



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

2018

El Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Universidad Pedagógica Nacional, es un documento que da cuenta de las tareas y acciones que se desarrollaron durante el año calendario.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Carretera al Ajusco #24. Colonia Héroes de Padierna.

Alcaldía de Tlalpan. Ciudad de México, C.P.14200

Tel. 5630-9700 ext. 1242

www.upn.mx

[Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page.]



DIRECTORIO

OMAR ALBERTO IBARRA NAKAMICHI

Presidente

XÓCHITL L. MORENO FERNÁNDEZ

Titular Electa Temporal

FRANCISCA LOURDES SALAS RAMÍREZ

Suplente Electa Temporal

ALMA FABIOLA HIDALGO MARTÍNEZ

Suplente Electa Temporal

CARLOS OMAR DE LA ROSA DELFÍN

Titular Electo Temporal

JULIO R. HERNÁNDEZ DÚRAN

Suplente Electo Temporal

MARICRUZ MOSCO PERALTA

Titular Electa Temporal

GERARDO GALLEGOS ZÁRATE

Suplente Electo Temporal

EVA F. A. RAUTENBERG Y PETERSEN

Titular Electa Temporal

ADALBERTO RANGEL RUIZ DE LA PEÑA

Suplente Electo Temporal

JOVITA ARIAS SOSA

Titular Electa Temporal

RICARDO DARIO HERNÁNDEZ MORA

Suplente Electo Temporal

MARIBEL PEÑA SÁNCHEZ

Titular Electa Temporal

FRANCISCO MIGUEL CUEVAS ARRELLANO

Suplente Electo Temporal

JOSÉ TRINIDAD GONZÁLEZ CUEVAS

Secretario Ejecutivo y Suplente del presidente



ÍNDICE

Presentación	4
Antecedentes	6
Fundamento	7
Resultados y Logros a Reportar	8
Informe estadístico de las Denuncias y Quejas presentadas en 2018	11
Informe estadístico de las Denuncias por HS y AS presentadas en 2018	13
Conclusiones	14
Glosario	15
Firma de las personas integrantes del CEPCI-UPN	18
Notas finales	19

KRS

F.Y.



PRESENTACIÓN

El presente documento fue desarrollado por el CEPCI-UPN, a través de la secretaría ejecutiva y da cuenta de las tareas y acciones que se desarrollaron durante el año calendario, mediante un Informe Anual de Actividades.

El tres de febrero de 2015, el entonces presidente de la República Enrique Peña Nieto presentó ocho Acciones Ejecutivas para Prevenir la Corrupción y evitar posibles Conflictos de Interés. Entre éstas se encontraban dos encaminadas específicamente a la promoción de la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés:

- a) Emisión de las reglas de integridad como lineamientos que establecen una serie de conductas concretas que constituyen vulneraciones claras a los principios y valores que ampara el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y que deben denunciarse ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de cada dependencia o entidad. Para la Secretaría de la Función Pública (SFP) es de fundamental importancia promover el respeto irrestricto a los temas de derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, integridad y respeto. Por ello es que se impulsan campañas que buscan concientizar sobre la importancia de la no tolerancia a este tipo de conductas en el marco del desempeño de la función pública.
- b) Creación de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI): Dentro de la estructura de la SFP la Unidad está a cargo de generar y coordinar la política en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés. De igual forma funge como coordinadora de las acciones desarrolladas por los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés que se encuentran integrados en las diversas dependencias y entidades del Gobierno Federal y a la vez, promueve y coadyuva con otros poderes, órdenes de gobierno y demás entes públicos, en la adopción de estrategias enfocadas a fortalecer la ética, la integridad y la prevención de conflictos de interés en el Gobierno Federal.



**COMITÉ DE ÉTICA
Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**

En este sentido, los Comités constituyen el eslabón y brazo operador para la implementación de la cultura de ética e integridad pública en el Gobierno Federal, y tienen una conformación democrática de miembros temporales electos, que busca lograr una representación uniforme y total de todos los niveles jerárquicos al interior de las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Estos Comités lideran la política de integridad al propiciar la integridad de los servidores públicos e implementar acciones permanentes de capacitación, concientización y difusión de valores, principios y reglas de integridad que favorezcan su comportamiento ético.

De igual forma son el medio a través del cual se denuncian, por parte de todos los interesados, conductas contrarias al Código de Ética, al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad. Toda denuncia deberá ser conocida y estudiada por los miembros del Comité a fin de emitir un pronunciamiento o recomendaciones que busquen mejorar el clima organizacional al interior de las dependencias o entidades y cerrarles así las puertas a posibles conductas de corrupción.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signature and initials in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



ANTECEDENTES

De conformidad con el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en esta Casa de Estudios durante el mes de febrero, se celebró por segunda ocasión los procesos de nominación y elección de los miembros de carácter temporal del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional (CEPCI-UPN).

NIVEL JERÁRQUICO	No. de NOMINACIONES	No. de ELECCIONES
Director de Área	4	2
Subdirector de Área	2	2
Jefe de Departamento	13	2
Coordinador de Especialidad	12	2
Personal Académico	31	2
Personal Administrativo no Docente de Base	28	2
Personal Operativo de Confianza	25	2

Quedaron representados los siete niveles jerárquicos existentes en la Institución.

Con fecha 10 de abril, durante la celebración de la primera sesión ordinaria, quedó integrado el CEPCI-UPN, en esa misma fecha se aprobó el Programa de Trabajo Anual (PAT-2018)

Se encuentra conformado por 13 personas electas (7 mujeres y 6 hombres) más 1 propietario permanente y 1 secretario ejecutivo, así como tres personas asesoras (OIC, Jurídico y Recursos Humanos) con escolaridad de educación media superior (2 personas), licenciatura (7 personas) y posgrado (5 maestría y 1 doctorado).

Atendiendo los lineamientos generales al momento de la elección, los candidatos fueron reconocidos por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad, juicio informado, colaboración, trabajo en equipo y compromiso.

Adicionalmente, con fundamento en el numeral 9 de los Lineamientos generales que propician la integridad de los servidores públicos (DOF 20-08-2015) se ratificó al secretario ejecutivo en turno quien, además, fue nombrado suplente del presidente.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

FUNDAMENTO

Las atribuciones de los CEPCI tienen como marco normativo el Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de agosto de 2015; así como su modificación del 22 de agosto de 2017.

Con fundamento en el numeral 6, criterios y ; del apartado de las Funciones, inciso e) de los 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 la UEIPPCI establece la presentación de un Informe Anual de Actividades que se describe en este documento, a efecto de que el mismo sirva como instrumento para evaluar los resultados obtenidos por los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública Federal en el año 2018.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Vertical handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin]



RESULTADOS Y LOGROS A REPORTAR

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT-2018)			INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA-2018)	
Objetivo	Meta	Actividad	Resultados	Auto Evaluación
Dar cumplimiento a los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, señalado en el ACUERDO de fecha 20/08/2015, y los ACUERDOS por los que se modifica el diverso de fechas 02/09/2016 y 22/08/2017, todos publicados en el DOF.	Programa Anual de Trabajo	Enviar el Programa Anual de Trabajo aprobado por el CEPCI-UPN, a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.	Durante la primera sesión ordinaria del CEPCI-UPN del año, se atendió en la orden del día el Programa Anual de Trabajo, quedando aprobado en su totalidad mediante el acuerdo 6.4; posteriormente, el PAT fue cargado en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética (SSECCOE).	Auto Evaluación: 100 Componente de CUMPLIMIENTO: Excelente. Componente de DESEMPEÑO: Excelente.
Determinar un mínimo de 4 sesiones ordinarias del CEPCI-UPN	100% de Sesiones Programadas en 2018 del CEPCI-UPN.	Sostener cuatro sesiones ordinarias a lo largo del año. 1ª abril 10 2ª junio 12 3ª septiembre 12 4ª diciembre 11 (NOTA: en caso de requerir celebrar alguna sesión extraordinaria, se convocará con al menos un día hábil de anticipación)	Se celebraron 4 sesiones programadas durante el ejercicio 2018. Se realizó entrega del Informe Anual de Actividades 2017 al Doctor Tenoch Esaú Cedillo Ávalos, Rector de esta Casa de Estudios mediante oficio número R-SA-18-01-31/5 de fecha 31 de enero, con copia al titular de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública (UEEPCI-SFP). Entre las acciones a destacar se tiene la actualización 2018 de los archivos en el portal www.upn.mx, apartado de transparencia; los siguientes documentos: 1. Procedimiento y Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias ante el CEPCI. 2. Formato para la presentación de Queja o Denuncia ante el CEPCI-UPN, y su Instructivo de llenado. 3. Bases de Organización, Integración y Funcionamiento del CEPCI-UPN. 4. Código de Conducta de los Servidores Públicos de la UPN. 5. Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad. Adicionalmente, los documentos del Informe Anual de Actividades 2017 (IAA 2017), Indicadores CEPCI UPN 2018, PAT 2018, Informe de la Integración del Comité en UPN elección de miembros 2018 2019 y los Protocolos de Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; así como el de Actuación de los CEPCI'S en Actos de Discriminación (DOF 180717)	Auto Evaluación: 98 Componente de CUMPLIMIENTO: Excelente. Componente de DESEMPEÑO: Excelente.
Consolidar cursos de inducción y capacitación, con los temas de Ética e Integridad en el Servicio Público.	•100% nuevos Ingresos. •100% Integrantes del CEPCI-UPN •20% del Personal de UPN, aun no capacitado.	Fomentar el trabajo del CEPCI-UPN dando cumplimiento a la normativa en materia de ética e integridad.	Se desarrollaron 6 sesiones formativas en temas de Ética e Integridad Pública dirigidas principalmente a los integrantes electos del CEPCI-UPN (propietarios y suplentes). Así mismo, se tuvo participación en los cursos de: curso masivo abierto en línea de "Prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual. ¡Conoce el Protocolo!; así como curso auto-instructivo El ABC de la igualdad y la no discriminación, promovido por la CONAPRED. Adicionalmente se realizó la entrega a cada integrante del CEPCI-UPN, de un ejemplar de la obra literaria "La ética en los servidores públicos" del Maestro Óscar Diego Bautista, publicado por la UPN como una referencia y sustento teórico en torno al marco institucional de los valores y la ética que los servidores públicos deben observar. Adicionalmente se atendió la invitación de la UEEPCI en participar y asistir a los talleres de ética y Función Pública, La vinculación de los CEPCI con los OIC en el marco de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Política de integridad en el marco del sistema nacional anticorrupción, entre otros.	Auto Evaluación: 98 Componente de CUMPLIMIENTO: Excelente. Componente de DESEMPEÑO: Satisfactorio.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT-2018)			INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA-2018)	
Objetivo	Meta	Actividad	Resultados	Auto Evaluación
Fomentar los valores y principios en materia de ética e Integridad en el servicio público.	2 mensajes por mes.	Emitir mensajes con los valores o principios de Ética e Integridad en el servicio público, mediante el correo de USUARIOS.	Mediante el apoyo permanente de la Unidad de Ética e Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, esta Casa de Estudios ha obtenido periódicamente diversas infografías sobre temas de Ética e Integridad, mismas que han sido difundidas al interior de la Universidad Pedagógica Nacional tanto por el CEPCI-UPN como de la Subdirección de Personal mediante comunicación interna electrónica y la colocación de carteles. Así mismo el desarrollo de foros y espacios de discusión como fue el caso del "Foro de Protocolos de actuación ante la violencia de género y contra la mujer en los espacios universitarios" promovido por el Área Académica 1 de Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión (PEPIC). Lo anterior con el propósito de dar a conocer, discutir, fortalecer y difundir los temas en la materia de ética e Integridad así como violencia de género.	Auto Evaluación: 100 Componente de CUMPLIMIENTO: Satisfactorio Componente de DESEMPEÑO: Satisfactorio.
Evaluar el comportamiento ético de las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.	100% de los servidores públicos que participaron en la encuesta	Medir el conocimiento y el cumplimiento del Código de Conducta de los servidores públicos de la UPN a través de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, mediante: Factores Básicos: 46 Inclusiva y 49 íntegra. Factores Compuestos: 55 equidad de Género; 56 igualdad y no discriminación; 57 Integridad; 58 Interés Público; 61 Respeto; y, 62 Respeto a los Derechos Humanos.	A mediados del semestre, fueron publicados en el portal institucional los resultados de la ECCO 2017, que contienen diversos datos a destacar y que permiten detectar áreas de oportunidad, pero también, avances en la materia de la ética e integridad pública como la medición del conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta de los servidores públicos en la UPN. Por ejemplo: se tiene en el factor VIII. CALIDAD DE LA VIDA LABORAL (numeral 29) un promedio de 85 al factor "Mi jefe me trata con respeto, confianza y sin discriminación", entre otros. En breve se contará con los históricos de las ECCO, el portal institucional www.upn.mx. Para 2018, la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se llevó a cabo durante el periodo comprendido del 1 al 24 de octubre donde se tuvo una participación de 472 servidores públicos lo que representó el 29.69% de participación, en un universo total de 1,590 personas. Del 28 de noviembre al 7 de diciembre de este año ejercicio, se dio inicio a la descarga de los resultados para dar inicio al análisis de la información obtenida.	Auto Evaluación: 98 Componente de CUMPLIMIENTO: Excelente. Componente de DESEMPEÑO: Excelente.
Rendición de cuentas informando a las y los involucrados, la resolución o recomendación de los asuntos que remitan al CEPCI-UPN.	100% de los Asuntos.	Notificar a los interesados, las resoluciones respectivas.	En los casos atendidos e integrados, se notificó (vía electrónica) a los interesados la aceptación, número de expediente y avance de las quejas presentadas. Lo anterior con fundamento en el numeral SEXTO "Principios, Criterios y Funciones" así como SÉPTIMO "Denuncias" señalado en los lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública, suscritos en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, (DOF 20-08-2015) y los ACUERDOS por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética (DOF 02-09-2016 y 22-08-2017) así como en lo establecido en el Procedimiento y Protocolo para la recepción y atención de Quejas y/o Denuncias ante el CEPCI-UPN. Así como por la reciente integración del CEPCI-UPN por el periodo 2018-2019 y los acuerdos adoptados durante las sesiones ordinarias que se celebraron durante el ejercicio. No se omite señalar que, adicionalmente, se informó la integración de la Comisión Temporal correspondiente asignada para dar atención y tramite del asunto además de realizar las diligencias y entrevistas correspondientes.	Auto Evaluación: 90 Componente de CUMPLIMIENTO: Satisfactorio Componente de DESEMPEÑO: Satisfactorio.



PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO (PAT-2018)			INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES (IAA-2018)	
Objetivo	Meta	Actividad	Resultados	Auto Evaluación
Atender los comunicados enviados a los CEPCI's de las dependencias de la Administración Pública	100% de los Comunicados.	Ser eficiente actuando con una cultura de servicio.	Se tuvo una participación activa y de coordinación permanente con la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés y sus enlaces.	Auto Evaluación: 100 Componente de CUMPLIMIENTO: Satisfactorio Componente de DESEMPEÑO: Satisfactorio.
Renovar al 100% de los miembros de carácter temporal del CEPCI-UPN por el periodo febrero 2018 a diciembre 2019.	Elección de 7 miembros propietarios y 7 miembros suplentes mediante un proceso de votación directa.	Elección de miembros (propietarios y suplentes) de carácter temporal del CEPCI-UPN, mediante un sistema de elección abierto.	Elección de 14 nuevos integrantes temporales electos por la comunidad universitaria, de conformidad con el acuerdo sexto, del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (publicado en el DOF el 20-08-2015), y los Acuerdos por los que se modifican los diversos (publicados en el DOF los días 02-09-2016 y 22-08-2017), a finales del mes de enero de 2018, se convocó al personal activo de la Universidad Pedagógica Nacional (Mandos, Personal Académico, Personal Administrativo de Base y Personal Operativo de Confianza) a participar en el proceso proponiendo a servidores públicos, hombres y mujeres, como candidatos y candidatas integrantes temporales, con el fin de integrar el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Universidad Pedagógica Nacional (CEPCI-UPN), por el periodo de febrero 2018 a diciembre 2019, mediante convocatoria impresa colocada en lugares de tránsito del personal y electrónica remitida mediante el correo de usuarios@upn.mx,	Auto Evaluación: 98 Componente de CUMPLIMIENTO: Excelente. Componente de DESEMPEÑO: Excelente.

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

INFORME ESTADÍSTICO DE LAS DENUNCIAS Y QUEJAS PRESENTADAS EN 2018

No.	Núm de Expediente	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Rango de edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Rango de edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Comisión Temporal	Resultado	Síntesis
1	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/001	08/03/2018	08/06/2018	13/06/2018	Hombre	De 30 a 35 años	Mujer	De 45 a 49 años	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	CT - 04 - 2018	Se emitió Resolución y se archiva	<p>Tras haber realizado las entrevistas y diligencias correspondientes, la Comisión Temporal 4-2018 asignada, resolvió:</p> <p>Primero. - Es una responsabilidad del CEPCI-UPN, fomentar acciones permanentes de respeto a los Derechos Humanos, prevención de discriminación e igualdad de género y demás principios y valores.</p> <p>Segundo. - Que la solicitud de la C. Karla Liceaga Martínez de buscar una resolución al maltrato y burlas recibidas por su incapacidad física fue subsanada mediante la disculpa ofrecida por el agresor quien reconoció haber dicho "hablo la chueca" y que se equivocó por lo que hizo y dijo el día que se suscitaron los hechos y ofreció disculpas durante la reunión celebrada con los jefes.</p> <p>Tercero. - Que la C. Cecilia Acevedo Zepeda no es testigo de los hechos al no tener constancia de lo sucedido por no presentarse a trabajar el día que se suscitaron los hechos. Solo se conocen en el trabajo.</p> <p>Cuarto. - Como medida preventiva se recomienda, informar a la Secretaría Académica la presencia de hostilidad entre el personal del área, por lo que se recomienda aprovechar los recursos humanos profesionalizados y especializados de la Universidad.</p> <p>Quinto. - Recomendar a la Secretaría Administrativa, la revisión de protocolos, referente a la presencia de personas ajenas en las áreas restringidas de la Biblioteca a fin de asegurar la integridad física y patrimonial de los trabajadores.</p> <p>Túrnese copia de la presente resolución al expediente y téngase como atendida y resuelta.</p>
2	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/002	18/04/2018	18/07/2018	12/06/2018	s/d	s/d	Mujer	De 50 a 54 años	Valor de Respeto	sin CT	Se Archiva	Con fecha 7 de mayo, la denunciante desistió para continuar con el procedimiento.
3	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/003	14/05/2018	14/08/2018	12/06/2018	Mujer	De 45 a 49 años	Hombre	De 45 a 49 años	Regla de Integridad de Actuación Pública	sin CT	Se Archiva	el pleno del CEPCI-UPN acuerda desechar la solicitud contenida en el expediente, ya que quien levanta la denuncia no es afectado, ni testigo de los hechos. Se instruye informar e invitar a las personas afectadas, a formalizar la denuncia.



No.	Núm de Expediente	Fecha de presentación	Fecha compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Rango de edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Rango de edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Comisión Temporal	Resultado	Síntesis
4	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/004	17/05/2018	17/08/2018	12/06/2018	Hombre	De 20 a 24 años	Hombre	De 45 a 49 años	Valor de Respeto	sin CT	Se tuvo conciliación y se archiva.	Se trató de actos homofóbicos planamente comprobados mediante evidencias escritas y que fueron de conocimiento público por la difusión del agredido, concluyendo finalmente con el ofrecimiento de disculpas del agresor, previa conciliación entre las partes. ACCIONES ADICIONALES PREVENTIVAS: Con fecha 18 de mayo del año en curso, la UPN (mediante comunicado oficial) dio a conocer un pronunciamiento contra los esfuerzos para corregir la orientación sexual y la identidad de género, en conmemoración de la 43ª Asamblea Mundial de la Salud de 1990. Posteriormente mediante acuerdo del CEPCI-UPN celebrado durante la segunda sesión de fecha 12 de junio de 2018, se instruye solicitar opinión al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) mediante Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECOE). Hasta el momento sin respuesta alguna. Atendiendo la recomendación de Rectoría, se emitieron invitaciones a especialistas al interior de nuestra Casa de Estudios, para participar en la revisión y en su caso adecuar a esta Casa de Estudios, un proyecto derivado del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual" así como la implementación de acciones para la atención de las mujeres (sin discriminación ni misoginia) mediante la integración de una Comisión Temporal Revisora al interior del CEPCI-UPN. Por otra parte, mediante oficio R-SA-18-07-06/21 se dio difusión al interior de las áreas Y DIRECCIONES, del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Adicionalmente mediante Oficio Circular número R-SA-18-08-08/04 del 8 de agosto, se solicitó a las diversas áreas de Adscripción mediante sus titulares, la colocación de infografías con los temas: ¿Sabías que la discriminación...?
5	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/005	24/05/2018	24/08/2018	12/09/2018	Hombre	De 25 a 30 años	Mujer	De 45 a 49 años	Valor de Respeto	CT - 05 - 2018	Se emitió Resolución y se archiva	Tras haber realizado las entrevistas y diligencias correspondientes, la Comisión Temporal 5-2018 asignada, resolvió: Con el objeto de brindar los servicios de forma óptima, se recomienda que, los trabajadores que tengan duda sobre la forma de atención de sus órdenes de trabajo se dirijan a sus mandos superiores a través de los canales de comunicación institucional, respetando los niveles jerárquicos, con el objeto de depositar las decisiones en los titulares responsables de las áreas y evitar cualquier posibilidad de controversia o desorganización. Adicionalmente se recomienda implantar mecanismos de armonización para el trabajo colaborativo en el vínculo institucional entre las áreas.
6	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/006	07/08/2018	07/11/2018	10/08/2018	Hombre	s/d	Mujer	s/d	NA	sin CT	Se Archiva	Tras el análisis realizado a la información y documentales proporcionados, se determina que: el asunto presentado por la denunciante, NO ES COMPETENCIA DEL CEPCI-UPN POR SER DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO Y LABORAL, por lo que se le proporciona información y orientación a fin de continuar la denuncia por otras vías. Se archiva.
7	UPN/100/4C.29 /CEPCI-UPN-2018/007	18/09/2018	18/12/2018		Mujer		Mujer	De 40 a 44 años	Valor de Respeto a los Derechos Humanos	CT - 6 - 2018	Sigue en trámite.	Se están realizando las entrevistas y diligencias correspondientes, a cargo de la Comisión Temporal 6-2018 asignada, quienes en breve emitirán resolución/recomendación.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin of the table.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

INFORME ESTADÍSTICO DE LAS DENUNCIAS POR HS Y AS PRESENTADAS EN 2018

No.	FECHA DE PRESENTACIÓN	NÚMERO DE EXPEDIENTE	TIPO DE DENUNCIA	FECHA DESIGNACIÓN DE PERSONA CONSEJERA (iniciales)	IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES	ES DEL CONOCIMIENTO DEL OIC	PRESUNTA(S) VÍCTIMA(S)			PRESUNTO(S) RESPONSABLES			UNIDAD UPN	RESULTADO	SÍNTESIS
							SEXO	RANGO DE EDAD	CARGO	SEXO	RANGO DE EDAD	CARGO			
1	29/07/2018	UPN/100/AC.29/ASyHS-CEPCI-UPN.2018/001	Acoso Sexual.	31/07/2018 ERM	NO (la víctima no lo consideró necesario)	SI	Femenino	40-46 años	Profesora Titular Tiempo Completo	Masculino	26-30 años	Alumno de Asignatura	Ajusco	Amonestación escrita	<p>Presunto Acoso Sexual a cargo de un estudiante mediante el uso del correo electrónico.</p> <ul style="list-style-type: none"> A la presunta víctima, se le brindó información para el manejo y trato adecuado en casos de acoso sexual, así como las acciones legales existentes en nuestro país y del desarrollo de una cultura de prevención y denuncia. La presunta víctima manifestó que no era su deseo iniciar denuncia o trámite legal alguno, en contra del presunto agresor. La presunta víctima solicita sostener una reunión con el presunto agresor para conocer los motivos de su acción en pro de una convivencia sana.
2	02/10/2018	UPN/100/AC.29/ASyHS-CEPCI-UPN.2018/002	Acoso Sexual	02/10/2018 ERM	SI	SI	Femenino	46-50 años	Analista de Sistemas y Procesos "B" / Base	Masculino	50-55 años	Supervisor de Servicios	Ajusco	Ofrecimiento de disculpa con la promesa de no molestar en el futuro.	<p>Presunto Acoso Sexual a cargo de un compañero en el área de trabajo mediante propuestas indecorosas y comentarios inapropiados, así como agresivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> A la presunta víctima, se le brindó información de forma pertinente, completa y clara para el manejo y trato adecuado en casos de acoso sexual, así como las acciones legales existentes en nuestro país. La presunta víctima manifestó que no era su deseo iniciar procedimiento legal alguno, en contra del presunto agresor, en virtud de que ya fue asignado a otra área de trabajo y no quiere perjudicarlo ya que el presunto agresor le ofreció disculpas y prometió no volver a molestarla. La presunta víctima sostiene que su deseo es que quede solo el antecedente de la presente denuncia.



CONCLUSIONES

Una de las tareas de la Administración Pública Federal ha sido desarrollar lineamientos y normativas de integridad y de conducta que orienten el actuar, en el ámbito profesional y social, donde se desenvuelven las personas servidoras públicas en todas las dependencias del Gobierno Federal.

Al interior del CEPCI-UPN, la tarea no ha sido fácil y se tienen áreas de oportunidad y acciones por hacer, que no se limitan a sesiones, protocolos, bases o códigos. En este sentido, se desprende como estrategia imprescindible el desarrollo y profesionalización del recurso humano como condición imprescindible para que las dependencias del sector público enfrenten los desafíos que tienen ante sí, entendiendo por desarrollo del recurso humano, el sentido más amplio de creación de una cultura, con la educación y la superación como elementos consustanciales.

Se tiene la convicción de que, para gestionar y administrar en materia de ética e integridad hay que prepararse e involucrarse. Se requiere la adquisición de habilidades, aptitudes y actitudes hacia una gestión con posibilidades de liderar procesos de transformación reales haciéndolos parte de nuestro quehacer diario en esta, nuestra Casa de Estudios.

Dos compromisos fundamentales para el 2019 serán:

- La construcción de un proyecto de política interna, derivado del Protocolo de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como la implementación de acciones para la atención de la discriminación y misoginia.
- Proponer al Consejo Académico, la integración del Código de Conducta de los servidores públicos de la UPN en el Reglamento de Licenciatura y posgrado con el propósito de que su alcance, aplique a todas las personas que integramos la comunidad universitaria.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a vertical signature and several initials.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

GLOSARIO

Para efectos del Informe Anual de Actividades 2018 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional (CEPCI-UPN) se entenderá por:

- a) **Acuerdo:** Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- b) **Ambiente laboral:** constituye el medio interno de nuestra Universidad u organización, la atmósfera psicológica. Asimismo, involucra diferentes aspectos como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).
- c) **Bases:** Las Bases para la organización, funcionamiento y mecanismos de elección del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- d) **Cargo:** posición formal en una estructura orgánica.
- e) **CEPCI-UPN:** Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional.
- f) **Código de Conducta de los Servidores públicos de la UPN:** Instrumento emitido por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional, que describe los valores esenciales y ofrece pautas generales de las normas de conducta y las responsabilidades que debe observar el personal que labora en esta Casa de Estudios.
- g) **Código de Ética:** El Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal a que se refiere el “Acuerdo” que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- h) **Comisión Temporal:** Órgano colegiado (integrado por miembros del CEPCI-UPN) encargado de resolver las quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, a los Lineamientos Generales o al Código de Conducta de los Servidores públicos de la Universidad Pedagógica Nacional.
- i) **Comité:** Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la UPN.
- j) **Conflicto de interés:** impedimento para ejercer dos o más cargos a la vez por tener la persona intereses contrarios en los mismos. Un conflicto de este tipo puede darse cuando un interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios del servidor público pueda afectar el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones.
- k) **Conocimiento:** hechos o datos de información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación.
- l) **Delito:** acto cometido u omitido en violación de alguna ley que lo prohíbe u ordena y que acarrea alguna pena o medida de seguridad
- m) **Denuncia:** Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.
- n) **Empleo:** ocupación, oficio o trabajo.
- o) **Ética:** conjunto de normas y costumbres que rigen la conducta humana.
- p) **Fomentar:** impulsar el desarrollo y crecimiento de alguna conducta positiva.
- q) **Función:** desempeño de tareas o actividades relacionadas con el puesto laboral.
- r) **Información:** grupo de datos que sirven para la resolución y toma de decisiones.
- s) **Integridad pública:** hace referencia a un individuo correcto, educado, atento, probo e intachable en sus conductas.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature and several smaller initials.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature and several smaller initials.



**COMITÉ DE ÉTICA
Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**

- t) **Interés:** afinidad o tendencia de una persona hacia otro sujeto, cosa o situación.
- u) **Lineamientos Generales:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- v) **Norma:** regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades.
- w) **OIC:** Órgano Interno de Control en la Universidad Pedagógica Nacional.
- x) **Procedimiento:** Marco de actuación para la recepción y atención de quejas y/o denuncias ante el CEPCI-UPN.
- y) **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal:** Lineamiento que establece la obligación de todo servidor público de abstenerse de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública. Documento emitido por las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.
- z) **Queja:** acto de acusación ante la instancia correspondiente de un hecho o suceso.
- aa) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Acuerdo.
- bb) **SFP:** Secretaría de la Función Pública
- cc) **Secretario:** Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Pedagógica Nacional
- dd) **Unidad:** La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la secretaria de la Función Pública.
- ee) **UPN:** Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco, las Unidades de la Ciudad de México y la Comisión Académica Dictaminadora.
- ff) **Valores:** conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas con el fin de que las relaciones sociales sean benéficas.



FIRMA DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL CEPCI-UPN

MIEMBRO	FIRMA
C. Omar Alberto Ibarra Nakamichi Presidente	
C. Xóchitl Leticia Moreno Fernández Propietaria Temporal	
C. Francisca Lourdes Salas Ramírez Suplente Temporal	
C. Alma Fabiola Hidalgo Martínez Suplente Temporal	
C. Carlos Omar De la Rosa Delfín Propietario Temporal	
C. Julio Rodrigo Hernández Durán Suplente Temporal	
C. Maricruz Mosco Peralta Propietaria Temporal	

MIEMBRO	FIRMA
C. Gerardo Gallegos Zárate Suplente Temporal	
C. Eva Francisca A. Rautenberg y Petersen Propietaria Temporal	
C. Adalberto Rangel Ruíz de la Peña Suplente Temporal	
C. Jovita Arias Sosa Propietaria Temporal	
C. Ricardo Darío Hernández Mora Suplente Temporal	
C. Maribel Peña Sánchez Propietaria Temporal	
C. Francisco Miguel Cuevas Arellano Suplente Temporal	

C. José Trinidad González Cuevas
Secretario Ejecutivo, suplente del presidente



NOTAS FINALES

Los documentos mencionados (entre otros más) en este Informe Anual de Actividades 2018, se encuentran en total disposición el portal institucional www.upn.mx

O mediante la siguiente liga: <https://www.upn.mx/index.php/transparencia/integridad-publica>

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]