
---------------------	--	------------------------	-------------------------	--	--	--------------------	--

II) DIFUSIÓN.

Indicador	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 del INALI 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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
2.1.1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	3/2/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se generen o difundan contenidos gráficos o audiovisuales relacionados a la ética, o de generarse los materiales que no sean de interés para las personas servidoras públicas del INALI.	100%	Este apartado ya esta concluido desde la revisión pasada.
2.1.2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	3/2/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se generen o difundan contenidos gráficos o audiovisuales para sensibilizar sobre temas de conflicto de interés, o de generarse los materiales que no sean de interés para las personas servidoras públicas del INALI.	100%	Este apartado ya esta concluido desde la revisión pasada.

2.1.3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEIPPCI.	3/2/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se difundan los materiales relacionados al CEPCI en atención a las solicitudes de la UEIPPCI.	40%	Se sigue trabajando en este apartado, ya se actualizó el cartel de los miembros del CEPCI.
2.1.4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	3/2/2020	30/10/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se difunda el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	100%	Este apartado ya está concluido desde la revisión pasada.
2.1.5	Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.*	3/2/2020	31/12/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se consulte con el OIC cuáles pueden ser las faltas administrativas y las sanciones a que pueden hacerse acreedoras las personas servidoras públicas y que no puedan difundirse, o que no se haga difusión de las mismas.	100%	Se tenía contemplado un 50% porque faltaba hacer difusión a los carteles realizados, pero a la fecha ya se han difundido, teniendo el 100%
2.1.6	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.*	3/2/2020	4/12/2020	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	Que no se haga la difusión de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y externos de la corrupción.	100%	Este apartado se considera atendido, sin embargo a la fecha se sigue haciendo difusión.

III) ATENCIÓN A DENUNCIAS EN MATERIA DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de INALI
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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.	1/1/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Que no se atiendan las denuncias que se presenten al CEPCI.	100% 75%	El 19 de agosto de 2020, en su Quinta Sesión Extraordinaria, fue aprobada la Resolución de la denuncia con folio: CEPCI/05_SE-19/02. Asimismo, fueron entregadas las recomendaciones correspondientes, a las personas servidoras públicas involucradas. La denuncia con folio CEPCI/03_SE-20/01. Se encuentra en proceso de resolución.
3.1.2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	2/3/2020	27/11/2020	Documento incorporado en el SSECCOE.	Que no se actualice el Protocolo para la atención de denuncias así como el procedimiento para presentarlas al CEPCI.	100%	Ambos documentos ya fueron actualizados y publicados en el portal institucional. https://www.inali.gob.mx/es/institucional/codigo-de-conducta.html

Indicador	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 presenten ante el CEPCI, son 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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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.	3/2/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Que no se tengan personas Consejeras. Que no haya formato de primer contacto o que no se incorpore la información en el SSECCOE.	100%	El Comité no recibió denuncias por actos de hostigamiento sexual y acoso sexual". Asimismo se informa que el Comité realizó el procedimiento para contar con la "Persona Consejera en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual" en el INALI.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que la presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia 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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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.	1/1/2020	31/12/2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades.	Que no se ofrezca atención de primer contacto, que no se brinde orientación, asesoría o acompañamiento para tramitar una denuncia en temas de discriminación.	100%	El Comité no recibió denuncias por actos de discriminación. El Comité realizó el procedimiento para contar con la "Persona Asesora en la prevención y atención de presuntos actos de discriminación" en el INALI.

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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.	17/2/2020	31/10/2020	Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE.	Que no se valide o actualice el directorio de los integrantes del CEPCI en el SSECCOE en los tiempos establecidos.	100%	Ya se ha incorporado una nueva miembro suplente, María del Carmen Reyes Rodríguez, la cual seguía en la posición de votaciones. Asimismo se informa que fue actualizado en el SSECCOE, el Directorio de Miembros del CEPCLINALI
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.	3/2/2020	31/12/2020	Reporte de sesiones y actas del SSECCOE.	Que no se elaboren las actas para que después puedan registrarse en el apartado correspondiente en los tiempos establecidos.	100%	Durante el ejercicio 2020, se realizaron: 6 Sesiones Extraordinarias; y 3 Sesiones Ordinarias. Asimismo se informa que las 9 fueron incorporadas en formato PDF, así como las Convocatorias respectivas, en el SSECCOE.
4. 1. 3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	3/2/2020	11/12/2020	Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico.	Que no se respondan las consultas o cuestionarios que la UEIPPCI remita a los integrantes del CEPCI o que no se invite al personal del INALI a responder los cuestionarios electrónicos.	100%	El Comité en los meses de octubre a diciembre de 2020, invitó al personal del INALI mediante correo electrónico, a responder el cuestionario electrónico: "Sondeo Electrónico sobre loa cumplimiento del Código de Ética, 2020".

4. 1. 4	Incorporar al sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	3/2/2020	31/12/2020	Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE.	Que no se incorporen al sistema informático las evidencias digitalizadas de los documentos del CEPCI aprobados en 2020, así como la realización de actividades extraordinarias en los plazos establecidos.	85%	Se incorporaron al SSECCOE los siguientes documentos: 1) Informe Anual de Actividades 2019; 2) Bases de Integración, Organización y Funcionamiento; 3) Programa Anual de Trabajo 2020 (PAT 2020); 4) Procedimiento para presentar denuncias; 5) Protocolo para atender denuncias; 6) Difusión de cuestionarios electrónicos. Asimismo se informa que fueron incorporados en la página del INALI https://www.inali.gob.mx/es/institucional/codigo-de-conducta.html
---------	---	----------	------------	--	--	-----	--

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

IV) OPERACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Indicador	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 del organismo.
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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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	3/2/2020	18/12/2020	Reporte de denuncias del SSECCOE.	Que no se haga ni una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que el CEPCI emita para cada una de las denuncias resueltas en los tiempos establecidos.		El Comité se encuentra trabajando en esta actividad.

Indicador	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 número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
4.3.1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	3/2/2020	4/12/2020	Documento. Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Memoria fotográfica.	<i>Que no se implemente ninguna estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del INALI rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.</i>	100%	Las personas servidoras públicas del INALI firmaron la Carta Compromiso para rendir protesta de cumplir el Código de Conducta.
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.	3/2/2020	4/12/2020	Documento. Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Base de datos.	<i>Que no se haga una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y a su vez que no suscriban la Carta Compromiso.</i>	100%	Se hizo un cartel, el cual se difundió por correo electrónico para saber la importancia del código de conducta y para suscribir la Carta Compromiso.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO, 2020. (PAT 2020)

V) MEJORA DE PROCESOS.

Indicador	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.

Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos	Porcentaje de Avance de Cumplimiento acumulado Sept-Dic 2020	Acciones realizadas
		Inicio	Fin				
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.	6/4/2020	28/8/2020	Documento aprobado por el CEPCI.	Que no se identifiquen cuales son los procesos sustantivos del instituto, que no se seleccionen los que se consideren con mayor riesgo de integridad o que no se cumplan con los cinco que se recomiendan.		El Comité se encuentra trabajando en esta actividad.