INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, DEL CIAD, A.C. 2018

El presente Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, se elabora de acuerdo a lo previsto en el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

El Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD) en cumplimiento con determinadas obligaciones previstas en los Lineamientos, como lo es, entre otras; Presentar en el mes de enero al titular de la dependencia o entidad o al órgano de gobierno de las entidades según corresponda y a la Unidad, así como en su caso al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un Informe Anual de Actividades.

En cumplimiento con lo anterior, dicho informe de actividades en su versión corta (seguimiento PAT), fue presentado en la cuarta sesión de COCODI el pasado 29 de noviembre de 2018.
No obstante en base al Proceso de Evaluación Integral 2019 realizado por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses se detectó que se omitió dar formalidad en tiempo y forma al presente Informe Anual de Actividades 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
Es por ello que a continuación presentamos el informe en su formato extendido aclarando que se formalizo la aprobación el mismo día miércoles 11 de septiembre de 2019, en la tercera reunión extraordinaria del CEPCI. Este informe se difundirá de manera permanente en la página institucional y en la intranet de la entidad.

Informe Anual de Actividades 2018

I.- Resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo;

Objetivo 1.- Promover la capacitación y sensibilización en los temas de ética, conflicto de interés y hostigamiento laboral y sexual de los servidores públicos del CIAD.

Actividad 1.- Sensibilizar a los servidores públicos del CIAD, a través de los Coordinadores de área, sobre la importancia de su participación en las capacitaciones ofertadas por el CEVINAI en materia de Ética Pública.

Logro: Se realizaron campañas directas de difusión al Personal Académico, Administrativo y Estudiantil del CIAD con la finalidad de concientizar y elevar el interés así como su importancia en las capacitaciones en materia de Ética y Conflictos de Interés. Dicha campaña se realizó a través de invitaciones a los Titulares de las Coordinaciones de Hermosillo y Guaymas en Sonora; Cuauhtémoc y Delicias en Chihuahua, Mazatlán y Culiacán en Sinaloa y Tepic, Nayarit. Dentro de la Coordinación de Hermosillo y Guaymas hubo personal que recibió las capacitaciones de manera virtual. **Grado de cumplimiento:** 100%

Actividad 2.- Realizar una campaña de concientización sobre la actuación pública del personal del CIAD abarcando los temas de: a) Actuación Pública, b) Trámites y Servicios.

Logro: A través de la Normateca publicada en la página del CIAD se difundió la documentación relativa a la Actuación de los Servidores Públicos en temas de Ética y Prevención de Conflicto de Interés. En dicha página se encuentran publicados los siguientes documentos: Bases de integración, organización y funcionamiento, Programa anual de trabajo 2018, Código de Conducta del Personal, Revisión y en su caso actualización del Procedimiento para someter denuncias, Protocolo de atención de denuncias, Procedimiento para la elección anual del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés e Informe Anual de Actividades 2018. **Grado de cumplimiento 100%**

Actividad 3.- Enviar y recabar los formatos de la Declaraciones de cumplimiento y aplicación del Código de Ética, Reglas de Integridad, Código de Conducta y sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual de los servidores públicos del CIAD.

Logro: Durante el último trimestre del 2018 se invitó al personal de CIAD a firmar su declaratoria de cumplimiento y a aplicar el código de conducta, el código de ética y las reglas de integridad. Se logró tener al menos el 60% de las declaratorias firmadas por el personal de CIAD. **Grado de cumplimiento:** 100%

Objetivo 2. Fortalecer la difusión de los documentos normativos en materia de ética y prevención de conflictos de interés generados por el CEPCI.

Actividad 1.- Enviar vía correo electrónico de manera trimestral la información relativa a Ética.

Logro: Durante el 2018 se realizaron varias campañas de difusión de las normas emitidas por el CEPCI en materia de Ética y conflictos de interés. Cabe destacar que a diferencia del 2017 en donde el personal no presentó quejas por falta de información o temor, la difusión de información realizada en el 2018 sí logró captar la atención del personal del Centro. Ello se vio reflejado en la presentación de sus quejas y en el acercamiento al Comité para agradecer la difusión de estos temas. **Grado de cumplimiento**: 100%

Objetivo 3.- Fomentar la capacitación y comunicación asertiva entre los consejeros y el CEPCI.

Actividad 1.- Invitar a Personas consejeras y asesoras a capacitarse y a reunirse con el CEPCI.

Logro: Las personas consejeras y asesoras recibieron capacitación en temas de Hostigamiento sexual, sin embargo no fue posible reunirse con ellas debido a que el CEPCI recibió varias quejas durante el 2018 y se dedicó a atenderlas.

Objetivo 4.- Evaluar la situación real en materia de denuncias a través de encuestas.

Actividad 1.- Aplicar una encuesta y analizar los resultados para implementar estrategias de mejora.

Logro: El 60% del personal de CIAD respondió la encuesta. Los resultados mostraron que durante el 2017 el personal no presentó denuncias por desconocimiento y temor. En base a ello se implementó como estrategia de mejora realizar mayor difusión de documentos, infografías y capacitaciones. Esta estrategia permitió que las personas estuvieran mejor informadas y ejercieran su derecho de presentar las quejas relacionadas con ética y actuación de los servidores públicos. En total se recibieron 8 quejas durante el 2018, a diferencia del 2017 que no se recibió ninguna.

Actividad 2.- Cumplir con el procedimiento para atención de quejas y denuncias.
Logro: Se atendieron en tiempo y forma las denuncias presentadas durante el ejercicio 2018 de acuerdo a la normatividad aplicable y vigente para estos casos. No quedó ningún caso pendiente a la fecha. **Grado de cumplimiento:** 100%

Objetivo 5.- Establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos del CIAD.

Actividad1.- Actualizar las Bases de integración, organización y funcionamiento.
Actividad 2.- Actualizar el Directorio de los integrantes del CEPCI.
Actividad 3.- Aprobar el Programa Anual de Trabajo e Incorporarlo al SSECCOE.
Actividad 4.- Establecer indicadores de cumplimiento.
Actividad 5.- Actualizar el Código de Conducta del Personal.
Actividad 6.- Revisar y en su caso actualizar el Procedimiento para someter denuncias.
Actividad 7.- Difundir el protocolo de atención de denuncias.
Actividad 8.- Establecer o difundir el procedimiento para la elección bienal del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
NOTA:(Se notificó por la Dirección General Adjunta de Ética e Integridad que la selección del nuevo comité se pospone al primer bimestre del 2019)
Actividad 9.- Presentar el Informe Anual de Actividades 2018

Logro: Se realizaron las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normatividad de los CEPCI.
Grado de cumplimiento: 100%

II.- Número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses u otros temas relacionados.

Dos integrantes del CEPCI y tres Consejeras recibieron capacitación a través del curso "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual - Conoce el protocolo para la APF".

III.- Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta.

Sigla:	CIAD
Nombre:	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	**Administración Pública Federal**	**Sector**	**Dependencia o entidad**
Principio	Legalidad	8.59	8.66	8.06
	Honradez	8.51	8.61	8.13
	Lealtad	8.57	8.27	8.01
	Imparcialidad	8.38	8.18	7.92
	Eficiencia	8.49	8.46	7.95
Valor	Interés público	8.57	8.29	8.1
	Respeto	8.6	8.53	8.45
	Respeto a los Derechos Humanos	8.65	8.63	8.42
	Igualdad y no discriminación	8.61	8.49	8.29
	Equidad de Género	8.57	8.54	8.47
	Entorno Cultural y Ecológico	8.58	8.6	8.45
	Integridad	8.58	8.38	8.18
	Cooperación	8.56	8.37	7.73
	Liderazgo	8.37	8.13	7.41
	Transparencia	8.61	8.55	7.58
	Rendición de Cuentas	8.5	8.38	7.6

Indicador de difusión de las materias de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés	88.5%

IV.- Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad.

Se realizó una recomendación a la Unidad con relación a posibles conflictos de intereses, mediante Oficio CE_006_18 de fecha 16 de marzo de 2018 y Oficio_CE_007_18 de fecha 12 de abril de 2018, para la atención de cinco quejas recibidas una a finales de 2017 y cuatro a inicios de 2018.

V.- Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés recomendó:

Al Departamento de Recursos Humanos

Elaborar, publicar y aplicar el procedimiento para la recepción de Formatos de Permiso y para el otorgamiento del bono de puntualidad y asistencia a corto plazo.

Proporcionar inducción, adiestramiento y capacitación al personal de su Departamento para atender a los usuarios de forma eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Establecer e informar por escrito a la comunidad CIAD el procedimiento para el otorgamiento de permisos de ausencia y aclarar en cuales casos si aplica o no aplica, tanto para personal sindicalizado como personal no sindicalizado.

Que en los citatorios que gire al personal del Centro indique de forma clara la normativa que aplica al hecho en cuestión, así como el procedimiento al que se someterá al personal citado.

Realizar una revisión de los documentos normativos existentes, Ley Federal del Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo, para homologar las medidas disciplinarias y sanciones aplicables al personal, revisión de la cláusula 16 *Investigaciones administrativas* y 30 *Licencias*, relacionados al tema.

Que en lo futuro, sea particularmente cuidadoso al momento de iniciar cualquier proceso que implique algún tipo de sanción a un servidor público, asegurando la veracidad e imparcialidad de la información y documentación que maneje y emita, preservando en todo momento la probidad de los mismos.

A la Dirección General

Comunicar por escrito a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, así como a todo el personal adscrito a esta Institución, su estatus de funcionario público y los alcances, límites y compromisos que adquiere según lo establecido en el Acuerdo en materia de ética.

Que en lo futuro, sea particularmente cuidadosa al momento de iniciar cualquier proceso que implique algún tipo de sanción a un servidor público, asegurando la veracidad e imparcialidad de la información y documentación que maneje y emita, preservando en todo momento la probidad de los mismos.

Establecer los criterios claros y objetivos para evaluar al personal supervisado, evitando con ellos la subjetividad en la que puedan incurrir los jefes inmediatos al momento de la evaluación. En caso de que ya existan que se hagan del dominio público.

Establecer y dar a conocer los procedimientos por medio de los cuales se asignan los espacios y herramientas de trabajo a los servidores públicos, así como la autoridad facultada para llevar a cabo la reasignación de los mismos y otorgar, restringir o negar el acceso y uso de laboratorios, cubículos, oficinas, equipo especializado de laboratorio y cómputo.

Gestionar la creación de los reglamentos para el uso de internet, teléfonos celulares y demás dispositivos electrónicos dentro de la jornada laboral.

Reforzar la difusión del Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual y Protocolo de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a nivel institucional.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A.C.

Alberto Castañeda Rosas

Graciela Caire Juvera

Elizabeth Carvajal Millán

Martha Nydia Ballesteros Vásquez

Alfonso García Galaz

Guillermina García Sánchez

Aarón Fernando González Córdova

Martín Valenzuela Melendres

Luz Vazquez Moreno

Libertad Zamorano García

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, DEL CIAD, A.C. 2018

Martha Elva Hernández Lozano

Susana María Scheuren Acevedo

Emmanuel Aispuro Hérnandez

María Sonia Soto Cruz

Elsa Bringas Taddei

Verónica Araiza Sánchez

Leticia Guadalupe Benitez Santos

Griselda Noriega Valenzuela

Francisca Icela Sarabia Cruz

Francisco Julián Calixtro Ruiz

Mililani García Villalobos

Francisca Piña Martínez

Ana Dolores Micker Palafox

María Angélica Córdova Pacheco

Pedro Luis Torres Ramos