



**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2022

---

## COMITÉ DE ÉTICA



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# ÍNDICE

1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo;
  - 1.1 Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta
  - 1.2 Difusión
  - 1.3 Denuncias
  - 1.4 Gestión
  - 1.5 Mejora
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas afines;
  - 2.1 Personas del Comité de Ética capacitadas
3. Número de denuncias presentadas, motivo, estatus y sentido de la determinación;
4. Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;
5. Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;
6. Conductas identificadas como riesgos éticos;
7. Resultados del Sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética
8. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas;
9. Buena práctica para fomentar la integridad en el CONAPRED
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.1 Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta

|                             |   |  |
|-----------------------------|---|--|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.</b>   |  |
| <b>Objetivo</b>             | Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines.  |  |
| <b>Meta</b>                 | El porcentaje de personas servidoras públicas de Conapred que durante la actual administración han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines, supera un <b>mínimo acumulado de 60%</b> , u otro valor que permite tener una certeza razonable que <b>hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento</b> . |  |
| <b>Resultado de la meta</b> | <b>META SUPERADA</b>  | Para este ejercicio fiscal se cuenta con un 87% del personal capacitado, teniendo la certeza de que para el 2024 se contará con un 100% del personal capacitado. |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|--|--|----------------|
| 1.1.1.          | Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.   | 20 de las 21 personas integrantes del Comité cuentan con al menos un curso de capacitación en materia de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses o materias afines. Es importante destacar que la persona faltante acaba de incorporarse como persona integrante del Comité, debido al movimiento de baja de la persona representante suplente del nivel de Coordinación. | 95%            |
| 1.1.2.          | Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo acrediten 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, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Austeridad Republicana. | Se emitió el Oficio CONAPRED/DPAF/474/2022 desde la Presidencia del Comité con la oferta de capacitación en las materias, así mismo, se difundió a través de Comunicados institucionales las mismas, teniendo como resultado que 82 personas servidoras públicas del Consejo, cuentan con al menos un curso de capacitación en las materias.   | 100%           |



# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.1 Capacitación, sensibilización, asesoría y consulta

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses.</b>   |
| <b>Objetivo</b>             | Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.   |
| <b>Meta</b>                 | Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al Comité de Ética en Conapred son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles. |
| <b>Resultado de la Meta</b> | No se presentaron solicitudes de asesoría y orientación en las materias.   |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|--|--|----------------|
| 1.2.1.          | Brindar asesoría y orientación en las materias de ética pública y conflicto de intereses y, en caso de recibirlas, remitir oportuna y adecuadamente las consultas sobre esta última materia a la UEPPCI. | No se presentaron solicitudes de asesoría y orientación en las materias.<br>Se cargo al SSECCOE los reportes trimestrales en CERO. | 100%           |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.2 Difusión

|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.</b>   |   |
| <b>Objetivo</b>             | Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de Conapred en materia de ética pública y conflicto de intereses.                                    |   |
| <b>Meta</b>                 | Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2022, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos por la UEPPCI. |   |
| <b>Resultado de la Meta</b> | <b>META SUPERADA</b>   | Se atendió el 100% de acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión. |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados  | Autoevaluación |
|-----------------|--|---|----------------|
| 2.1.1.          | Gestionar la difusión de materiales provistos por la UEPPCI sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines, en términos el Programa Anual de Difusión.          | Se difundieron todos los materiales provistos por la UEPPCI, entre los que se encuentran las campañas: "Valor del mes" , Recomendaciones de fin de semana, Código de Ética y Conflictos de intereses. | 100            |
| 2.1.2.          | Desarrollar materiales o contenidos propios, y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines. | Se difundió de manera trimestral a través de comunicados institucionales, materiales sobre Conflictos de Intereses y Ley General de Responsabilidades Administrativas                                 | 100            |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.3 Denuncias

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador general de eficacia en atención a denuncias.</b>   |
| <b>Objetivo</b>             | Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de Conapred   |
| <b>Meta</b>                 | Al finalizar el año 2022, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos. |
| <b>Resultado de la Meta</b> | No se recibieron denuncias.   |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|--|--|----------------|
| 3.1.1.          | Concluir la atención y registro de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética en 2021.  | Durante 2021 no se presentaron denuncias, sin embargo, como lo indica el Tablero de Control, esta actividad se reemplazó por la difusión de Comunicados institucionales con las atribuciones del Comité y el Manual de atención a denuncias.   | 100            |
| 3.1.2.          | Registrar las denuncias que se reciban en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia del mismo, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.   | Durante 2022 no se presentaron denuncias, motivo por el cual, como lo indica el Tablero de Control, se incorporó en los apartados 3, 4 y 5 del presente informe un texto que explica el porqué no se reciben denuncias en el Comité de Ética y las acciones que se implementarán en 2023 para fortalecer la cultura de la denuncia.  | 100            |
| 3.1.3.          | Entregar al OIC o UR un reporte estadístico de las denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, y atender las solicitudes de aclaración o complementación que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una compulsión en la materia. | De acuerdo con el Tablero de Control para la evaluación integral de los Comités de Ética, 2022, numeral 3.1.3., apartado "Características y especificaciones" menciona lo siguiente: [...La información a entregar corresponde a las denuncias ...entre el 01/01/2021 y el 31/12/2021...Si un CE no tuvo denuncias en la materia durante 2021, la UEPPCI lo comunicará al correspondiente OIC...] motivo por el cual, la asignación de puntos de esta actividad fue de la misma manera que la actividad 3.1.1. | 100            |



# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.3 Denuncias

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés</b>   |
| <b>Objetivo</b>             | Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CE de Conapred.  |
| <b>Meta</b>                 | Al finalizar el año 2022, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CE de Conapred, han tenido al menos una acción de seguimiento. |
| <b>Resultado de la meta</b> | No se recibieron denuncias.  |

| Clave actividad | Actividad   | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|---|--|----------------|
| 3. 2. 1.        | Realizar acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas por el Comité de Ética. | De acuerdo al Tablero de Control, si durante el periodo del 31/07/2020 al 30/06/2021 no hubo denuncias resueltas los puntos se asignaran según lo establecido en la actividad 3.1.1. | 100            |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.4 Gestión

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
| <b>Indicador</b>            | <b>Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.</b>  |  |
| <b>Objetivo</b>             | Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo. |  |
| <b>Meta</b>                 | Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética en Conapred.                                      |  |
| <b>Resultado de la meta</b> | <b>META SUPERADA</b>   | Se atendió en tiempo y forma el 100% de las actividades de gestión del Comité. |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|--|--|----------------|
| 4.1.1.          | Actualizar el directorio de integrantes del Comité de Ética.   | Se actualizó el directorio conforme a las especificaciones del Tablero de Control, en los meses que se indico: febrero, junio y octubre.   | 100            |
| 4.1.2.          | Brindar continuidad o, en su caso, desarrollar una campaña o estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta (Suscripción de Carta Compromiso). | Se brindo continuidad a la campaña para que las personas servidoras públicas firmarán la Carta compromiso, obteniendo como resultado un 98% de avance, ya que una persona se encuentra de incapacidad y otra de licencia médica.   | 100            |
| 4.1.3.          | Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2022.   | Se atendieron las cuatro solicitudes de la UEPPCI, tres consultas sobre procesos de elección y pronunciamientos; sobre la capacitación de las personas integrantes y sobre las fechas de las sesiones; y una solicitud para responder el Sondeo de Percepción del Código de Ética. | 100            |



# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.4 Gestión

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Indicador</b>             | <b>Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética e integridad pública.</b>   |
| <b>Objetivo</b>              | Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética e integridad pública, sean presentadas al Comité de Ética de Conapred por cualquier ciudadano o ciudadana.  |
| <b>Meta</b>                  | Al finalizar el año 2022, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética e integridad pública, se presenten al Comité de Ética de Conapred son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público. |
| <b>Resultados de la meta</b> | No se presentaron peticiones o propuestas ciudadanas  |

| Clave actividad | Actividad   | Resultados   | Autoevaluación |
|-----------------|---|--|----------------|
| 4. 2. 1.        | Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para atender las peticiones o propuestas que, en materia de ética e integridad pública, sean presentadas por cualquier persona al Comité de Ética. | Se cargo al SSECCOE los reportes trimestrales en CERO. | 100            |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.5 Mejora

|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| <b>Indicador</b>             | <b>Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.</b>                |  |
| <b>Objetivo</b>              | Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del Conapred |  |
| <b>Meta</b>                  | Identificar los riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos del Conapred                  |  |
| <b>Resultados de la meta</b> | <b>META SUPERADA</b>  | Se realizó la identificación de riesgos éticos en cada una de las áreas administrativas. |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados  | Autoevaluación |
|-----------------|--|---|----------------|
| 5.1.1.          | Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI. | Se solicitó a través de oficio a las Unidades Administrativas del Consejo que se identificarán los riesgos éticos de cada una de sus áreas, los cuales fueron incorporados en el Código de Conducta del Conapred. | 100            |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.5 Mejora

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>Indicador</b> | Indicador general de eficacia en la gestión de propuestas de mejora en materia de riesgos institucionales de integridad.                 |
| <b>Objetivo</b>  | Identificar los controles existentes para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos sustantivos del Conapred.                 |
| <b>Meta</b>      | Identificar la existencia de controles para tres o más riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos del Conapred. |

| Clave actividad | Actividad  | Resultados  | Autoevaluación |
|-----------------|--|---|----------------|
| 5.1.2.          | Generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI. | Conforme a lo establecido en el Tablero de Control, sobre la acreditación de la actividad, los riesgos éticos se incluyeron el Código de Conducta aprobado durante el 2022, aunado a ello, también se difundió el Decálogo de Integridad. | 100            |

# 1. Resultado alcanzado en las actividades del Programa Anual de Trabajo

## 1.5 Mejora

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Indicador</b> | <b>Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses.</b>  |
| <b>Objetivo</b>  | <b>Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.</b> |
| <b>Meta</b>      | <b>El Comité de Ética implementa al menos una buena práctica en su actuación durante 2022.</b>  |

| <b>Clave actividad</b> | <b>Actividad</b>   | <b>Resultados</b>   | <b>Autoevaluación</b> |
|------------------------|--|---|-----------------------|
| <b>5. 2. 1.</b>        | Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF. * | Se eligió como buena práctica la capacitación del personal en materia de género, para ello se solicitó el apoyo del Instituto Sonorense de las Mujeres, para capacitación a distancias, aunado a la oferta de capacitación en línea disponible con INMUJERES, SFP y CNDH obteniendo como resultado 57 personas capacitadas en esta materia. | 100                   |

\* El listado se incluyó en el Tablero de Control para la Evaluación de los Comités de Ética, 2022.

## 2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas afines

| Mes de conclusión | Número de personas servidoras capacitadas = 81 |                         |  |  | Total     |
|-------------------|--|-------------------------|--|--|-----------|
|                   | Ética  | Conflictos de intereses | Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual | Otros Cursos o talleres en temas afines* |           |
| Enero             | 0  | 0                       | 0  | 2  | 2         |
| Febrero           | 0  | 0                       | 0  | 5  | 5         |
| Marzo             | 0  | 0                       | 0  | 2  | 2         |
| Abril             | 0  | 0                       | 1  | 2  | 3         |
| Mayo              | 0  | 0                       | 3  | 1  | 4         |
| Junio             | 0  | 0                       | 2  | 8  | 10        |
| Julio             | 2  | 7                       | 9  | 3  | 21        |
| Agosto            | 0  | 1                       | 0  | 3  | 4         |
| Septiembre        | 2  | 0                       | 8  | 5  | 15        |
| Octubre           | 4  | 1                       | 2  | 4  | 14        |
| Noviembre         | 0  | 0                       | 0  | 0  | 0         |
| Diciembre         | 0  | 0                       | 0  | 1  | 0         |
| <b>Total</b>      | <b>8</b>                                       | <b>9</b>                | <b>25</b>  | <b>39</b>                                | <b>81</b> |

\* Género, derechos humanos, igualdad y no discriminación.

## 2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas afines

### 2.1 Personas del Comité de Ética capacitadas

| Persona integrante                  | Cargo en el Comité   | Conflictos de intereses | Ética Pública | La Integridad en el servicio Público "Transformando a los Comités de Ética en la Administración Pública Federal" | Administración Pública Federal libre de violencia. Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual | Otros Cursos o talleres afines* | Total |
|-------------------------------------|--|-------------------------|---------------|--|--|---------------------------------|-------|
| Pedro Alberto Cornejo Sierra        | Presidente   | 0                       | 0             | 1  | 1  | 1                               | 3     |
| Guadalupe del Carmen Ríos Benítez   | Suplente de la Presidencia                                 | 0                       | 1             | 1  | 1  | 0                               | 3     |
| Karen del Rocio Castillo Pulido     | Secretaria Ejecutiva                                       | 0                       | 0             | 1  | 1  | 1                               | 3     |
| César Eduardo López Espinosa        | Suplente de la Secretaría Ejecutiva                        | 0                       | 0             | 0  | 0  | 1                               | 1     |
| Naraena Guadalupe Arellano Serrato  | Secretaria Técnica   | 0                       | 1             | 1  | 1  | 1                               | 4     |
| Claudia Lizet Bautista Contreras    | Suplente de la Secretaría Técnica                          | 1                       | 0             | 0  | 1  | 0                               | 2     |
| Adelina Gonzalez Marín              | Representante Suplente del Nivel Dirección General Adjunta | 0                       | 0             | 0  | 0  | 3                               | 3     |
| Enrique Ventura Marcial             | Representante Titular del Nivel Dirección                  | 1                       | 0             | 0  | 1  | 1                               | 3     |
| Julia Marcela Suárez Cabrera        | Representante Suplente del Nivel Dirección                 | 0                       | 0             | 0  | 0  | 1                               | 1     |
| Paula Cristina Neves Nogueira Leite | Representante Titular del Nivel Coordinación               | 1                       | 0             | 0  | 0  | 0                               | 1     |
| Mireya Del Pino Pacheco             | Representante Suplente del Nivel Coordinación              | 0                       | 0             | 0  | 0  | 0                               | 0**   |
| Jorge Alfonso Torres Romero         | Representante Titular del Nivel Subdirección               | 0                       | 0             | 0  | 1  | 1                               | 2     |
| Siomara Heredia Escudero            | Representante Suplente del Nivel Subdirección              | 0                       | 1             | 0  | 0  | 0                               | 1     |
| Georgina Diedhiou Bello             | Representante Titular del Nivel Jefatura de Departamento   | 1                       | 0             | 0  | 0  | 0                               | 1     |
| Esteban Huerta Rivera               | Representante Suplente del Nivel Jefatura de Departamento  | 0                       | 0             | 0  | 1  | 0                               | 1     |
| María Fernanda Merchant Hernández   | Representante Titular del Nivel Enlace                     | 1                       | 0             | 1  | 1  | 1                               | 4     |
| Norma Mendoza Islas                 | Representante Suplente del Nivel Enlace                    | 0                       | 0             | 0  | 0  | 1                               | 1     |
| Gloria Edith Camacho Beltrán        | Representante Titular del Nivel Operativo                  | 1                       | 0             | 0  | 1  | 0                               | 1     |
| Juana Victoria Morales Hernández    | Representante Suplente del Nivel Operativo                 | 0                       | 0             | 0  | 0  | 1                               | 1     |
| Saúl Bolaños Bolaños                | Representante Titular del Órgano Interno de Control        | 1                       | 1             | 0  | 0  | 0                               | 2     |
| Oswaldo Isaé León Vences            | Representante Suplente del del Órgano Interno de Control   | 0                       | 1             | 0  | 0  | 0                               | 1     |

| Total de personas integrantes | Total de persona capacitadas | Porcentaje de cumplimiento |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 21                            | 20                           | 95%                        |

- Género, derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- \*\* Persona integrante de recién ingreso al Comité.

- 3. Número de denuncias presentadas, motivo, estatus y sentido de la determinación;**
- 4. Número de asuntos sometidos a mediación y los que fueron concluidos por este medio;**
- 5. Número de recomendaciones emitidas, así como el seguimiento que se le dio a las mismas;**

Durante el ejercicio 2022 no se presentaron denuncias ante el Comité.

En cumplimiento a las características y especificaciones de la actividad “3.1.2 Registrar las denuncias que se reciban en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia del mismo, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes” que a la letra indica:

*[...Exclusivamente para los Comités que entre el 01/01/2022 y el 31/10/2022 no recibieron al menos una denuncia, la asignación de puntos de este eje temático se determinará por la incorporación —en los apartados correspondientes a las fracciones III, IV y V del numeral 42 de los Lineamientos Generales—, de un texto que explique el porqué no se reciben denuncias en el Comité de Ética, y de las acciones que, en su caso, se implementarán en 2023 para fortalecer, en su caso, la cultura de la denuncia u otras que resulten adecuadas, en opinión del Comité de Ética...]*

A continuación se describe lo solicitado:

La ausencia de denuncias ante el Comité de Ética del Consejo puede deberse a las expectativas que el personal tiene al interponer una denuncia, debido a que se espera que se sancione a la persona servidora pública denunciada y el Comité emite solo recomendaciones para reforzar los principios, valores o reglas de integridad, a través de capacitación, sensibilización y difusión; o si es el caso, da vista al Órgano Interno de Control por probables faltas administrativas.

En razón de lo anterior, para el ejercicio 2023, se pretende realizar una campaña sobre la cultura de la denuncia que englobe aspectos como el contenido de los Códigos, los mecanismos para presentar una denuncia y explicar a detalle que las determinaciones tienen el objetivo de propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar la actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción, y que si nos sumamos todas y todos, contribuiremos a la consolidación de la nueva ética pública.

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS   |
|---|--|
| <p><b>COORDINACIÓN DE ESTUDIOS, LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li> <p><b>Riesgo ético:</b> Los procesos de gestión de respuestas a las solicitudes de información no se atienden con diligencia, se brinda información insuficiente, de poca calidad o que limita el derecho de la población a la información pública.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Transparencia, Trámites y servicios.</p> </li> <li> <p><b>Riesgo ético:</b> Se favorecen a personas, organizaciones o instituciones con los que se tienen conflictos de intereses para participar en los procesos de adjudicación de estudios e investigaciones, lo que impacta en la equidad, la objetividad y la competencia por mérito en los procesos.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Imparcialidad.</p> </li> <li> <p><b>Riesgo ético:</b> La atención al público y al equipo de Conapred en materia de petición de bibliografías, documentación o información por parte del Centro de Documentación no se realiza de manera digna y cordial.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Respeto.</p> </li> <li> <p><b>Riesgo ético:</b> No se cuenta con la evidencia necesaria sobre la implementación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIID) que permita verificar su cumplimiento. El contar con dicha información permitirá reorientar las acciones tendientes a evitar las prácticas de discriminación que afectan a grupos históricamente discriminados<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Respeto a los derechos humanos, Transparencia y Eficacia.</p> </li> </ul> |



## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA   | RIESGOS ÉTICOS   |
|--|--|
| <p><b>COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN, CULTURA Y EDUCACIÓN</b></p> | <p><b>Riesgo ético:</b> Privilegiar de manera injustificada a instituciones públicas, privadas y organizaciones civiles en la implementación de programas, estrategias y acciones para el conocimiento y aplicación del derecho a la no discriminación.</p> <p><b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Legalidad, Imparcialidad, Profesionalismo, Integridad.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Seleccionar sesgadamente los organismos e instituciones con los cuales se establezcan bases de colaboración, convenios, programas, estrategias y acciones conjuntas para promover las transformaciones en materia de inclusión y no discriminación.</p> <p><b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no discriminación, Legalidad, Imparcialidad, Profesionalismo, Integridad.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Enfocar parcialmente la estrategia territorial para promover la formulación de programas estatales y municipales que impulsen políticas y medidas específicas a favor de la igualdad.</p> <p><b>Principio, valor, o regla de integridad transgredida:</b> Legalidad, imparcialidad, Control interno.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Obstaculizar las estrategias de colaboración con instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales que implementen programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación que correspondan a la Coordinación.</p> <p><b>Principio, valor, o regla de integridad transgredida:</b> Transparencia, Profesionalismo, Integridad, Control Interno.</p> |

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS   |
|---|--|
| <p><b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS</b></p>  | <p><b>Riesgo ético:</b> Omitir, retrasar u obstaculizar el trámite y la entrega de información o documentales públicas afectando el ejercicio del derecho de petición de las personas.<br/> <b>Principio, valor o regla transgredida:</b> Transparencia y rendición de cuentas.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> No desempeñar las funciones inherentes al cargo por las personas servidoras públicas, encomendadas de acuerdo con el marco normativo de actuación y resultados programados afectando el logro de las metas institucionales.<br/> <b>Principio, valor o regla transgredida:</b> Oportunidad y eficacia.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> No coadyuvar o auxiliar en equipo a las demás personas servidoras públicas en el cumplimiento de los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.<br/> <b>Principio, valor o regla transgredida:</b> Cooperación.</p> |
| <p><b>DIRECCIÓN DE APOYO A ÓRGANOS COLEGIADOS Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b></p> | <p><b>Riesgo ético:</b> Uso inadecuado de los bienes informáticos que el Conapred dispone.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Economía.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Uso inadecuado de la información personal de las y los integrantes de la Asamblea Consultiva del Conapred.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Lealtad y Transparencia.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> No compartir la información pública con la que cuento.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Transparencia.</p>  |

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS  |
|---|---|
| <p><b>DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS</b></p> | <p><b>Riesgo ético:</b> Obtener gratificaciones de cualquier tipo para llevar a cabo el servicio de Orientación.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Trámites y Servicios.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Realizar, durante la admisibilidad del asunto en la etapa de orientación, las acciones conducentes para avenir a las partes, en los casos que sea procedente, sin respetar los principios de legalidad e imparcialidad.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Trámites y Servicios y Actuación, desempeño y cooperación con integridad</p> <p><b>Riesgo ético:</b> No desahogar el procedimiento de queja con legalidad, imparcialidad y profesionalismo.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Respeto a los derechos humanos.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Realizar el seguimiento de medidas administrativas y de reparación concediendo un trato privilegiado o preferente, por influencias, intereses o prejuicios afectando el compromiso de tomar decisiones objetivas.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Imparcialidad.</p> |

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS  |
|---|---|
| <b>DIRECCIÓN DE<br/>PLANEACIÓN,<br/>ADMINISTRACIÓN Y<br/>FINANZAS</b> | <p><b>Riesgo Ético.</b> Entregar información parcial o a destiempo que sesgue los reportes que dan cuenta de la consecución de las metas definidas y resultados obtenidos en el quehacer institucional.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida.</b> Honradez, Transparencia y Control Interno.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Utilizar la información pública o privada que se haya obtenido en el CONAPRED (en el ejercicio de funciones) con fines de lucro o de divulgación. (solo el área de Comunicación Social puede divulgar información referente al Consejo, previa autorización de las autoridades)<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Lealtad y transparencia.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Acceder a capacitaciones y asesorías brindadas en el CONAPRED, sin hacer uso de los conocimientos y practicas otorgadas en los cursos, obstruyendo de esta manera la mejora continua en el diario actuar.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Realizar el ejercicio del gasto sin considerar lo establecido en las medidas de austeridad republicana.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Eficiencia, Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Entrega de solicitudes de pago a destiempo que sesgue los reportes que dan cuenta de la consecución de las metas definidas y resultados obtenidos con el compromiso institucional<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Realizar el procedimiento de viáticos y pasajes sin respetar el Manual de viáticos y pasajes.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Ocultar u omitir la entrega de documentación al área administrativa correspondiente recibida en la oficialía de partes.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Integridad, interés público, trámites y servicios.</p> |

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS  |
|---|---|
| <b>DIRECCIÓN DE<br/>PLANEACIÓN,<br/>ADMINISTRACIÓN Y<br/>FINANZAS</b> | <p><b>Riesgo Ético:</b> No se siguen los procesos de contratación adecuados.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Contrataciones Públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Falta de control en la entrada y salida de bienes del almacén.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Integridad e interés público.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Indebido uso de vehículos oficiales.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Integridad y eficacia.</p> <p><b>Riesgo Ético:</b> Obstruir u obstaculizar la transferencia secundaria de documentación al Archivo General de la Nación.<br/> <b>Principio valor transgredido:</b> Integridad, interés público y eficacia.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Honradez.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes de personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad y Honradez</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil de puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad y Honradez.</p> |

## 6. Conductas identificadas como riesgos éticos;

| ÁREA  | RIESGOS ÉTICOS  |
|---|---|
| <p><b>SUBDIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL</b></p> | <p><b>Riesgo ético:</b> La relación que se tiene con diversos medios de comunicación masiva para difundir las campañas institucionales del Conapred donde se puede dar preferencia a algún medio buscando obtener un beneficio personal.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Transparencia e Imparcialidad.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Utilizar indebidamente los directorios de los y las periodistas de diversos medios de comunicación para compartirlos con personas ajenas al área y al propio Conapred para obtener un beneficio personal.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Transparencia, Legalidad y Honradez.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Posicionar la imagen de una persona servidora pública determinada para que obtenga un beneficio particular encima de los intereses de la institución y de las necesidades y demandas de la sociedad en general.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Legalidad y Honradez.</p> |
| <p><b>SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN</b></p>             | <p><b>Riesgo ético:</b> No atender o no dar seguimiento a los acuerdos e instrucciones de la persona Titular de la Presidencia del Conapred o la persona encargada del Despacho de la Presidencia del Consejo generados con las personas Titulares de las demás Unidades Administrativas.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p> <p><b>Riesgo ético:</b> Actuar con negligencia en la atención y respuesta a las solicitudes realizadas a la persona Titular de la Presidencia o la persona encargada del Despacho de la Presidencia del Conapred.<br/> <b>Principio, valor o regla de integridad transgredida:</b> Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.</p>   |

## 7. Resultados del Sondeo de percepción de las personas servidoras públicas respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética

| Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio o Valor |  | Administración Pública Federal | Ramo | CONAPRED |
|---|--|--------------------------------|------|----------|
| Principio   | Respeto a los Derechos Humanos             | 8.29                           | 8.37 | 8.73     |
|   | Fracción I (Dignidad)                      | 8.4                            | 8.57 | 9.03     |
|   | Fracción II (Discriminación)               | 8.27                           | 8.40 | 8.81     |
|   | Fracción III (Igualdad)                    | 8.38                           | 8.36 | 9.21     |
|   | Fracción IV (Hostigamiento y acoso sexual) | 8.26                           | 8.44 | 8.83     |
|   | Fracción V (Acoso laboral)                 | 8.04                           | 8.06 | 8.51     |
|   | Fracción VI (Denuncias)                    | 7.53                           | 7.37 | 7.86     |
|   | Legalidad                                  | 8.23                           | 8.41 | 8.79     |
|   | Honradez                                   | 8.15                           | 8.34 | 8.91     |
|   | Lealtad                                    | 8.15                           | 8.25 | 8.44     |
|   | Imparcialidad                              | 7.99                           | 8.05 | 8.10     |
|   | Eficiencia                                 | 8.08                           | 8.34 | 8.99     |
|   | Eficacia                                   | 8.32                           | 8.54 | 9.03     |
|   | Transparencia                              | 8.32                           | 8.63 | 9.37     |
|   | Valor                                      | Respeto                        | 8.29 | 8.36     |
| Liderazgo   |  | 7.92                           | 7.91 | 8.14     |
| Cooperación   |  | 8.08                           | 8.11 | 8.59     |
| Entorno Cultural y Ecológico  |  | 8.37                           | 8.53 | 8.85     |
| Promedio de todos los principios y valores.                         |  | 8.18                           | 8.32 | 8.71     |

Resultados para la pregunta sobre el Código de Conducta del Ente Público:

|                                    |      |      |      |
|------------------------------------|------|------|------|
| "Conozco el Código de Conducta..." | 8.19 | 8.73 | 9.50 |
|------------------------------------|------|------|------|

En el presente ejercicio la UEPPCI se coordinó con la Unidad de Política de Recursos Humanos (UPRRHH), con objeto de integrar el cuestionario electrónico del Sondeo de percepción dentro de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), a efecto de que las personas servidoras públicas de la APF respondieran a ambos cuestionarios en un solo instrumento.

Derivado de lo anterior, el 16 de enero de 2023 la UEPPCI hizo llegar los resultados a este Consejo, en los cuales puede notarse que en todos los principios y valores el CONAPRED obtuvo un puntaje por arriba de lo obtenido a nivel Administración Pública Federal y a nivel de Ramo, inclusive en la pregunta sobre el Código de Conducta del CONAPRED, se obtuvieron los mismos resultados.

Lo anterior es un indicativo de que la percepción de cumplimiento de cada principio y valor es positiva, por lo que el Comité continuará trabajando para mantener esta percepción.

En lo que respecta al Código de Conducta del Consejo, es conocido por la gran mayoría del personal, sin embargo, se continuaran realizando las difusiones que le permitan al personal continuar apropiándose de su contenido.

## 8. Número de peticiones ciudadanas que fueron recibidas;

Durante el ejercicio 2022 no se recibieron peticiones ciudadanas.



## 9. Buena práctica para fomentar la integridad en el CONAPRED

El Comité de Ética en cumplimiento a su Tablero de Control, específicamente a la Actividad 5.2.1. “Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la Acción Pública Federal” eligió la práctica sugerida número 6 “Capacitación en Materia de Género” para implementar en el presente ejercicio con las personas servidoras públicas del Consejo.

La gestión consistió en la promoción e impulso para la realización de un curso en materia de género por lo que se contactó al Instituto Sonorense de las Mujeres, quien durante el “Primer Encuentro de los Comités de Ética” obtuvo un reconocimiento por sus diversas capacitaciones ofertadas al resto del país de manera gratuita.

El Comité de Ética logró concretar la capacitación “Nuevas Masculinidades” con dicho Instituto el 29 de junio a las 12:00 horas, la invitación a participar en la capacitación se realizó mediante el oficio CONAPRED/DPAF/320/2022 para todas las áreas integrantes.

Adicionalmente durante el resto del año se ha enviado a todo el personal mediante correo institucional invitaciones a realizar capacitaciones en materia de género a través del portal del Instituto Nacional de las Mujeres (Punto género, formación para la igualdad) el cual promueve estrategias de capacitación para apoyar y fortalecer el quehacer de las y los servidores públicos que participan de la implementación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres resultando sumamente prácticas al ser totalmente gratuitas y en línea, obteniendo como resultado un total de 57 personas capacitadas en la materia.

## 10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta

Se continuó promoviendo el cumplimiento al contenido del Código de Ética y Código de Conducta, a través de difusiones vía Comunicados institucionales a todo el personal del Consejo.

La Unidad de Ética remitió las difusiones que tienen como objeto el conocimiento y sensibilización del personal sobre el contenido de los Códigos, motivo por el cual se difundió información sobre los principios y valores Respeto a los Derechos Humanos y no discriminación, Transparencia, Legalidad, Cooperación, Eficacia, Honradez, Cuidado del entorno Cultural y Ecológico, Igualdad de género y Respeto.

Aunado a lo anterior, el Comité desarrolló contenidos propios en la materia y en conflictos de intereses y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, difundidos de manera trimestral.