



ACTA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

En la Ciudad de México, siendo las once horas con ocho minutos del día ocho de agosto de dos mil diecisiete, en el Auditorio del Instituto Nacional de Migración, ubicado en Homero 1832, piso 2, Colonia Los Morales Polanco, Delegación Miguel Hidalgo, Código Postal 11510, con el propósito de celebrar la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración; y en cumplimiento a lo establecido en los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Integrantes del Comité:

Presidenta Suplente: **Lic. Lourdes del Carmen Paredes Asbell**, Directora de Normatividad y Contratos.

Secretario Ejecutivo: **Lic. Salvador Sánchez Olivares**, Director de Organización y Evaluación del Desempeño.

Asesores: **Ing. César Abdeel Abitia Collazo**, Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública y representante del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Migración; **Lic. Héctor Camacho Claudeville**, Director de Administración de Personal y miembros propietarios electos de carácter temporal representantes de los diferentes niveles jerárquicos autorizados al Instituto Nacional de Migración:

Desarrollo de la Sesión

I. Lista de asistencia y verificación de Quórum Legal.

El Secretario Ejecutivo verificó la existencia del Quórum Legal para la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Migración.

Considerando que existe Quórum legal, la Presidenta Suplente del Comité declaró instalada la Segunda Sesión Ordinaria del CEPCI.

II. Lectura y aprobación del Orden del Día.

La Presidenta Suplente cedió el uso de la palabra al Secretario Ejecutivo. El Secretario Ejecutivo, dio lectura al Orden del Día.

La Presidenta Suplente sometió a consideración del pleno del CEPCI, la aprobación del Orden del Día, preguntando a los asistentes si existía algún tema a ser incorporado para su análisis en la sesión. La **Lic. Olivia García Cano Peña**, solicitó incorporar en asuntos generales el tema de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación. Al no haber más comentarios al respecto, se aprobó el Orden del Día por unanimidad de votos en los siguientes términos:

- I. Lista de asistencia y verificación de quórum legal.
- II. Lectura y aprobación del Orden del Día.
- III. Aprobación del Acta de la Sesión Ordinaria del CEPCI.
- IV. Estatus del Tablero de Cumplimiento 2017.
- V. Estatus del Tablero de Desempeño 2017.
- VI. Asuntos Generales:
 - Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación
 - Denuncias presentadas ante el CEPCI.
 - Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos actos de Discriminación.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the bottom and several initials above it.]

III. Aprobación del Acta de la Primera Sesión Ordinaria del Comité.

La Presidenta Suplente del CEPCI, sometió a consideración del pleno la omisión de la lectura del Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2017, celebrada el 17 de mayo de 2017, en virtud de que fue firmada por los miembros y asesores del Comité con antelación. Se omitió la lectura del Acta y se aprobó por unanimidad de votos.

IV. Estatus del Tablero de Cumplimiento 2017.

El Secretario Ejecutivo dio lectura al cuarto punto del Orden del Día, referente al Estatus del Tablero de Cumplimiento 2017. Señaló que el Tablero lo define la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública (UEEPCI), y permite evaluar las actividades del Programa Anual de Trabajo (PAT 2017), así como la atención de los plazos y en su caso, las características del contenido.

Agregó que a la fecha se ha dado puntual cumplimiento con las actividades programadas, mismas que han sido registradas en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECOE). Se han atendido 8 de las 10 actividades establecidas en dicho Tablero, quedando pendiente por una parte, la aplicación del Cuestionario Electrónico de temas de la UEEPCI, al respecto se diseñó la campaña para la difusión del cuestionario, misma que se envió a la Dirección de Comunicación Social para su validación y la programación de su difusión en el mes de octubre. Finalmente, la actividad relativa a la Gestión del CEPCI, se refiere al cumplimiento del Programa Anual de Trabajo (PAT 2017), la cual será atendida una vez que se concluyan con todas las actividades establecidas en el ejercicio fiscal 2017.

El Secretario Ejecutivo preguntó a los asistentes si existía algún comentario al respecto. Al no haberlo se continuó con la lectura del siguiente punto del Orden del Día.

V. Estatus del Tablero de Desempeño 2017.

El Secretario Ejecutivo informó que respecto al Tablero de Desempeño, éste evalúa las acciones de capacitación, difusión, mejora de procesos, atención a denuncias y actividades de colaboración del CEPCI. En cuanto a capacitación o sensibilización señaló que, durante el primer semestre 2017 la Dirección de Capacitación Migratoria, realizó 23 eventos en la modalidad en línea, con el tema "Código de Ética y Código de Conducta del INM", en los cuales participaron 1,344 servidores públicos del INM.

Respecto al tema de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en cumplimiento al numeral 20 del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual", que señala "las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implementen las dependencias y entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el INMUJERES", se hizo del conocimiento que a partir del día viernes 14 de julio del presente año, estuvieron disponibles las inscripciones al curso "Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual", mismo que se impartirá en modalidades presencial para las Personas Consejeras; y en línea para todo el personal del INM.

Las Personas Consejeras del INM han confirmado su participación; en cuanto a la modalidad en línea, se solicitó a la Dirección de Capacitación Migratoria, realice las gestiones necesarias para que dicho curso se implemente en el INM.

Sobre la difusión o divulgación, en el mes de mayo se notificó a las Delegaciones Federales, Direcciones Generales y Direcciones de Área, la publicación del "Código de Conducta del INM", mismo que se encuentra disponible en el portal electrónico de Instituto. Adicionalmente se envió una Carta Compromiso para que fuera firmada por el personal de cada área, con el propósito de incrementar el sentido de pertenencia, identidad y compromiso de cada uno de los servidores públicos del INM. Adicionalmente, se solicitó a la Dirección de Comunicación Social, la difusión de la infografía "Decálogo - Integrantes Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", la cual fue proporcionada por la UEEPCI, dicha información será difundida a través del correo institucional a todo el personal del INM.

En acciones conjuntas con las áreas de Clima Laboral y Comunicación Social, se prepara la campaña de difusión referente a la renovación del CEPCI, que en el mes de septiembre iniciará con dicho proceso. Se han diseñado 4 banners (Renovación, Nominación de Candidatos, Elección y Votación y



Resultados) los cuales serán publicados con oportunidad.

En materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en conjunto con el área de Clima Laboral, se diseñó el banner que contiene: ¿qué es el hostigamiento sexual y acoso sexual?, los órdenes jurídicos que sancionan éstos actos y la ruta de atención a presuntas víctimas. Lo anterior retomando la información del Protocolo, para que de una manera gráfica se difunda dicha información.

De manera periódica y permanente, a través de la Dirección de Comunicación Social, se envían Banners a los servidores públicos del INM, con la información publicada en el portal de internet del CEPCI, con la intención de que conozcan las acciones que realiza el Comité.

Respecto a la atención a denuncias, en el mes de julio se enviaron a la UEEPCI las estadísticas correspondientes al segundo trimestre de 2017, concernientes a las Denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntas vulneraciones a los principios y valores del Código de Ética, las Reglas de Integridad y la Prevención de Conflictos de Interés, así como de las Denuncias presentadas en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual. En el punto de asuntos generales, se darán los detalles de las denuncias.

Tomó la palabra la Presidenta Suplente, quien preguntó a los asistentes si existía algún comentario al respecto, al no haberlo solicitado se continuara con la lectura del siguiente punto del Orden del Día.

VI Asuntos Generales:

• Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación.

La Presidenta Suplente cedió la palabra a la Lic. Olivia García Cano Peña, quien hizo referencia a la inclusión de lo relativo a la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual entró en vigor el 18 de diciembre de 2015, y cuyo objetivo es reconocer a los centros de trabajo que cuenten con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores y así contribuir en la construcción de políticas que impacten en la productividad y competitividad de los centros de trabajo, y da pauta a un proceso de certificación que contempla 14 requisitos que equivalen a 100 puntos, de los cuales cinco (5) son requisitos críticos y once (11) son requisitos no críticos. Para certificarse se deben obtener al menos 70 puntos que incluyan los 30 correspondientes a requisitos críticos.

Los requisitos críticos son los siguientes: Requisito 1.- Contar con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.-, al respecto se elaboró la "Política de Igualdad Laboral y no discriminación del Instituto Nacional de Migración", misma que ha sido aprobada y se encuentra en firma del C. Comisionado para que posteriormente la Dirección de Comunicación Social la difunda a todo el personal; Requisito 2.- Que exista un Grupo, Comisión o Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o su equivalente.- el pasado 3 de agosto de año en curso, se llevó a cabo la instalación del Comité de Igualdad Laboral del INM; Requisito 3.-Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.-, este punto refiere a contar con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria; Requisito 4.-Realizar una auditoría interna.-, esta acción tendrá que realizarse antes de contratar a la empresa que nos certificará y evaluará la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo; Requisito 5.-Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.- el Lic. Salvador Sánchez proporcionó un cuestionario dirigido al personal de INM, para medir la percepción del Clima y no discriminación en el espacio laboral, el cual se aplicará antes de la auditoria interna, para conocer los avances en este tema. Respecto a estos cinco puntos se cuenta con un avance importante.

Los requisitos NO críticos son los siguientes: Requisito 6.- Contar con un Código de Ética o su equivalente.- Derivado de la instalación del CEPCI, ya se cuenta con un Código, por lo que este requisito puede ser cubierto; Requisito 7.- Garantizar igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.-, se refiere a establecer criterios de valuación de puestos para la fijación y aumento de salarios sin discriminación, así como evidencias de su implementación; y contar con un listado de puestos, categorías, salarios por sexo; Requisito 8.- Contar con procesos de

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.- refiere a contar con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios; Requisito 9.- Contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades.-, se debe de contar con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios, que consideren a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad, así como mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, y adiestramiento del personal durante la jornada de trabajo; Requisito 10.- Tener un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación.- el Instituto ya ha impartido capacitaciones en materia de igualdad laboral y no discriminación, así como campañas de sensibilización; Requisito 11.- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible.- se debe utilizar un lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación; Requisito 12.- Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.- esto es entre otras acciones, que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia, que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo, que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables; Requisito 13.- Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.- refiere a mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas, plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona, información y comunicación accesible para la totalidad del personal, contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad; Requisito 14.- Contar con mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.- se debe comprobar la adopción de un compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, que se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal), que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos; en este punto el CEPCI ya cuenta con un mecanismo para recibir las denuncias.-----

Para la certificación, se tiene identificados cinco de los Organismos acreditados para realizar la misma. En próximas fechas se revisará el presupuesto para efectuar la certificación, ya que tiene un costo.-----

Respecto a las características de la certificación, la certificación inicial se debe realizar mediante la auditoría en sitio, en estos momentos se realizará la certificación solo en oficinas centrales y más adelante se extenderá a Delegaciones Federales; posterior a dos años de la certificación se llevará a cabo una vigilancia y finalmente antes de que transcurran cuatro años de vigencia de la certificación obtenida, se realizará la recertificación, en la cual se tendrán que demostrar los logros y las mejoras.--

La Presidenta Suplente agradeció la intervención de la Lic. Olivia García Cano Peña, comentó que dada la naturaleza del tema es importante la participación del CEPCI y que se está en la mejor disposición de participar en lo relacionado con dicha Norma. Posteriormente solicitó al Secretario Ejecutivo continuara con la lectura de los temas a tratar en el punto de Asuntos Generales. -----

• Denuncias presentadas ante el CEPCI. -----

El Secretario Ejecutivo, informó que en materia de Denuncias presentadas ante el CEPCI por presuntas vulneraciones a los principios y valores del Código de Ética, las Reglas de Integridad y la Prevención de Conflictos de Interés, así como en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en el segundo trimestre del año, a través del sistema web "Formulario de Denuncias", se recibieron para su atención cuatro (4) Denuncias, y como garantía de atención y resolución a cada una, sistemáticamente se les ha asignado un número de folio único y consecutivo. La primera denuncia fue clasificada como "No Competencia" del Comité, al no referirse al incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, por lo que se estimó pertinente hacerla del conocimiento del OIC en el INM.-----

La segunda denuncia, en virtud de que se consideró que se trata del incumplimiento a las obligaciones como servidor público, reguladas en el artículo 8° de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se canalizó al área de Quejas del OIC

[Handwritten signature]



en el INM, a fin de que éste se pronuncie en el marco de sus atribuciones.-----

En el caso de la tercera denuncia, se observó la carencia de los medios probatorios de al menos un tercero que haya conocido de los hechos, por lo que se solicitó que mediante correo electrónico subsanara la deficiencia, al no recibir respuesta por parte del promovente, el expediente se clasificó como concluido y archivado.-----

La cuarta denuncia, presentó carencia de los medios probatorios que respaldaran los hechos denunciados, por lo que se verificó el correo electrónico del promovente para notificar dicha carencia de información, y se desprendió que el titular del correo electrónico citado en dicha denuncia, manifestara desconocer de la misma, ya que no promovió ninguna denuncia, por lo que se archivó como concluida.-----

• Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos actos de Discriminación.-----

Como último punto, se encuentra el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos actos de Discriminación, mismo que fue publicado el 18 de julio de 2017 en el Diario Oficial de la Federación, y que entrará en vigor a los sesenta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación. Al respecto y a fin de dar atención a lo estipulado en el Segundo Transitorio del citado Protocolo, el Oficial Mayor designará a la Persona Asesora quien fungirá temporalmente como primer contacto con la presunta víctima, la orientará, asesorará y acompañará en el trámite de la denuncia y seguimiento de la misma. Posteriormente se formulará una convocatoria para proponer o invitar a desempeñarse como Persona Asesora, el servidor público deberá cumplir con los requisitos señalados en el Protocolo y con la evaluación que emitirá CONAPRED.-----

La Presidenta Suplente preguntó a los integrantes del Comité si tenían algún comentario adicional a los puntos tratados. Los integrantes no manifestaron comentarios.-----

Cierre del Acta-----

Al no haber otro tema que tratar y desahogados los puntos del Orden del Día, la Presidenta Suplente declaró concluida la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, siendo las once horas con treinta y cinco minutos del día de su inicio, ocho de agosto de dos mil diecisiete.-----

Presidente Suplente

Lourdes del Carmen Paredes Asbell
Directora de Normatividad y Contratos

Secretario Ejecutivo

Salvador Sánchez Olivares
Director de Organización y Evaluación del Desempeño



MIEMBROS PROPIETARIOS TEMPORALES

Representante del Nivel Jerárquico
Director de Área



Agustín de la Torre Benavides
Director de Legislación y Consulta

Representante del Nivel Jerárquico
Subdirector de Área



Olivia García Cano Peña
Subdirectora de Asuntos para América del Norte

Representante del Nivel Jerárquico
Operativo



Ana Carolina Tapia Tabuena
Dictaminador de Asuntos Migratorios

Representante del Nivel Jerárquico
Operativo



José Hugo Rocha Castañeda
Analista Especializado en Servicios Migratorio

Representante del Nivel Jerárquico
Operativo



Mariana Araceli Gómez García
Dictaminador de Asuntos Migratorios

Invitada



Julieta Alfonso García
Dirección de Reclutamiento y Selección de Personal.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including a large signature and the number '11'.

ASESORES

Representante del Órgano Interno de Control

Representante del de la Dirección de
Administración de Personal

César Abdeel Abitia Collazo
Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y
Mejora de la Gestión Pública

Héctor Camacho Claudeville
Director de Administración de Personal

Esta foja es parte integral de la Acta de la Segunda Sesión Ordinaria del Comité Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, celebrada el día ocho de Agosto de dos mil diecisiete.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]