



2019

Informe Anual de Actividades



COMITÉ DE ÉTICA
Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS
DE INTERÉS





Directorio

Miembros	
<p>Pedro Fuentes Burgos Subdirector General de Administración (PRESIDENTE) Tel. 1000-4622 ext.4226 y 4236 Correo electrónico: pedrofuentes@inba.gob.mx</p>	<p>Graciela González Trujillo Coordinadora de Registro y Control de la Dirección de Personal y Presidente suplente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Tel. 1000-4622 ext.1160 y 1165 Correo electrónico: gtrujillo@inba.gob.mx</p>
<p>Joel Manríquez Novelo Titular de la Unidad de Transparencia (Secretario Ejecutivo) Tel. 1000-4622 ext.1913 Correo electrónico: jmanriquez@inba.gob.mx</p>	<p>César Rodríguez Reynoso Secretario Ejecutivo Suplente Tel. 1000-4622 ext.1913 Correo electrónico: creynoso@inba.gob.mx</p>
<p>Claudia del Pilar Ortega González Subdirectora General de Educación e Investigación Artísticas y Miembro Propietario (SUBDIRECTOR GENERAL) Tel. 1000-4622 ext. 3004 Correo electrónico: cportega@inba.gob.mx</p>	<p>Laura Elena Ramírez Rasgado Subdirectora General de Bellas Artes del INBAL Tel. 1000-5600 ext.4324 Correo electrónico: laurarr@inba.gob.mx</p>
<p>Luis Manuel Montes Serrano Director de Asuntos Académicos de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (DIRECTOR NACIONAL) Tel. 1000-5600 ext. 3040 Correo electrónico: lmontes@inbal.gob.mx</p>	
<p>Candelaria Araceli Beltrán Llamas Gerente Administrativa de la Compañía Nacional de Ópera de la Subdirección General de Bellas Artes y Miembro Propietario Correo electrónico: abeltran@inba.gob.mx</p>	<p>Elizabeth Bravo Chávez Coordinadora de Evaluación de Seguimiento Escolar de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas Tel. 86475700 ext. 3075 Correo electrónico: ebravo@inbal.gob.mx</p>



<p>Marlene Malagón Bolaños Jefa de Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Personal (JEFE DE DEPARTAMENTO) Tel. 1000-4622 ext.1161 Correo electrónico: malagon@inbal.gob.mx</p>	<p>Florentino Ponce Hernández Jefe de Departamento en la Dirección de Servicios Educativos Correo electrónico: fponce@inba.gob.mx</p>
<p>Marcela Bello Maldonado Analista de Sistemas Administrativos (OPERATIVO) Tel. 1000-4622 ext.1648 Correo electrónico: mbello@inbal.gob.mx</p>	<p>Vicente Merino Ángel Abogado del Departamento de Control Presupuestal de la Dirección de Personal correo electrónico: vmerino@inba.gob.mx</p>
<p>Yolanda Sierra Enríquez Asistente de Jefe de Departamento en la Dirección General Tel. 1000-4622 Ext. 4026 Correo electrónico: ysierra@inbal.gob.mx</p>	<p>Aldo Vargas Hernández Analista de Sistemas Administrativos de la Dirección de Difusión y Relaciones Públicas Tel. 1000-4622 Ext. 4088 correo electrónico: aldov@inba.gob.mx</p>
<p>Irene Rodríguez Rosales Analista de Sistemas Administrativos de la Dirección de Servicios Informáticos Tel. 1000-4622 Ext. 1809 Correo electrónico: irodriguez@inbal.gob.mx</p>	<p>Irma Catalina Santibáñez Infante Secretaria de la Dirección de la de Asuntos Internacionales Tel. 1000-4622 Ext. 4056 Correo electrónico: irmasi@inba.gob.mx</p>

Índice

I.	Presentación	5
II.	Antecedentes.....	6
III.	Informe Anual de Actividades	7
	a) Objetivo 1	
	b) Objetivo 2	
	c) Objetivo 3	
	d) Objetivo 4	
	e) Objetivo 5	
	f) Objetivo 6	
	g) Objetivo 7	
	h) Objetivo 8	
	i) Objetivo 9	
IV.	Resultados de indicadores de cumplimiento del Código de Conducta	39
V.	Resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto al cumplimiento del Código de Ética.....	41
VI.	ANEXOS.....	46

El Lenguaje empleado en este informe no pretende generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones hechas a un género y otro representan tanto al masculino como al femenino, abarcando ambos sexos.



I

Presentación

“Obra de tal manera que tu forma de actuar pueda referirse como norma universal de conducta”

Immanuel Kant

La ética profesional debe ser entendida como una herramienta poderosa que forma la conciencia de los hombres y desarrolla plenamente su capacidad de juicio, mediante la expresión individual en donde la razón prevalece sobre el instinto.

Es el eje que debe encauzar la conducta de quienes nos asumimos como servidores públicos, reflejado a través de una sólida ética individual y un profundo compromiso social, lo que aunado a los conocimientos que cada uno hemos adquirido, muestre a una persona íntegra con respeto por el cargo, función o tarea que le sean encomendados.

Bajo este contexto es que en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, el “Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, promueve de forma cotidiana una cultura de integridad y ética a través del fortalecimiento de la transparencia, la rendición de cuentas, la legalidad y el combate a la corrupción, así como el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y la equidad de género.

Por lo anterior y en cumplimiento a lo previsto en el numeral 6 inciso o) de 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 rinde el presente Informe Anual de Actividades realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés durante el ejercicio 2019.



II

Antecedentes

- El 20 de abril de 2012, se instaló por primera vez el Comité de Ética del INBAL, como un órgano de consulta y asesoría especializada que contribuye en la emisión, actualización, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.
- El 22 de junio de 2012, se modificó el Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes.
- El 30 de junio de 2014 se renovó el Comité de Ética del INBAL, Órgano Colegiado que entre sus funciones tiene la de difundir e incentivar la adopción de los valores y principios del “Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal”, publicado en el DOF el 31 de julio de 2002, así como adoptar las medidas necesarias para que se observe lo previsto en los “Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones”.
- El 07 de noviembre de 2014, la Directora General del INBAL emitió las modificaciones al Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes.
- Durante la Segunda Sesión Ordinaria 2014, celebrada el 13 de noviembre de 2017, se aprobó las modificaciones emitidas por la Directora General, al Código de Conducta del INBAL.
- El 16 de diciembre de 2015, se instaló por primera vez el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL, para el periodo 2016-2018; como órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Instituto, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, el cual debe orientar y dar certeza plena a sus servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deban sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés y que delimite su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas de la Unidad Administrativa a la que pertenecen, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.



III

Informe de Actividades

Eje I. Capacitación y sensibilización.

Objetivo 1:

Promover una cultura de ética en el INBAL mediante la capacitación y sensibilización de tópicos enfocados a la integridad y prevención de conflictos de interés y combate a la corrupción en el marco de los valores y principios constitucionales del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y del Código de Conducta del INBAL.

Meta 1:

Que 500 servidoras y servidores públicos del INBAL reciban al menos un curso/taller en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción, Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación.

Actividad 1:

Capacitar a las y los servidores públicos correspondientes en temas específicos en materia de Ética e Integridad a través de cursos y/o talleres.

Resultado:

A través de la Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, se implementaron **98** cursos de capacitación en diversos temas como Derechos Humanos, Valores, Lenguaje Incluyente, Perspectiva de Género, Igualdad y No discriminación, atendiendo a un total de **1160** servidores públicos. **(ANEXO 1)**

Meta 2:

Capacitar al 100% de los Miembros del Comité de Ética (9 propietarios y 9 suplentes) con un curso en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción y/o Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o igualdad y no discriminación.



Actividad 2:

Capacitar a los Miembros del CEPCI en un curso en materia de Ética e Integridad.

Resultado:

Se convocó a los miembros del CEPCI, en un curso en materia de ética e integridad, cursos correspondientes a la capacitación de:

- El Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
- Identificación y prevención de conflictos de Interés

Capacitación que se impartió por miembros de la Secretaría de la Función Pública, misma que se llevó a cabo el 9 de octubre de 2019, en las instalaciones del auditorio del Museo Nacional de Arte del INBAL. **(ANEXO 2)**

Eje II. Difusión de contenidos

Objetivo 2:

Realizar una campaña de difusión en materia de Ética e Integridad.

Meta:

Que las y los servidores públicos del INBAL conozcan y comprendan los alcances del Código de Ética, de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta del INBAL.

Actividad 1: Comunicado mensual.

Elaborar y difundir dos comunicados al mes en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción y/o Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación en los Centros de Trabajo.

Resultado:

Con la colaboración de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas, se elaboraron doce comunicados, en los cuales se abordaron las líneas de



acción: Comportamiento Digno; Desarrollo Profesional; Preservación del Medio Ambiente y Relaciones Interpersonales, los cuales fueron colocados en lugares visibles en los diversos Centros de Trabajo. **(ANEXO 3)**

Con el apoyo de la Dirección de Servicios Informáticos, se publicaron de forma mensual los comunicados en materia de Ética e Integridad anteriormente referidos, en los protectores de pantalla del personal del INBAL.

Actividad 2: Mailing.

Elaborar y difundir dos mailings al mes en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción y/o Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o igualdad y no discriminación en los Centros de Trabajo.

Resultado:

A través del correo electrónico institucional, se enviaron los mencionados comunicados, tanto al personal como a colaboradores del INBAL, esto es, dos al mes cada 1º y 15 de cada mes. en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción y/o Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación en los Centros de Trabajo. **(ANEXO 4)**

Actividad 3: Protector de pantalla institucional.

Colocar como protector de pantalla, el comunicado en materia de Ética, Integridad pública, Prevención de conflictos de interés, Anticorrupción y/o Hostigamiento y acoso sexual, Equidad de género, Derechos humanos o Igualdad y no discriminación.

Resultado:

Con el apoyo de la Dirección de Servicios Informáticos, se publicaron de forma quincenal los comunicados en materia de Ética e Integridad anteriormente referidos, en los protectores de pantalla del personal del INBAL, esto es, colocación en los equipos de cómputo ubicados en las instalaciones de Torre Prisma y del Centro Cultural del Bosque, dos comunicados mensuales en materia de integridad y ética. **(ANEXO 5)**



Actividad 4: Mensajes en el conmutador.

Difusión de mensajes en el conmutador alusivos a:

1. Prevención del Acoso y Hostigamiento sexual.
2. Anticorrupción.
3. Principios y Valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Resultado:

A través del conmutador del Instituto, se han difundido tres promocionales relacionados con los principios y valores del Código de Conducta y las funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL. Los mensajes que se han transmitido son los siguientes:

***“Las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.
¡Conoce al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL!”***

Actividad 5: Tríptico informativo.

Elaboración y difusión de dos trípticos informativos referentes a:

1. Prevención de Acos y/o Hostigamientos sexual.
2. Anticorrupción.

Resultado:

Con el apoyo de la Dirección de Personal, se elaboró tríptico referente al Código de Conducta, para su difusión entre el personal del INBAL. **(ANEXO 6)**



Actividad 6: Cartel.

Elaboración y difusión de tres carteles relacionados con:

1. Presentación del acoso y hostigamiento sexual.
2. Principios y Valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
3. Anticorrupción.

Resultado:

Se elaboraron los carteles correspondientes al tema de acoso y hostigamiento sexual, Principios y Valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y Anticorrupción y se colocaron en diversos puntos del Instituto en lugares visibles. **(ANEXO 7)**

Actividad 7: Leyenda en talón de pago.

Inserción de una leyenda sobre el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta, en los talones de pago de los servidores públicos.

Resultado:

La Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, agregó una leyenda diferente, referente al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta; en los talones de pago del personal de este Instituto.

"UTILIZA COMUNICACIÓN INCLUYENTE SIN DISCRIMINACIÓN"
"INBAL LIBRE DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL"
**"CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DENUNCIA AL TEL.
10004622 EXT. 1913"**
**"NUESTRA INSTITUCIÓN PROMUEVE LA IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN"**
"CONSULTA EL CODIGO DE CONDUCTA EN: www.bellasartes.gob.mx"

Actividad 8: Leyenda en el cartel de capacitación.

Agregar una leyenda sobre el Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta en los carteles de capacitación.



Resultado:

A través de la Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, se incorporaron leyendas relacionadas al Código de Ética, a las Reglas de Integridad y al Código de Conducta; en los carteles de capacitación distribuidos en los diferentes Centros de Trabajo. **(ANEXO 8)**

Actividad 9: Capaciteatro.

Difusión de los valores del Código de Ética y las acciones específicas del Código de Ética y las acciones específicas del Código de Conducta a través de dos representaciones de teatro en los lugares de mayor afluencia del Instituto, así como la prevención del acoso y hostigamiento sexual.

Resultado:

El 28 de noviembre de 2019, en el Salón de usos múltiples de la Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado "La Esmeralda", puesta en escena "Amigos Transparentes".

El 17 de diciembre de 2019, bajo la dirección del Maestro Luis Montes y la actuación de los alumnos de la Escuela de Iniciación Artística No. 1, se presentó en la Sala del Centro Cultural del Bosque, la obra teatral "Amigos Transparentes", la cual busca sensibilizar a los servidores públicos en materia de materia de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción.

(ANEXO 9)

Actividad 10: Cine Debate.

Difundir y sensibilizar respecto a temas en materia de Ética e Integridad a través de la proyección de tres películas.

Resultado:

Con el apoyo de la Subdirección de Registro y Control de la Dirección de Personal, se llevaron a cabo tres sesiones de la actividad denominada: "Cine Reflexión", con la proyección de las películas con los siguientes temas: "La forma del agua" respecto a Inclusión y Equidad de Género, "Green Book" y Ética, respecto a Igualdad e Inclusión y "Perfume de Mujer", respecto a Ética e Integridad, todas en el Aula de capacitación.

(ANEXO 10)



Actividad 11: “Primera exposición itinerante en contra de la violencia de género”

Llevar a cabo la “Primera exposición itinerante en contra de la violencia de género” en diversos centros de trabajo del Instituto.

Resultado:

Se llevaron a cabo tanto en la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas como en la Escuela de Iniciación N° 4, la “*Primera exposición itinerante en contra de la violencia de género*” mediante la exhibición del ejercicio plástico, que los alumnos de la Escuela de Iniciación Artística N° 2, desarrollaron con esa temática. **(ANEXO 11)**

Objetivo 3: Difusión de Contenidos

Difundir la existencia del CEPCI como órgano encargado de velar por la observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos, a través del conocimiento de denuncias incumplimiento a la normativa referida.

Meta:

Que todas las personas que colaboren en el Instituto conozcan a quien y como dirigirse en caso de un incumplimiento al Código de Conducta, al Código de Ética o a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública. Además, que se conozca a los Miembros del CEPCI.

Actividad 1:

Realizar una campaña de difusión interna para dar a conocer la existencia, funciones y Miembros del CEPCI.

Resultado:

A través de mailing, en fecha 20 de marzo de 2019, el presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL, emitió el oficio circular CEPCI/001/2019, a través del cual invitó al personal de mando, personal en general y colaboradores del INBAL a consultar el Código de Conducta del INBAL y la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, con el propósito de garantizar un ambiente laboral idóneo al interior del Instituto con apego a los valores de interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no



discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

La normativa se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

<https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/POLITICA-DE-IGUALDAD-Y-NO-DISCRIMINACION.pdf>

https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/codigo_conducta_23072019.pdf

Eje III. Mejora de procesos.

Objetivo 4:

Establecer el marco normativo que garantice con claridad la integración y funcionamiento del CEPCI, así como el procedimiento de recepción y atención de denuncias.

Meta:

Contar con la normativa interna necesaria para garantizar el funcionamiento del CEPCI y brindar certeza y seguridad jurídica a las personas que en ejercicio de sus derechos presentan una denuncia por presunto incumplimiento al Código de Conducta, Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Actividad 1:

Actualizar el Acuerdo que tiene por objeto emitir las "Bases de integración, organización y funciones del CEPCI del INBAL".

Resultado:

Durante la Séptima Sesión Extraordinaria, celebrada el día 13 de mayo de 2019, se aprobó la Actualización de "*Las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del INBAL*".

El Acuerdo se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/Actualizacion_Bases_de_Integracion.pdf



Actividad 2:

Armonizar el Acuerdo que tiene por objeto emitir el procedimiento para la recepción y atención de las Denuncias con lo establecido en la Guía para el otorgamiento de medidas de protección a gestores de integridad en los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Resultado:

Durante la Segunda Sesión Ordinaria, celebrada el día 25 de junio de 2019, se aprobó y formalizó el Acuerdo que tiene por objeto armonizar el *Procedimiento para la recepción y atención de las denuncias con lo establecido en la "Guía para el otorgamiento de medidas de protección a gestores de integridad en los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses"*, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública

El Procedimiento se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridadetica/Procedimiento_recepcion_denuncias_1a_revision_2019.pdf

Actividad 3:

Revisión y actualización del Código de Conducta del INBAL.

Resultado:

Durante la Séptima Sesión Extraordinaria, celebrada el día 13 de mayo de 2019, se aprobó la actualización del "*Código de Conducta del INBAL*"; en el que se agregó el Decálogo de Actuación emitido por la Directora General del INBAL, la doctora Lucina Jiménez López, para un mayor acercamiento dentro de la comunidad.

El Código de Conducta del INBAL se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridad-etica/codigo_conducta_23072019.pdf



Actividad 4:

Armonización del Protocolo de atención de denuncias con lo establecido en la Guía para el otorgamiento de medidas de protección a gestores de integridad en los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Resultado:

Durante la Segunda Sesión Ordinaria, celebrada el día 25 de junio de 2019, se aprobó el Acuerdo de armonización del *Protocolo para la recepción y atención de las denuncias con lo establecido en la "Guía para el otorgamiento de medidas de protección a gestores de integridad en los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses"*, emitido por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

El Protocolo se encuentra publicado en la página oficial del Instituto:

https://inba.gob.mx/multimedia/inba/integridadetica/Protocolo_recepcion_denuncias_1a_revision_2019.pdf

Actividad 5: Mejora de Procesos

Desarrollar acciones que aseguren el cumplimiento de las obligaciones del CEPCI establecidas 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".

Meta:

Contar con los instrumentos necesarios que garanticen que el CEPCI cumpla con sus atribuciones.

Actividad 1:

Elaborar un Programa de Trabajo durante el primer trimestre del año en curso, a fin de determinar los objetivos, metas y actividades del CEPCI.



Resultado:

Durante la Primera Sesión Ordinaria, celebrada el día 20 de marzo de 2019, se aprobó y formalizó el Programa Anual de Trabajo 2019, el cual se incorporó al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. (SSECCOE) **(ANEXO 12)**

Actividad 2:

Suscribir una carta mediante la cual, cada miembro del CEPCI confirme su convicción y compromiso para llevar a cabo las actividades que le sean encomendadas.

Resultado:

Durante la Primera Sesión Ordinaria, celebrada el día 20 de marzo de 2019, los Miembros del Comité suscribieron una "*carta compromiso de los Miembros del Comité*", en términos de lo dispuesto por el numeral 10 de 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*", donde se establecen las responsabilidades de los Miembros Propietarios, Suplentes y Asesores de este Órgano Colegiado, a través de la cual asumieron el compromiso para llevar a cabo las actividades que les son encomendadas, dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se sometan a su consideración, así como cumplir y promover los principios y valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y las líneas de acción del Código de Conducta del INBAL. **(ANEXO 13)**

Actividad 3:

Suscribir una carta de confidencialidad a través de la cual cada miembro del Comité se compromete a resguardar la confidencialidad y no hace mal uso de la información que le sea proporcionada con motivo de su participación en el CEPCI.

Resultado:

Durante la Primera Sesión Ordinaria, celebrada el día 20 de marzo de 2019, los Miembros del Comité suscribieron una "*carta de confidencialidad*", en términos de lo dispuesto por el numeral 6 de 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", donde se establecen la obligación de los Miembros Propietarios y Suplentes de este Órgano Colegiado de firmar un acuerdo de confidencialidad a fin de proteger los datos personales que estén bajo su custodia y sujetarse a lo establecido en las leyes correspondientes a la materia, a través de la cual se comprometen a resguardar la confidencialidad y no hacer mal uso de la información que se les proporciona, así como a no difundir ni distribuir los datos personales a que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones dentro del citado Comité. **(ANEXO 14)**

Actividad 4:

Elaborar y presentar en el mes de enero, al Titular del Instituto o al Órgano de Gobierno, así como al COCODI durante la Primera Sesión Ordinaria del ejercicio fiscal siguiente, el Informe de Actividades del CEPCI.

Resultado:

Durante la Segunda Sesión Extraordinaria, celebrada el día 31 de enero de 2019, se aprobó y formalizó el Informe Anual de Actividades 2018.

Objetivo 6:

Otorgar reconocimientos o premios a servidores públicos del organismo, en reconocimiento a prácticas o conductas ejemplares en materia de Ética e Integridad.

Meta:

Reconocer a los servidores públicos o centros de trabajo que se caracterizan por realizar sus tareas, funciones y actividades con un alto apego a los principios y valores éticos, o bien, por realizar acciones que fortalecen el conocimiento y observación de los mismos.

Actividad 1:

Realizar una ceremonia de entrega de reconocimientos a las personas y centros de trabajo que promuevan acciones o realicen aportaciones a favor de la cultura de la Ética e Integridad.

Resultado:

El martes 17 de diciembre de 2019, en la Sala del Centro Cultural del Bosque, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL, llevó a cabo la "Entrega



de reconocimientos” a diversos Centros de Trabajo y personas que durante el 2019, promovieron acciones o realizaron aportaciones a favor de la cultura de la Ética y la Integridad en el Instituto. **(ANEXO 15)**

Las personas distinguidas fueron:

El elenco que participó en la puesta en escena “Amigos Transparentes”.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: En esta categoría, se reconoce las personas servidoras públicas, así como a los Centros de Trabajo que invirtieron su tiempo en generar acciones de capacitación en materia de Ética e Integridad.

Las Personas servidoras públicas que fueron reconocidas son:

Miguel Martínez Martínez, de la Dirección de Recursos Financieros.

Gloria García Consuelos, del Museo Mural Diego Rivera.

Silvia María García Quezada, del Museo Mural Diego Rivera.

Samantha Coló Andrade, de la Escuela de Artesanías.

Hortensia Yedid Millán Sánchez, de la Escuela de Diseño

María Teresa Montes Castillo, del Centro de Educación Artísticas “David Alfaro Siqueiros” de la Ciudad de Chihuahua.

Los Centros de Trabajo que fueron reconocidos son:

Dirección de Personal, a la

Compañía Nacional de Ópera, y al

Museo Mural Diego Rivera.

DIFUSIÓN DE CONTENIDOS ETICOS: Esta categoría reconoce las personas servidoras públicas, así como a los Centros de Trabajo que invirtieron su tiempo en la difusión de contenidos en materia de Ética, Igualdad de género, No discriminación, Derechos humanos y Relaciones laborales.

Gabriel Ruíz Torres, de la Subdirección General de Bellas Artes,

Juan José Cruz García, de la Dirección de Asuntos Académicos,

Víctor Edgardo Galván Vargas, de la Dirección de Personal

Zaid de Jesús López Juárez, de la Dirección de Personal

En el caso de los centros de trabajo:

Escuela de Diseño, y a la

Dirección de Difusión y Relaciones Públicas.

CENTRO DE TRABAJO ÉTICO: Esta categoría reconoce al Centro de Trabajo y a las personas servidoras públicas que invirtieron su tiempo en generar acciones en materia de Ética e Integridad.



Leonardo Bravo Yáñez, de la Dirección de Personal.
Rebeca Leonor Aguilar Morales y Omar Israel Mendoza Rosas, ambos de la Escuela de Diseño.

Diana Mayra Farías Ortegón, de la escuela de Música y Danza de la Ciudad de Monterrey, Nuevo León

En el caso de los centros de trabajo:

Dirección de Personal, y a la Dirección de Asuntos Internacionales.

VALOR DEL PROFESIONALISMO: Esta categoría reconoce al Centro de Trabajo y a las personas servidoras públicas que representen el valor del profesionalismo en su empleo, cargo o comisión dentro de la institución.

Gabriel Ruíz Torres, de la Subdirección General de Bellas Artes.

Gloria Esquivel Hernández, de la Dirección de Personal.

Doris América Guerrero Méndez, de la Subdirección General de Administración.

Oliva Solís Marroquín, de la Dirección de Asuntos Académicos.

En el caso de los centros de trabajo:

Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas, y al Centro de Experimentación y Producción de Música Contemporánea (CEPROMUSIC).

VALOR DEL LIDERAZGO: Esta categoría reconoce a la persona servidora pública que represente el valor del liderazgo en su empleo, cargo o comisión dentro de la institución.

José Antonio Gamboa Gamboa, de la Dirección General.

Ángel Fuentes Cortés, del Museo Mural Diego Rivera.

Yvone Tovar Espinosa, de la Coordinación de Música y Ópera.

Gabriel Ruíz Torres, de la Subdirección General de Bellas Artes.

VALOR DE EQUIDAD DE GÉNERO: Esta categoría reconoce al Centro de trabajo y a la persona servidora pública que represente la Equidad de género en su empleo, cargo o comisión dentro de la institución.

Renato Leví García Moreno, Director del Centro de Educación Artística "Frida Kahlo".

Y al representante de la Compañía Nacional de Teatro.

VALOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: Esta categoría reconoce al Centro de Trabajo y a las personas servidoras públicas que representen el valor de



la igualdad y no discriminación en su empleo, cargo o comisión dentro de la institución.

Dania Yesica Abarca García, de la Dirección de Recursos Materiales.

Rosa Isela Zavala López, de la Dirección de Personal.

Carlos Alberto Morales Canacasco, del Proyecto de Extensión Cultural.

Alicia Iglesias Azcárate, del Centro de Educación Artística "José Clemente Orozco" de la Ciudad de Guadalajara Jalisco

En el caso de los centros de trabajo:

Coordinación de Protección Civil, al Proyecto de Extensión Cultural, y al Museo de Arte Moderno.

CENTRO DE TRABAJO TRANSPARENTE: Esta categoría reconoce al Centro de Trabajo que se ha distinguido por cumplir cabalmente la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Centro de trabajo: la Dirección de Asuntos Jurídicos

Eje IV. Atención de Denuncias.

Objetivo 7:

Atender de manera eficiente cada una de las denuncias que presente cualquier persona manera directa o bien, que sean canalizados por el Órgano Interno de Control, la Dirección de Asuntos Jurídicos o la Dirección de Personal.

Meta:

Atender el 100% de las denuncias que se presenten al CEPCI

Actividad:

Recibir y atender cada una de las denuncias que se presenten al CEPCI.

Resultado:

Se han recibido y atendido el 100% de las Denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en los siguientes términos:



	DENUNCIA	CENTRO DE TRABAJO INVOLUCRADO	TEMA	SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN	SESIÓN EN LA QUE SE APROBÓ
1	00119	Coordinación Nacional de Teatro.	No dejó acomodar un escritorio como el denunciante quería.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Segunda sesión Extraordinaria 31 de enero del 2019
2	00219	Dirección de Servicios Informáticos.	Quejas en general del director.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Segunda sesión Extraordinaria 31 de enero del 2019
3	00319	CEDART "Luis Spota Saavedra".	Acoso y hostigamiento sexual. (Maestro a alumna).	RESOLUCIÓN. EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Primera Sesión Ordinaria 2019 20 de marzo del 2019
4	00419	"CENCROPAM" Centro Nacional de Conservación y Registro del Patrimonio Artístico Mueble.	Agresión sexual (Insultos, agresión física)	RESOLUCIÓN. EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Octava Sesión Extraordinaria 2019 12 de junio del 2019
5	00519 (Acumulado con 00819).	Centro Nacional de Investigación, Documentación e Información de Teatro "Rodolfo Usigli" (CITRU).	Agresiones verbales por miembro de un sindicato a maestra.	RESOLUCIÓN. EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019



	00819 (Acumular con la 00519)	Centro Nacional de Investigación, Documentación e Información de Teatro "Rodolfo Usigli" (CITRU).	Trato diferenciado y actitudes extralimitadas.	RESOLUCIÓN. EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
6	00619	Palacio de Bellas Artes.	Acoso sexual.	No se pudo determinar que se violentó el Código de Conducta en virtud de que no existieron otras pruebas con las que se pudieran concatenar las mismas, aun así, se mandó a la capacitación.	Novena Sesión Extraordinaria 23 de julio de 2019
7	00719	Dirección de Recursos Financieros	Amenazas por correo electrónico por supuestas infidelidades.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Quinta Sesión Extraordinaria 5 de abril de 2019
9	00919	"La Esmeralda".	Agresiones verbales.	RESOLUCIÓN	Décima Sesión Extraordinaria 27 de agosto de 2019



10	01019 (Acumulada con la 1219, 1619 y 2119)	Coro de Madrigalistas del INBAL.	Suspensión de labores a la cantante soprano.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
11	01119 (Acumulada con la 1519)	Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado "La Esmeralda".	Agresiones físicas y verbales por no agremiarse a sindicato.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
12	01219 (Acumulada con la 10, 16 y 21)	Coro Madrigalista.	Agresiones verbales, discriminación.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
13	01319	Dirección de Asuntos Jurídicos.	Agresiones verbales.	Acuerdo de sobreseimiento.	Sexta Sesión Extraordinaria 29 de abril de 2019
14	01419	Dirección de Recursos Financieros.	Agresiones verbales.	- RESOLUCIÓN	Décima Sesión Extraordinaria



					27 de agosto de 2019
15	01519 (acumulada con la 1119).	Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado "La Esmeralda".	Agresiones físicas, verbales, corrupción, etc.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
16	01619 Acumulada con la 1019, 1219 y 2119	Coro Madrigalista	Agresiones verbales, discriminación.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
17	01719	Escuela Superior de Música.	Abuso de poder por no dejarla participar en un evento. Trafico de influencias.	RESOLUCIÓN	Décima Sesión Extraordinaria 27 de agosto de 2019
18	01819	Dirección de Programación y Presupuesto.	Agresiones físicas y verbales.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
19	01919	Museo de Arte Prehispánico en el estado de Oaxaca.	Hostigamiento o sexual. Hostigamiento o laboral y	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de	Segunda Sesión Ordinaria 25 de junio del 2019

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom center]



			tráfico de influencias.	procedencia para investigar.	
20	02019	Dirección de Programación y Presupuesto.	Irregularidades en la Contratación de personal. Y trato del personal.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Octava Sesión Extraordinaria 12 de junio del 2019
21	02119 (acumulada con 1019, 1219 y 2119)	Coro de Madrigalistas del INBAL.	Hostigamiento Laboral.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
22	02219	Centro de Educación Artística CEDART "Diego Rivera".	Violencia Sexual	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Tercera Sesión Extraordinaria 7 de noviembre de 2019
23	02319	Dirección de Asuntos Jurídicos.	Hostigamiento Laboral	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Tercera Sesión Extraordinaria 7 de noviembre de 2019
24	02419	Teatro de la Danza "Guillermina Bravo", de la Coordinación Nacional de Danza (Centro Cultural del Bosque).	Hostigamiento o Sexual.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en	Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 26 de noviembre de 2019



				el Código de Conducta.	
25	02519	Teatro de la Danza "Guillermina Bravo", de la Coordinación Nacional de Danza (Centro Cultural del Bosque).	Hostigamiento Sexual.	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 26 de noviembre de 2019
26	02619	Centro de Educación Artística (CEDART) "Frida Kahlo".	Hostigamiento y acoso sexual	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta	Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 26 de noviembre de 2019
27	02719	Centro de Producción de Danza Contemporánea (CEPRODAC)	Hostigamiento sexual y laboral	RESOLUCIÓN 7 de noviembre de 2019. No se acreditan las imputaciones realizadas.	Décima Tercera Sesión Extraordinaria 7 de noviembre del 2019
28	02819	Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado "La Esmeralda".	Hostigamiento laboral.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Sesión Extraordinaria 27 de agosto de 2019
29	02919	Centro de Educación Artística (CEDART) "Alfonso Reyes" en Monterrey.	Hostigamiento laboral.	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha



30	03019	Palacio de Bellas Artes.	Hostigamiento sexual	RESOLUCIÓN EXISTEN elementos para determinar que contravino lo dispuesto en el Código de Conducta.	Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 26 de noviembre de 2019
31	03119	Coordinación Nacional de Danza	Hostigamiento laboral	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
32	03219	Escuela Nacional de Danza Folklórica (Coordinación Nacional de Danza).	Discriminación por preferencia sexual.	Acuerdo de conclusión y archivo al no contar con elementos mínimos de procedencia para investigar.	Décima Primera Sesión Extraordinaria 19 de septiembre de 2019
33	03319	Escuela de Iniciación Artística No. 4	Hostigamiento laboral	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha
34	03419	"Siembra. Revista de Bellas Artes." Dirección de Difusión y Relaciones Públicas del INBAL.	Hostigamiento sexual y laboral	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha
35	03519	Palacio de Bellas Artes	Acoso sexual	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha
36	03619	- Escuela Nacional de Danza Folklórica. - Coordinación Nacional de Danza. - CCB	Acoso Laboral (de él hacia ella). Discriminación (De ella hacia él).	RESOLUCIÓN Existen elementos para determinar que la denunciante realizó actos de discriminación.	Cuarta Sesión Ordinaria 6 de diciembre de 2019



37	03719	Gerencia del Palacio de Bellas Artes.	<p>1. primer denunciado-insultos</p> <p>2. segundo denunciado-no señala los hechos de los que se duele.</p>	<p>RESOLUCIÓN</p> <p>En proceso</p>	Sin fecha
38	03819	Escuela Nacional de Danza Folclórica	se dirige a compañero de trabajo con adjetivos homofóbicos.	<p>RESOLUCIÓN</p> <p>En proceso</p>	Sin fecha
39	03919	Conservatorio Nacional de Música	<p>llegalidad y/o Integridad</p> <p>Denunciados reprobaron el examen profesional de denunciante sin dar motivos de forma clara y precisa.</p>	<p>RESOLUCIÓN</p> <p>En proceso</p>	Sin fecha
40	04019	CEDART "Miguel Cabrera", Oaxaca.	<p>El denunciado sostuvo una abierta relación de pareja con una alumna menor de edad.</p> <p>- Tocamientos en las actividades a los alumnos.</p>	<p>RESOLUCIÓN</p> <p>En proceso</p>	Sin fecha
41	04119	Centro de Educación Artística (CEDART) "Frida Kahlo".	Se duele de diversas cuestiones de carácter netamente laboral.	Oficio de archivo y conclusión por no dar contestación a prevención.	EN PROCESO DE SOMETER A APROBACION DE CONCLUSION EN LA

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



					SIGUIENTE SESIÓN.
42	04219	Orquesta de Cámara de Bellas Artes	Cuestiones laborales del director artístico. - Integración de la Comisión Artística. - Proceso para ocupar plaza presupuestal. - No me incluyó en la temporada. - Cambio de artistas extranjeros. - Me excluyó de la imagen institucional.	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha
43	04319	Centro Cultural del Bosque – ex escuela de arte teatral	Agresiones físicas y verbales y actos de discriminación.	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha
44	04419	Posgrado de Cartografías del INBAL	Acoso laboral	RESOLUCIÓN En proceso	Sin fecha

Comisiones Temporales

Se instalaron veintiocho comisiones temporales: La primera, con el objetivo de elaborar el Programa Anual de Trabajo 2019, quedando integrada de la siguiente forma:

Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
Primera	14 de febrero de 2019	AR04-3SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Marcela Bello Maldonado. • Javier Espinoza Oropeza. • Joel Manríquez Novelo. • Marlene Malagón Bolaños.



De la segunda a la vigésima octava, con el objetivo de dar seguimiento a las Denuncias ingresadas a la Secretaría Ejecutiva del este Órgano Colegiado, quedando integradas de la siguiente manera:

Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
Segunda	14 de febrero de 2019	AR03-3SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • María Guadalupe Velarde Dordelly. • Graciela González Trujillo. • María Teresa Bocanegra Velázquez. • Joel Manríquez Novelo.
Tercera	11 de marzo de 2019	AR06-4SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Candelaria Araceli Beltrán Llamas. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Cuarta	5 de abril de 2019	AR03-5SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Marcela Bello Maldonado • Norma Angélica Vázquez Rendon • Araceli Beltrán Llamas. • Joel Manríquez Novelo.
Quinta	29 de abril de 2019	AR03-6SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Marcela Bello Maldonado. • Marlene Malagón Bolaños. • Araceli Beltrán Llamas. • Joel Manríquez Novelo.
Sexta	5 de abril de 2019	AR05-5SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Marlene Malagón Bolaños. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Séptima	29 de abril de 2019	AR04-6SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo.



Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
			<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González. • Araceli Beltrán Llamas. • Joel Manríquez Novelo.
Octava	05 de abril de 2019	AR06-5SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Marcela Bello Maldonado. • Norma Angélica Vázquez Rendón. • Araceli Beltrán Llamas. • Joel Manríquez Novelo.
Novena	29 de abril de 2019	AR06-6SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Claudia del Pilar Ortega González. • Luis Manuel Montes Serrano. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Décima	29 de abril de 2019	AR07-6SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Claudia del Pilar Ortega González. • Luis Manuel Montes Serrano. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Décima primera	13 de mayo de 2019	AR05-7SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Luis Manuel Montes Serrano. • Yolanda Sierra Enríquez.



Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
			<ul style="list-style-type: none"> • Joel Manríquez Novelo.
Décima Segunda	13 de mayo de 2019	AR06-7SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Guadalupe Velarde Dordelly. • Araceli Beltrán Llamas. • Marlene Malagón Bolaños. • Joel Manríquez Novelo.
Décima Tercera	12 junio de 2019	AR05-8SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Araceli Beltrán Llamas. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Décima Cuarta	12 junio de 2019	AR05-8SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo. • Araceli Beltrán Llamas. • Marcela Bello Maldonado. • Joel Manríquez Novelo.
Décima Quinta	23 de julio de 2019	AR03-9SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Luis Manuel Montes Serrano • Araceli Beltrán Llamas • Joel Manríquez Novelo.
Décima Sexta	23 de julio de 2019	AR04-9SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Luis Manuel Montes Serrano • Araceli Beltrán Llamas • Joel Manríquez Novelo.
Décima Séptima	23 de julio de 2019	AR05-9SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Marlene Malagón Bolaños



Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
			<ul style="list-style-type: none"> • Yolanda Sierra Enríquez • Marcela Bello Maldonado • Joel Manríquez Novelo.
Décima Octava	27 de agosto de 2019	AR03-10SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Irma Santibáñez Infante • Marlene Malagón Bolaños • Yolanda Sierra Enríquez • Joel Manríquez Novelo.
Décima Novena	27 de agosto de 2019	AR04-10SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Graciela González Trujillo • Marcela Bello Maldonado • Araceli Beltrán Llamas • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima	27 de agosto de 2019	AR05-10SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Graciela González Trujillo • Luis Manuel Montes Serrano • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima Primera	19 de septiembre de 2019	AR03-11SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Graciela González Trujillo • Luis Manuel Montes Serrano • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima Primera	19 de septiembre de 2019	AR04-11SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Graciela González Trujillo



Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
			<ul style="list-style-type: none"> • Luis Manuel Montes Serrano • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima Tercera	10 de octubre de 2019	AR03-11SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Claudia del Pilar Ortega González • Graciela González Trujillo • Marcela Bello Maldonado • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima Cuarta	10 de octubre de 2019	AR04-11SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Luis Manuel Montes Serrano • Marlene Malagón Bolaños • Irene Rodríguez Rosales • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima Quinta	7 de noviembre de 2019	AR03-13SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Irene Rodríguez Rosales • Luis Manuel Montes Serrano • Claudia del Pilar Ortega González • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima sexta	7 de noviembre de 2019	AR04-13SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Marlene Malagón Bolaños • Yolanda Sierra Enríquez • Marcela Bello Maldonado • Joel Manríquez Novelo.
Vigésima séptima	7 de noviembre de 2019	AR05-13SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Marlene Malagón Bolaños • Yolanda Sierra Enríquez • Graciela González Trujillo



Comisión	Fecha	Acuerdo	Integrantes
Vigésima Octava	26 de noviembre de 2019	AR03-14SECEPCI-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Joel Novelo. Manríquez • Graciela Trujillo. González • Araceli Llamas. Beltrán • Irene Rosales. Rodríguez • Joel Novelo. Manríquez

Eje V. Operación del CEPCI y colaboración con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés.

Objetivo 8:

Asegurar la celebración del mínimo anual de sesiones del CEPCI.

Meta:

Que el CEPCI sesione al menos 4 veces de manera ordinaria durante el ejercicio.

Actividad:

Emitir convocatorias en las cuales se adjunte el orden del día y la carpeta con la documentación relativa a los asuntos a tratar.

Resultado:

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés sesionó en diecinueve ocasiones, cuatro de manera ordinaria y quince de manera extraordinaria, en los siguientes términos:

Sesiones Ordinarias	Fecha
Primera	20 de marzo de 2019
Segunda	25 de junio de 2019
Tercera	25 de septiembre de 2019
Cuarta	06 de diciembre de 2019



Sesiones Extraordinarias	Fecha
Primera	08 de enero de 2019
Segunda	31 de enero de 2019
Tercera	14 de febrero de 2019
Cuarta	11 de marzo de 2019
Quinta	05 de abril de 2019
Sexta	29 de abril de 2019
Séptima	13 de mayo de 2019
Octava	12 de junio de 2019
Novena	23 de julio de 2019
Décima	27 de agosto de 2019
Décima primera	19 de septiembre de 2019
Décima segunda	10 de octubre de 2019
Décima tercera	7 de noviembre de 2019
Décima cuarta	26 de noviembre de 2019
Décima quinta	16 de diciembre de 2019

A través del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) diseñado y administrado por la Secretaría de la Función Pública, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, invitó a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, la aplicación de los cuestionarios electrónicos sobre la satisfacción de personas que presentaron quejas o denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y las percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y sobre los temas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés en el ejercicio 2019.

En el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) diseñado y administrado por la Secretaría de la Función Pública, se incorporaron los siguientes documentos:

- a. Acta de instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- b. Carta de Confidencialidad.
- c. Informe Anual de Actividades 2017.
- d. Reconocimientos del Comité 2015-2017.
- e. Indicadores de cumplimiento.
- f. Programa Anual de Trabajo 2018.
- g. Código de Conducta
- h. Procedimiento para presentar denuncias.



- i. Protocolo para atender denuncias.
- j. Bases para la integración, organización y funcionamiento del CEPCI.
- k. Oficio de designación de Persona Consejera.
- l. Actualización del Código de Conducta.
- m. Evidencia de Invitación a contestar el Cuestionario de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2018.
- n. Evidencia de Invitación a contestar el Cuestionario de satisfacción en la atención de las Denuncias 2018.

Actividades Adicionales.

1. En apoyo a la campaña “Pilares de la nueva ética pública” de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI), la cual tiene como propósito concientizar a las y los servidores públicos en acciones cotidianas que coadyuvarán a la transformación de México, se remitieron infografías vía correo electrónico, a partir del 29 de mayo al 21 de junio del presente año, reforzando la campaña de manera semanal, hasta el 14 de octubre del mismo año.
2. A petición de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública (SFP), se solicitó el apoyo para la difusión de la infografía “Declaración de Modificación de la Situación Patrimonial y de Intereses, 2019”, la cual se remitió el pasado 15 de abril y 25 de mayo, vía correo electrónico a todos los colaboradores de este órgano Desconcentrado.
3. En colaboración con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, de la Secretaría de la Función Pública, se han realizado las siguientes actividades:
 - a) Campaña de difusión de “Pilares de la nueva ética pública”.
 - b) Campaña de difusión “¡Conoce tu nuevo Código de Conducta!”.
 - c) Campaña de difusión “Combate al robo de hidrocarburos”.
 - d) Campaña de difusión Código de Ética de las personas servidoras públicas



IV Resultado Indicadores

Durante la Primera Sesión Ordinaria celebrada el día 08 de marzo de 2018, los Miembros del Comité aprobaron los siguientes indicadores:

A. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta.

Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Calificación
1 Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto a los Derechos Humanos.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos respetan los Derechos Humanos de todas las personas y de acuerdo con las competencias y atribuciones de cada uno de ellos, los garantizan, promueven y los protegen.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	7.99
2 Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	8.02
3 Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	8.01



4	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Integridad.	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos actúan de manera congruente con los principios éticos del servicio público, y en todo momento se aprecia el compromiso de reflejar una ética que responda al interés público, y que genere ante la ciudadanía certeza de su correcto desempeño.	Aplicado por la Secretaría de la Función Pública	7.65
----------	---	--	--	-------------

B. Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.

Nombre	Definición	Fórmula de Cálculo	Porcentaje
1	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.	$\frac{960}{500} * 100$	100%
2	Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión.	$\frac{11}{11} * 100$	100%
3	Índice de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.	$\frac{44}{44} * 100$	100%



		de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.		
4	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo	$\frac{25}{25} * 100$	100%

V Resultado de la evaluación de la percepción respecto al cumplimiento del Código de Ética

A través de correo electrónico de fecha 11 de diciembre de 2019, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, remitió los resultados de la percepción emitida por el personal del INBAL sobre el cumplimiento del Código de Ética en el ejercicio 2018.

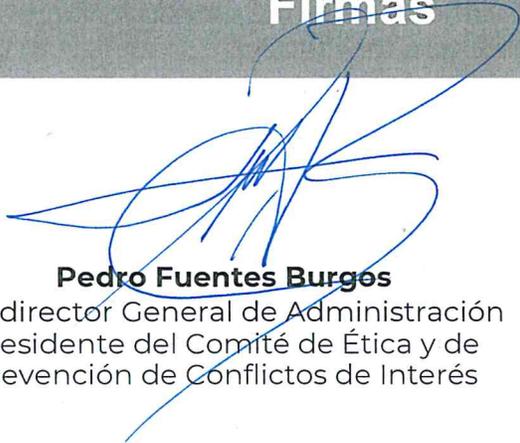
	Indicador de percepción sobre el cumplimiento de los Principio y Valores del Código de Ética	Resultado en Administración Pública Federal	Resultado en el Sector Cultura	Resultado en el INBAL
Principio	Legalidad	8.58	8.10	7.84
	Honradez	8.55	8.17	7.93
	Lealtad	8.49	7.80	7.43
	Imparcialidad	8.38	7.78	7.38
	Eficiencia	8.59	8.12	7.98
	Economía	8.64	8.17	8.04



	Disciplina	8.53	7.90	7.51
	Profesionalismo	8.57	7.94	7.56
	Objetividad	8.46	7.87	7.50
	Transparencia	8.71	8.27	8.03
	Rendición de cuentas	8.50	7.81	7.42
	Competencia por mérito	8.09	7.44	7.00
	Eficacia	8.55	7.98	7.59
	Integridad:	8.54	7.98	7.65
	Equidad	8.54	8.00	7.72
	Valor	Interés Público	8.62	8.13
Respeto		8.70	8.21	7.90
Respeto a los Derechos Humanos		8.79	8.32	7.99
Igualdad y no discriminación		8.76	8.33	8.02
Equidad de género		8.70	8.30	8.01
Entorno Cultural y Ecológico		8.73	8.42	8.13
Cooperación		8.56	7.84	7.46
Liderazgo		8.47	7.29	7.29

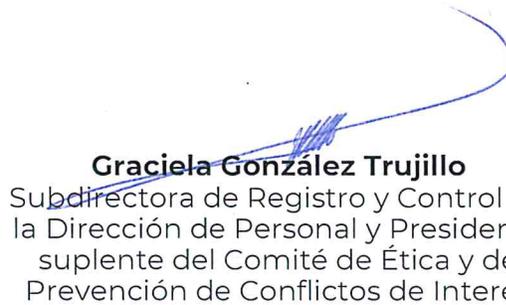


Firmas



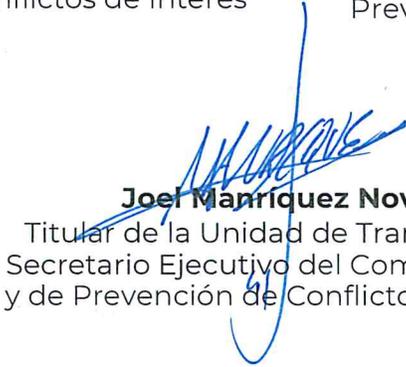
Pedro Fuentes Burgos

Subdirector General de Administración
Presidente del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés



Graciela González Trujillo

Subdirectora de Registro y Control de
la Dirección de Personal y Presidente
suplente del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés



Joel Manríquez Novelo

Titular de la Unidad de Transparencia
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos de Interés

Claudia del Pilar Ortega González
Subdirectora General de Educación e
Investigación Artísticas y Miembro
Propietario



Laura Elena Ramírez Rasgado

Subdirectora General de Bellas Artes
del INBAL y
Miembro suplente





Luis Manuel Montes Serrano

Director de Asuntos Académicos de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas y Miembro Propietario

Candelaria Araceli Beltrán Llamas

Coordinadora Administrativa de la Compañía Nacional de Ópera de la Subdirección General de Bellas Artes y Miembro Propietario

Elizabeth Bravo Chávez

Subdirección de Evaluación de Seguimiento Escolar de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas y Miembro Suplente

Marlene Malagón Bolaños

Jefa de Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Personal y Miembro Propietario

Florentino Ponce Hernández

Jefe de Departamento en la Dirección de Servicios Educativos y Miembro Suplente

Marcela Bello Maldonado

Analista de Sistemas Administrativos y Miembro Propietario

Vicente Merino Ángel

Abogado del Departamento de Control Presupuestal de la Dirección de Personal y Miembro Suplente



Yolanda Sierra Enríquez

Asistente de Jefe de Departamento en la Dirección General y Miembro Propietario

Aldo Vargas Hernández

Analista de Sistemas Administrativos de la Dirección de Difusión y Relaciones Públicas y Miembro Suplente

Irene Rodríguez Rosales

Analista de Sistemas Administrativos de la Dirección de Servicios Informáticos y Miembro Propietario

Irma Catalina Santibáñez Infante

Secretaria de la Dirección de Asuntos Internacionales y Miembro Suplente

