

**INFORME ANUAL DE  
ACTIVIDADES 2017**

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE  
CONFLICTOS DE INTERÉS  
DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
DE MIGRACIÓN**

ENERO 2018

*[Handwritten signatures in blue ink]*

**DIRECTORIO de Integrantes del CEPCI**

**A. Con derecho a voz y voto:**

**Presidente**

**Correo**

**Rogelio Valles Rosas** – Propietario  
*Director General de Administración*

rvalles@inami.gob.mx

**Lourdes del Carmen Paredes Asbell** – Suplente  
*Directora de Normatividad y Contratos*

lparedesa@inami.gob.mx

**Miembros Temporales Electos**

**Correo**

**Ariel Christian Ayala del Río** – Propietario  
*Director General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones*

cayalaa@inami.gob.mx

**Rogelio López Maya** – Propietario  
*Director General Adjunto del Centro de Evaluación y Control de Confianza*

rlopezm@inami.gob.mx

**Ignacio Garcia Contreras** – Suplente  
*Coordinador de Asesores del C. Comisionado*

igarciac@inami.gob.mx

**Agustín de la Torre Benavides** – Propietario  
*Director de Legislación y Consulta*

atorre@inami.gob.mx

**Elizabeth Hernández Saldivar** – Suplente  
*Directora de Ingresos Migratorios*

ehernandez@inami.gob.mx

**Olivia García Cano Peña** – Propietaria  
*Subdirectora de Asuntos para América del Norte*

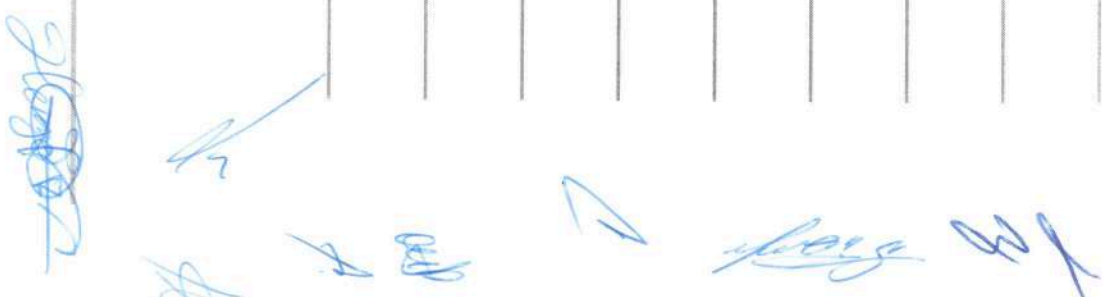
ogarciac@inami.gob.mx

**Miembros Temporales Electos**

**Correo**

<b>Carmen Estrella Sánchez Armenta</b> – Suplente <i>Subdirectora de Normatividad, Análisis y Actualización de Procesos</i>	cesancheza@inami.gob.mx
<b>Carlos Gerardo Becerril Castro</b> – Propietario <i>Jefe de Departamento de Control y Registro</i>	cbecerril@inami.gob.mx
<b>Maribell del Carmen Correa Martínez</b> – Propietaria <i>Coordinador de Unidad en Áreas de Servicios Migratorios</i>	mcorrea@inami.gob.mx
<b>Víctor Manuel Mateos Valencia</b> – Suplente <i>Coordinador de Unidad en Áreas de Servicios Migratorios</i>	vmateos@inami.gob.mx
<b>Ana Carolina Tapia Tabuena</b> – Propietaria <i>Dictaminador de Asuntos Migratorios</i>	atapiat@inami.gob.mx
<b>Emilia Martínez Rodríguez</b> – Propietaria <i>Analista Especializado en Servicios Migratorios</i>	emrodriguez@inami.gob.mx
<b>José Hugo Rocha Castañeda</b> – Propietario <i>Analista Especializado en Servicios Migratorio</i>	hrocha@inami.gob.mx
<b>Mariana Araceli Gómez García</b> – Suplente <i>Dictaminador de Asuntos Migratorios</i>	mgomezg@inami.gob.mx
<b>Mirza Itzel Pichardo Luevano</b> – Suplente <i>Oficial de Servicios migratorios</i>	mpichardo@inami.gob.mx

**B. Con derecho a voz, pero sin derecho a voto:**





**Asesores**

**Correo**

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

cabitia@inami.gob.mx

**Oswaldo Rosalio Aguilar Rivera**  
*Director de Naturalización y Normatividad*

oaguilar@inami.gob.mx

**Héctor Camacho Claudeville**  
*Director de Administración de Personal*

hcamacho@inami.gob.mx

**Secretario Ejecutivo**

**Correo**

**Salvador Sánchez Olivares** - Propietario  
*Director de Organización y Evaluación del Desempeño*

ssanchezo@inami.gob.mx

**Francisco Javier Solares San German** - Suplente  
*Subdirector de Estructuras y Normatividad*

fsolares@inami.gob.mx

ÍNDICE

Página

Directorio de Integrantes del CEPCL.....	
Presentación.....	6
Antecedentes.....	7
Informe Anual de Actividades 2017.....	8
I. Actividades definidas en el Programa Anual de Trabajo.....	8
II. Cumplimiento de lineamientos.....	9
II.1 Programa Anual de Trabajo (PAT) y Bases de Integración, Organización y Funcionamiento.....	9
II.2 Código de Conducta.....	9
II.3 Protocolo y Procedimiento para la recepción y atención de denuncias ante el CEPCL del INM.....	10
II.4 Protocolo de actuación por presuntos actos de discriminación.....	10
III. Capacitación y sensibilización.....	12
IV. Difusión o Divulgación.....	13
V. Mejora a procesos.....	14
VI. Denuncias.....	15



VII. Actividades del CEPCL y colaboración con la UEEPCL..... 16

VII.1 Cuestionario de Percepción..... 16

VII.2 Renovación de los miembros del CEPCL..... 17

Conclusiones..... 20

Glosario.....

Hoja de firmas.....

Anexos.....

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



## PRESENTACIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo Sexto, numeral 6, inciso o) del "ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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", publicado el 22 de agosto de 2017, en el Diario Oficial de la Federación, se presenta el Informe Anual de Actividades sobre Ética, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés; mismo que vincula el Programa Anual de Trabajo 2017 (PAT 2017), con las actividades realizadas en 2017 por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración (CEPCI), con el propósito de dar seguimiento al cumplimiento de las acciones realizadas en el ejercicio fiscal 2017.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## ANTECEDENTES

El 20 de agosto 2015, se publicó en el Diario Oficial de Federación el "ACUERDO por el que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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".

En cumplimiento al artículo Tercero Transitorio del Acuerdo, el 28 de diciembre de 2015 se conformó el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Migración, y el 13 de enero de 2016 que se instaló formalmente.

En el mes enero de 2017, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI) de la Secretaría de la Función Pública, emitió el "Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2017", y el 06 de junio 2017, publica la "Actualización del Tablero de Control para la Evaluación Integral 2017 de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés".

En cumplimiento a la "Guía para la Elaboración y Registro del Informe Anual de Actividades 2017", emitida el 24 de diciembre de 2017 por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI), se elaboró el presente Informe Anual de Actividades (IAA) 2017 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración.



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017.

I. ACTIVIDADES DEFINIDAS EN EL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

Se contemplada en el Programa Anual de Trabajo el resultado alcanzado para cada actividad específica, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo:

Meta	Actividad específica	Mecanismo de verificación de la actividad	Estatus
Atender al 100% las denuncias.	Informar a los involucrados la resolución o recomendación de los asuntos que remitan al CEPCL. Comunicar a la Contratoría Interna, las conductas de servidores públicos que se conozca, con motivo de las funciones del CEPCL, que puedan constituir presunta responsabilidad administrativa y llevar a cabo el seguimiento correspondiente. Seguimiento a las denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual.	Registros de quejas y denuncias Registros de quejas y denuncias Registros de quejas y denuncias	Cumplido Cumplido Cumplido
Actualización del Código de Conducta	Revisar y, en su caso, actualizar el Código de Conducta.	Liga de Internet	Cumplido
Capacitación de servidores público del INM.	Curso en Línea del Código de Ética y del Código de Conducta. * Seguimiento del proceso formativo de sensibilización de las personas consejeras.	Lista de asistencia a eventos, talleres, o capacitaciones Lista de invitados a eventos, talleres, o capacitaciones	Cumplido Cumplido
Desarrollar al 100% las acciones establecidas en el PAT.	Enviar el Programa Anual de Trabajo aprobado por el CEPCL, a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Realizar la elección de miembros electos. Elaborar y publicar el Informe Anual de Actividades (IAA) 2016 del CEPCL del INM. Acciones entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (legalidad). Acciones entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (igualdad y no discriminación). Acciones entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (rendición de cuentas). Acciones entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (rendición de cuentas). Dar seguimiento al cumplimiento de presentación de la declaración de modificación patrimonial. Emitir mensajes con los valores, compromisos, acciones y abstenciones del Código de Conducta y relativos al CEPCL del INM. Realizar y Difundir la evaluación el cumplimiento del Código de Conducta de conformidad con los indicadores 2016.	Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité Resultados de encuesta de satisfacción Resultados de encuesta de satisfacción Resultados de encuesta de satisfacción Resultados de encuesta de satisfacción Resultados de encuesta de satisfacción Informes o reporte documentales de actividades Copia electrónica de materiales de divulgación Liga de Internet	Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido Cumplido
Sensibilización a las y los servidores públicos en materia de Ética.	* Difusión y sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.	Copia electrónica de materiales de divulgación	Cumplido



**II. CUMPLIMIENTO DE LINEAMIENTOS**

**II.1 Programa Anual de Trabajo (PAT) y Bases de Integración, Organización y Funcionamiento.**

- Se elaboró y propuso el Programa Anual de Trabajo (PAT), en base al artículo Sexto, punto 6 de los Lineamientos, en específico en lo previsto en el inciso b), en lo relativo a "De las Funciones".
- Con fundamento en el Numeral 6, "Principios, criterios y funciones"; Apartado de las Funciones incisos a), b) y e) de los Lineamientos generales, se elaboraron los Indicadores de Cumplimiento, la alineación del Programa Anual de Trabajo 2017, y la actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL, los cuales fueron revisados y validados por los miembros del Comité del INM. Dichos documentos se integraron en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los CEPCL's (SSECCOE), a fin de dar atención a los plazos límites señalados en el "Tablero de Cumplimiento 2017".

**II.2 Código de Conducta**

En apego al "ACUERDO el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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."

- Se llevaron a cabo las modificaciones al Código de Conducta, entre las que destaca la inclusión de temas relacionados con el "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", asimismo, cambian la "Delación" por "Denuncia", y ya no se habla de quejas.
- Se sometió a consideración de los miembros del CEPCL el proyecto del Código de Conducta del INM, y se aprobó en la primera sesión ordinaria del CEPCL, celebrada el 17 de mayo del año en 2017.
- En apego al numeral 3 de la primera norma, "Ambiente de Control" del "ACUERDO por el que se emiten las

Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de noviembre de 2016; así como, a los "Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", mediante oficio No. CEPCL-INM/0009/2017, se dio a conocer el Código de Conducta actualizado, documento que se integró al SSECCOE, así mismo se suscribió Carta Compromiso por el personal de cada Unidad Administrativa del INM, con el propósito de incrementar el sentido de pertenencia, identidad y compromiso de cada uno de los servidores públicos del INM.

### II.3 Protocolo y Procedimiento para la recepción y atención de denuncias ante el CEPCL del INM.

- Se llevaron a cabo los trabajos conducentes para la actualización al procedimiento y protocolo, documento que también se hizo llegar con antelación a los miembros del Comité, para que formularan las observaciones correspondientes, mismas que fueron incorporadas en dicho documento.
- El 17 de mayo de 2017, se aprobó ante el CEPCL la actualización del "Protocolo para recepción y atención de denuncias en el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto Nacional de Migración", y del "Procedimiento para recepción y atención de denuncias en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración", documentos que se integró al SSECCOE.

### II.4 Protocolo de actuación por presuntos actos de discriminación.

En el marco del "Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017, se realizaron las siguientes acciones:

- Se formuló la convocatoria para que las Unidades Administrativas de Oficinas Centrales del INM propusieran a los servidores públicos del INM, a desempeñarse como Persona Asesora.
- Se nombraron siete Personas Asesoras representantes del Instituto, quienes fungirán como primer contacto



con la presunta víctima, la orientará, asesorará y acompañará en el trámite de la denuncia y seguimiento de la misma.

N	ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	PERSONA ASESORA	CARGO
1	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	José de Jesús Ramírez Villafaña	Director de Supervisión y Evaluación Regional
2	Dirección General de Coordinación de Delegaciones	Ofelia Rodríguez Villegas	Subdirectora de Control de Gestión y vinculación Regional
3	Dirección General Jurídica, de Derechos Humanos y Transparencia	Saúl Pulido Blas	Jefe de Departamento de Integración de Información
4	Centro de Evaluación y Control de Confianza	Julietta Alfonso García	Directora de Reclutamiento y Selección de Personal
5	Dirección General de Regulación y Archivo Migratorio	Gloria Joanna Ramírez Sangerman	Jefa de Departamento de Control de Trámites Migratorios
6	Dirección General de Regulación y Archivo Migratorio	María del Socorro Zúñiga Pacheco	Jefa de Departamento de Control y Seguridad de Formas Migratorias
7	Dirección General de Regulación y Archivo Migratorio	Cesar Eloa Méndez	Jefe de Departamento de Enlace de Seguridad Migratoria

- Se informó a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la SFP y a la Dirección de Admisibilidad, Orientación e Información del CONAPRED de los nombramientos de las Personas Asesoras del INM.

**III. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

En materia de formación, capacitación o sensibilización impartida al personal del Instituto, se realizaron las siguientes acciones:

- Se impartieron treinta y un (31) eventos en la modalidad en línea, en el tema "Código de Ética y Código de Conducta", impartido a 2,221 servidores públicos.
- Se impartieron sesenta (60) eventos, con un registro de 2,233 participantes, en la modalidad en línea, en materia de Género en los temas:

NOMBRE DEL CURSO	NO. EVENTOS	PARTICIPANTES
Claves para la atención pública sin discriminación.	7	373
Comunicación incluyente.	10	403
Diversidad sexual, inclusión y no discriminación.	1	26
El ABC de la igualdad y la no discriminación.	7	395
Igualdad de género.	1	10
Igualdad y no discriminación.	1	11
Migración y xenofobia.	7	410
Perspectiva de género en la migración.	18	286
Prevención de la violencia laboral.	7	318
Taller sobre migración y personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales LGBTI.	1	1

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 establece el INMUJERES", al respecto se hizo del conocimiento que a partir del mes julio del 2017, estuvieron disponibles las inscripciones al curso "Protocolo para la prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual", mismo que se impartió en las modalidades presencial para las Personas Consejeras y en línea al personal del INM.

- Las Personas Consejeras del INM participaron en dicho curso.
- En la modalidad en línea, la Dirección de Capacitación Migratoria, realizó las acciones correspondientes para que dicho curso se implementará en el INM.

#### IV. DIFUSIÓN O DIVULGACIÓN

De conformidad con lo previsto en el punto Sexto, numeral doce, párrafo segundo, relativo a la Divulgación y Transparencia del "ACUERDO el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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", se realizaron las acciones siguientes:

- Se llevó a cabo la publicación de la información relativa al CEPCL, en la página de [www.gob.mx/inm](http://www.gob.mx/inm) (Link: Integridad Pública | Instituto Nacional de Migración | Gobierno | gob.mx).
- 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.
- 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,

difundida a través del correo institucional a todo el personal del INM.

- Se diseñó la campaña de difusión referente a la RENOVACIÓN del CEPCL, elaborando cuatro banners (Renovación, Nominación de Candidatos, Elección y Votación y Resultados) los cuales fueron publicados a través de la intranet del INM.
- 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 diera a conocer dicha información.
- Se diseñaron y difundieron banner's de los principios, valores y reglas de actuación en relación al Código de Ética de los Servidores Públicos de APF, de los cuales se desprendió una trivía (principios).
- 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 CEPCL, con la intención de que conozcan las acciones que realiza el CEPCL.

#### V. MEJORA A PROCESOS.

##### - Buzón de Denuncias

En el marco a la modificación del "ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y 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", se llevaron a cabo las actualizaciones al sistema web, para la presentación de denuncias vía electrónica, a través del "formulario Denuncias".

**VI. DENUNCIAS.**

De conformidad con el numeral 7 Denuncias de los Lineamientos generales, se recibieron para su atención cuatro (4) DENUNCIAS, a través del sistema web "Formulario de Denuncias", y como garantía de atención y resolución a cada una, sistemáticamente se les ha asignado un número de folio.

TRIMESTRE	DENUNCIAS GENERALES	HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL	DISCRIMINACIÓN
2017-I	0	0	No aplica <sup>1/</sup>
2017-II	3	0	No aplica <sup>1/</sup>
2017-III	0	0	0
2017-IV	1	0	0

1/. Es con la publicación del "PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación" que se dan las acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación.

- La primera denuncia fue clasificada como "No Competencia" del CEPCL, 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 en el INM, a fin de que éste se pronuncie en el marco de sus atribuciones.
- 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, se consideró que se trata del incumplimiento a las obligaciones como servidor público, reguladas en el artículo 7º de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se canalizó al área de Quejas del OIC en el INM, a fin de que éste se pronuncie en el marco de sus atribuciones.
- En materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como por presuntos actos de Discriminación, NO se recibieron denuncias ante el CEPCI.

**VII. ACTIVIDADES DEL CEPCI Y COLABORACIÓN CON LA UEEPCI.**

**VII.1 CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN.**

Se colaboró en la emisión banner de invitaciones dirigidas a los servidores públicos del Instituto, para que se contestara el cuestionario de percepción colocado en la plataforma de la UEEPCI.

- Se aplicó el "Cuestionario de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética", del 23 de octubre al 22 de noviembre del 2017, desprendiéndose, el cálculo de los indicadores derivados de las respuestas emitidas por el personal, con los siguientes resultados:

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
<b>Principios</b>	Legalidad	8.57	8.43	8.74
	Honradez	8.51	8.43	8.76
	Lealtad	8.49	8.32	8.7
	Imparcialidad	8.35	8.08	8.62
	Eficiencia	8.46	8.29	8.62
<b>Valores</b>	Interés público	8.52	8.3	8.7

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Respeto	8.61	8.38	8.86
Respeto a los Derechos Humanos	8.68	8.48	8.98
Igualdad y no discriminación	8.63	8.47	8.89
Equidad de Género	8.60	8.34	8.76
Entorno Cultural y Ecológico	8.54	8.31	8.7
Integridad	8.52	8.3	8.72
Cooperación	8.53	8.29	8.66
Liderazgo	8.25	7.96	8.44
Transparencia	8.60	8.46	8.85
Rendición de Cuentas	8.45	8.29	8.69

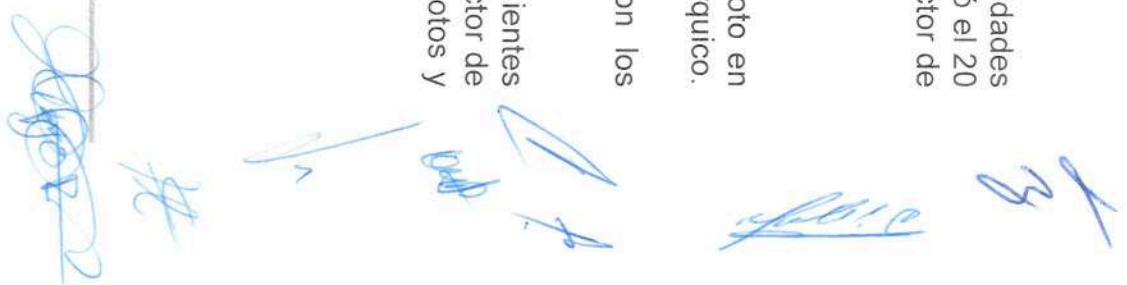
- Los resultados para el indicador 16:

Pregunta	Respondieron "Si"	Respuestas "Válidas"	Valor del Indicador
3. En mi trabajo en el último año el Comité de Ética ha enviado o ha colocado mensajes o avisos sobre los temas de ética, integridad pública o conflicto de interés.	413	830	49.76

**VII.2 Renovación de los miembros del CEPCI.**

Con base al numeral 5. Elección de Miembros, de los Lineamientos generales, se llevaron las acciones siguientes:

- ✓ Se dio inicio a la RENOVACIÓN del CEPCI en el mes de octubre, realizándose en dos etapas con una duración de cinco días cada una.
  - Primera etapa de Nominación, del 16 al 20 de octubre de 2017.
    - Mediante oficio turnado a las Delegaciones Federales y Oficinas Centrales, las unidades administrativas fueron convocadas a participar para enviar a sus candidatos, esta etapa concluyó el 20 de octubre con 57 candidatos: 2 de Director General, 1 de Director General Adjunto, 6 de Director de Área, 8 de Subdirector de Área, 14 de Jefe de Departamento, 11 de Enlace y 15 de Operativo.
  - Segunda etapa de Elección, del 06 al 10 de noviembre de 2017.
    - Cerrada la etapa de Nominación, se convocó vía Intranet al personal para que emitieran su voto en favor de alguno de los candidatos que los representará ante el Comité de acuerdo a su nivel jerárquico.
    - Concluidas las etapas de renovación y validados los resultados de la votación, se obtuvieron los siguientes resultados:
      - Se tuvo una participación total de 1,023 servidores públicos que emitieron su voto, con los siguientes resultados por nivel jerárquico: Director General 6 votos, Director General Adjunto 8 votos, Director de Área 34 votos, Subdirector de Área 111 votos, Jefe de Departamento 276 votos, Enlace 460 votos y Operativo 128 votos.



SECRETARIA

I.N.E.M.

CONTEO

NIVEL	VOTOS
Direccion General	6
Direccion General Adjunta	8
Direccion de Area	34
Subdirector de Area	111
Jefe de Departamento	276
Enlace	460
Operativo	128
<b>TOTAL:</b>	<b>1023</b>

En cumplimiento al Artículo Segundo Transitorio del Acuerdo del 22 de agosto de 2017, se adoptaron medidas para que la conformación del cuerpo colegiado se lleve en forma escalonada.

## CONCLUSIONES

Durante el año 2017 el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración, llevó a cabo cuatro sesiones. Los acuerdos alcanzados en cada sesión quedaron atendidos al 100%, por lo que no quedaron asuntos pendientes que reportar.

Se dio puntual cumplimiento con las actividades contempladas en el Programa Anual de Trabajo 2017 del CEPCI del INM, mismas que se registraron en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECOE). Lo que permitió dar cabal cumplimiento a las actividades establecidas en los Tableros de Cumplimiento y de Desempeño, en el ejercicio fiscal 2017.

## GLOSARIO

Para los efectos del siguiente Informe se entenderá por:

**Código de Conducta:** Instrumento que regula las conductas de los servidores públicos, dentro del Instituto Nacional de Migración.

**Código de Ética:** Código de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública, publicado en el D.O.F. 20 de agosto de 2015.

**CEPCI:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración.

**Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

**Instituto / INM:** Instituto Nacional de Migración.

**Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, emitidas por la Secretaría de la Función Pública, publicadas en el D.O.F. el 20 de agosto de 2015.

**Lineamientos:** 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, publicados en el D.O.F. el 20 de agosto de 2015, última actualización 02 de septiembre de 2016.

**Persona asesora:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora

u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;

**Persona consejera:** La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual,

**Programa Anual de Trabajo (PAT):** Es un instrumento de planeación del CEPCL en el cual se plasman los objetivos, metas y actividades que se consideraran llevar a cabo en un año calendario, para cumplir con sus funciones sustantivas.

**SSECCOE:** Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**UEEPCI:** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses

**Valores:** Características que distinguen la actuación de los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.



## HOJA DE FIRMAS DE LOS INTEGRANTES DEL CEPCCI DEL INM

Presidente Suplente

**Lourdes del Carmen Paredes Asbell**  
Directora de Normatividad y Contratos

Secretario Ejecutivo

**Salvador Sanchez 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  
Operativo

**Emilia Martínez Rodríguez**  
Analista Especializado en Servicios Migratorios

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

**ASESORES**

Representante del Órgano Interno de Control

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

Esta foja es parte integral del Informe Anual del Comité Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Migración 2017.



## ANEXOS

**Anexo 1:** Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2016.

**Anexo 2:** Registro de Denuncias.

- a) Casos por incumplimiento al Código de Ética y del Conducta, así como a las Reglas de Integridad.
- b) Casos por Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual
- c) Casos por Discriminación



## ANEXOS

**Anexo 1:** Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2016.

**Anexo 2:** Registro de Denuncias.

- a) Casos por incumplimiento al Código de Ética y del Conducta, así como a las Reglas de Integridad.
- b) Casos por Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual
- c) Casos por Discriminación

INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCI EN 2017

FECHA DE APROBACION:

No.	Objetivo	Meta	Actividad específica	Resultado	Mecanismo de verificación de la actividad	Autoevaluación
1	Asegurar la atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés Entre las y los servidores públicos del Instituto.	Atender al 100% las denuncias.	Informar a los involucrados la resolución o recomendación de los asuntos que remitan al CEPCI. Comunicar a la Contraloría Interna, las conductas de servidores públicos que se conozca, con motivo de las funciones del CEPCI, que puedan constituir presunta responsabilidad administrativa y llevar a cabo el seguimiento correspondiente.	Cumplido	Registros de quejas y denuncias	100
2	Fortalecer la mejora de procesos en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés entre las y los servidores públicos del Instituto.	Actualización del Código de Conducta	Revisar y, en su caso, actualizar el Código de Conducta.	Cumplido	Liga de internet	100
3	Impulsar la capacitación y sensibilización en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés entre las y los servidores públicos del Instituto.	Capacitación de servidores público del INM.	Curso en Línea del Código de Ética y del Código de Conducta. * Seguimiento de proceso formativo de sensibilización de las personas consejeras.	Cumplido	Lista de asistencia a eventos, talleres, o capacitaciones Lista de invitados a eventos, talleres, o capacitaciones	100
4	Desarrollar las acciones establecidas en la normatividad aplicable para cumplimiento a las obligaciones del CEPCI.	Desarrollar al 100% las acciones establecidas en el PAT.	Elaborar y publicar el Informe Anual de Actividades (IAA) 2016 del CEPCI del INM. Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (legalidad). Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (igualdad y no discriminación). Acciones en entorno a la aplicación del cuestionario electrónico (rendición de cuentas).	Cumplido	Versión electrónica de Documento elaborado y aprobado por el Comité electrónico de Documento elaborado y aprobado por el Comité	100
5	Mejorar la difusión de contenidos en materia de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés entre las y los servidores públicos del Instituto.	Sensibilización a las y los servidores públicos en materia de Ética.	Enviar el Programa Anual de Trabajo aprobado por el CEPCI, a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Realizar la elección de miembros electos.	Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
6				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
7				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
8				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
9				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
10				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
11				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
12				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
13				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
14				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100
16				Cumplido	Resultados de encuesta de satisfacción	100



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

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

*Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017.*

**ANEXO 2**

Entidad o dependencia: |

a) Casos por incumplimiento al Código de Ética y del Conducta, así como a las Reglas de Integridad.

No.	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció.	Resultado
1	17/04/2017	17/07/2017	09/05/2017	Hombre	De 35 a 39 años	Mujer		Principio de Imparcialidad	Archivado porque no se apreció en la denuncia la vulneración de algún principio, valor o regla de integridad.
2	28/04/2017	28/07/2017	26/05/2017	Mujer	De 45 a 49 años	Mujer	De 40 a 44 años	Principio de Legalidad	Archivado porque de dio vista al Órgano Interno de Control de la institución.
3	19/06/2017	19/09/2017	24/07/2017	Hombre	De 40 a 44 años	Mujer	De 35 a 39 años	Principio de Imparcialidad	Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.
4	15/11/2017	15/02/2018	08/12/2017	Mujer	De 35 a 39 años	Mujer	De 45 a 49 años	Principio de Imparcialidad	Archivado porque de dio vista al Órgano Interno de Control de la institución.



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

ANEXO 2

Entidad o dependencia:

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACION

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017

c) Casos por Discriminación.

SIGLA	TRIMESTRE	Folio	ha_presontala_max_resol	Anonimia	ipo_Denuncia	Nom_	Ap_Pat	Ap_Mat	Sex_	Edad_	ligion_creenacion conyugal de Estudi	Discapacidad	Cual_	ingua_Indigena	Indigena	Indigena	Indigena	Indigena	Donn_Dic	Tel_Dic
<b>NO SE RECIBIERON DENUNCIAS EN EL 2017.</b>																				