

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

SEDESOL

SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



Informe Anual de Trabajo 2016

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social

**Directorio de los Miembros del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos de Interés**

Nivel Jerárquico	Miembro Titular Temporal
Presidente	Rodrigo Alejandro Nieto Enríquez
Presidente Suplente y Secretario Ejecutivo	Óscar Bautista
Secretaria Ejecutiva Suplente	Lorena Madrazo Limón
Titular de Unidad, Miembro Temporal Suplente	Mario Zamora Gastelum
Dirección General, Miembro Temporal Titular	Enrique Emigdio Herrera Suárez
Dirección General, Miembro Temporal Suplente	Flora Martha Angón Paz
Director General Adjunto, Miembro Temporal Titular	Erika Yolanda Funes Velázquez
Director de Área, Miembro Temporal Titular	Primitivo Efrahin Avendaño Cano
Director de Área, Miembro Temporal Suplente	Edgar Ricardo Hernández Montalvo
Subdirector de Área, Miembro Temporal Titular	Laura Ángeles Roque

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, possibly representing the members of the committee.]



Nivel Jerárquico	Miembro Titular Temporal
Subdirector de Área, Miembro Temporal Suplente	Danelly Itzell Ayala Montilla
Jefe de Departamento, Miembro Temporal Suplente	Nelly Vianey Aduino Arriola
Enlace, Miembro Temporal Titular	Janet Aceves Fragoso
Enlace, Miembro Temporal Suplente	Jaqueline Micheell Arévalo Palafox
Operativo, Miembro Temporal Titular	Nadia Adriana Acosta Álvarez
Operativo, Miembro Temporal Titular	Olivia Acevedo Soto
Operativo, Miembro Temporal Titular	Miguel Ángel Acevedo Reyes
Operativo, Miembro Temporal Suplente	María Eugenia Acevedo Fabre
Operativo, Miembro Temporal Suplente	Jorge Andrade Cabello
Operativo, Miembro Temporal Suplente	Blanca Estela Acosta Pérez

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Antecedentes

Para dar cumplimiento al *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 del 20 de Agosto de 2015, quedó formalmente instalado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social el 21 de diciembre de 2015.

Dentro de los trabajos realizados se encuentran la publicación de los siguientes documentos normativos sobre la operación y funcionamiento del Comité:

- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social.
- Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y Temporales.
- Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad.
- Código de Conducta de las Secretaría de Desarrollo Social.
- Indicadores del cumplimiento del Código de Conducta.
- Programa Anual de Trabajo 2016 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Se han realizado campañas de difusión y sensibilización sobre estos documentos normativos, así como mensajes explicando el sentido de la ética de en el servicio público.

Para dar cumplimiento al **PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual** publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de agosto de 2016 en donde se hace partícipe a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el pasado 02 de septiembre de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación 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**, se incorporó la **Regla de Integridad 13. Comportamiento digno**, en la que se establece que el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se incluyen aquellas conductas o acciones que pueden considerarse como hostigamiento o acoso sexual; además de los puntos sexto





inciso i, séptimo párrafo ocho, noveno inciso k y primero Transitorio de los **Lineamientos Generales**. A partir de estas modificaciones, se actualizó el Código de Conducta de la Sedesol, incorporando la **Regla de Integridad 13. Comportamiento digno**, siendo aprobado por los integrantes del Comité en la Tercera Sesión Ordinaria 2016 del 16 de diciembre de 2016.

Asimismo, también se considera la participación del Comité en la aplicación del PROTOCOLO de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación y Violencia Laboral, próximo a publicarse.

INDICE

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO
2016..... 6
.... 6

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL..... 11

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL..... 13

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL.....13

CONCLUSIONES..... 14
..... 14

ANEXOS..... 17
..... 17

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016

El Programa Anua de Trabajo aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria 2016 del Comité se integró por diversas actividades que dieran cumplimiento al Acuerdo del 20 de agosto de 2015, una vez establecidas. la Unidad Especializada en Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública estableció los elementos a desarrollar en cada uno de los documentos normativos que establecen las disposiciones para la operación y funcionamiento del Comité a través de las siguientes guías:

1. Guía para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los servidores públicos.
2. Guía para la creación de los Subcomités o Comisiones Permanentes o Temporales.
3. Guía para la elaboración del Código de Conducta propio de cada Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de cada Dependencia o Entidad.
4. Guía para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
5. Guía para la elaboración de las bases de integración, organización y funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
6. Guía para la recepción y atención de quejas y denuncias en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
7. Evaluación de Cumplimiento y Desempeño de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016

Acción	Evidencia	Avance
Lograr imparcialidad en las sesiones del CEPCI a través de la definición de las Responsabilidades de los Miembros del Comité y las Actas.	Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI de la Sedesol	100%
Establecer lo que se espera por parte de los miembros en la descripción de sus Funciones.		
Dar certeza y claridad sobre el procedimiento establecido para Elección de los miembros.		
Establecer los Requisitos para ser miembro.		
Elaborar la regulación del proceso de Alta, suplencia o remoción de los miembros.		
Informe Anual de Actividades.		
Armonización del Código de Conducta.	Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social.	100%
Mantener actualizado el Código de Conducta con base a las posibles modificaciones que se generen a la normativa aplicable a la materia o con la realidad de la Secretaría.	Cuando se presente la ocasión.	100% Permanente
Elaborar el procedimiento de recepción y atención de los incumplimientos al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.	Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como de las Reglas de Integridad	100%
Desarrollar la Leyenda de Información de protección y trata de los datos personales previsto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.	3.1. Cláusula de Confidencialidad, del Mecanismo	100%
Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI de la Sedesol, 4.3- Subcomités	Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y/o Temporales	100%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten initials and numbers in blue ink]



Acción	Evidencia	Avance
<p>Determinar los Factores Específicos por Ramo de la ECCO, se diseñarán para medir la percepción de los Códigos de Conducta en el Sector Desarrollo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución se fomentan los principios de igualdad de género, inclusión, conducta ética y prevención de conflictos de interés. • Mi institución proporciona información para prevenir, atender y sancionar los casos de posibles violaciones a derechos, libertades fundamentales, a los Códigos de Ética y de Conducta. • En mi institución no hay discriminación por motivos de género, preferencia sexual, raza o religión. • Mi institución difunde los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad. • Mi institución cuenta con mecanismos de orientación acerca de la ejecución de los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad. 	<p>100%</p>
<p>Identificación de los reactivos de la ECCO, que puedan servir para medir algunos de los valores establecidos en el recientemente publicado Código de Ética del 20 de agosto de 2015.</p>	<p>Vigilar de manera constante el cumplimiento al Código de Ética y las Reglas de Integridad.</p>	<p>100%</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Acción	Evidencia	Avance
<p>Determinar los Factores Específicos por Ramo de la ECCO, se diseñarán para medir la percepción de los Códigos de Conducta en el Sector Desarrollo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En mi institución se fomentan los principios de igualdad de género, inclusión, conducta ética y prevención de conflictos de interés. • Mi institución proporciona información para prevenir, atender y sancionar los casos de posibles violaciones a derechos, libertades fundamentales, a los Códigos de Ética y de Conducta. • En mi institución no hay discriminación por motivos de género, preferencia sexual, raza o religión. • Mi institución difunde los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad. • Mi institución cuenta con mecanismos de orientación acerca de la ejecución de los Códigos de Ética y de Conducta, así como las Reglas de Integridad. 	<p>100%</p>
<p>Difundir el lugar, horario y funcionarios que brindará la asesoría relacionada al Código de Conducta.</p>	<p>La Secretaría Ejecutiva fungirá como módulo de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta.</p>	<p>100%</p>
<p>Fomentar acciones relacionadas a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.</p>	<p>Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género.</p>	<p>100%</p>



Acción	Evidencia	Avance
<p>Otorgar reconocimientos de áreas o personas que promuevan acciones o realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura ética y la integridad entre las y los servidores públicos.</p>	<p>Reconocer las buenas prácticas en materia de ética e integridad entre los servidores públicos.</p>	<p>0% Mediante correo de fecha 18/10/2016, la UEEPCI informó que está trabajando en una guía sobre el tema de reconocimiento a la integridad en los servidores públicos, sin embargo, aún no están en condiciones de difundirlo. Desde esa fecha aún sigue sin difundirse la Guía.</p>
<p>Difundir el Código de Ética, las Reglas de integridad, los Lineamientos generales, el Código de Conducta de la Sedesol y las Bases del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría.</p>	<p>Difusión a través de Comunicación Interna</p>	<p>100%</p>
<p>Realizar una campaña de sensibilización, con diversos mensajes breves sobre el contenido del Código de Ética, las Reglas de Integridad, los Lineamientos generales y el Código de Conducta.</p>		<p>100%</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

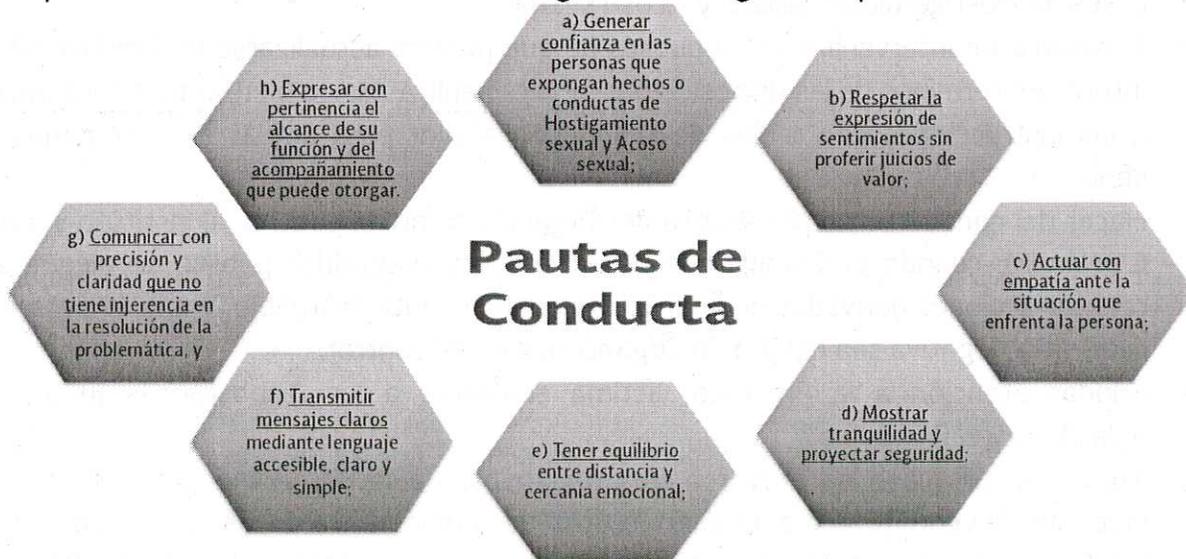
Con fundamento en los numerales 12 incisos "c" y "e", 14, 15, 16, 22 y el transitorio tercero del *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, en donde se establece que las Dependencias deberán contar con el número necesario de Personas Consejeras que serán designadas libremente por los Oficiales Mayores y certificadas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); cuyas funciones son:

1. Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
2. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
3. Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
4. Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
5. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;
6. Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control, al Instituto y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
7. Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
8. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
9. Analizar si de la narrativa de los hechos de la Presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;

10. Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría, y
11. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.

Quando el Comité tenga conocimiento de acciones de servidores públicos proclives al hostigamiento sexual y acoso sexual, se apegará a la **Regla de Integridad número 13. Comportamiento digno** del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 2 de septiembre de 2016, y actuará conforme lo establecido en el **Protocolo** y en el **Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta**.

De acuerdo con el Protocolo, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con la intervención de otras instituciones otorgará a las Personas Consejeras la Certificación requerida en el tema, con la finalidad de generar las siguientes pautas de conducta:



Actualización del Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social

La actualización del Código de Conducta de las Secretaría de Desarrollo Social aprobado el pasado 23 de junio de 2016, tuvo que actualizarse al debido a la publicación del *ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés* en el Diario Oficial de la Federación el pasado 02 de septiembre de 2016, en el que se incluyó la **Regla de Integridad número 13. Comportamiento digno**, en donde se definen aquellas conductas de los servidores públicos que en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función pueden considerarse como acoso u hostigamientos sexual publicado para atender, denunciar y en su caso sancionar aquellos actos considerados en el *PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* del 31 de agosto de 2016.

Dicha actualización consistió en incorporar la **Regla de Integridad número 13. Comportamiento digno**, así como en realizar los ajustes correspondientes al apartado **Sentido y alcance de los Valores Específicos que rigen el Comportamiento Ético de los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social**, siendo aprobado el nuevo Código en la Tercera Sesión Ordinara 2016 del 16 de diciembre de 2016.

PROTOCOLO de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación y Violencia Laboral

En el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece la obligatoriedad del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas y cuya responsabilidad recae en la actuación de los servidores públicos.

El 05 de diciembre de 2016, la Unidad Especializada en Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en coordinación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) presentó el PROTOCOLO de Actuación de los Comités de Ética y de

Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación y Violencia Laboral¹ en el que se establece:

1. La creación de la figura de la *persona asesora*, quien se encargará de realizar el primer contacto con la persona denunciante de un presunto acto de discriminación o violencia laboral, pudiendo acompañarla incluso en la presentación de la denuncia.
2. En casos no graves y donde no exista riesgo de revictimización de la persona agraviada, los Comités buscarán solucionar la denuncia a través de la conciliación entre las partes.
3. Los integrantes del Comité, así como las personas asesoras deberán respetar los derechos de la presunta víctima y generar un ambiente adecuado en beneficio de ésta.

Como parte de las atribuciones del CONAPRED se encuentra coordinar la implementación del **Mecanismo de Gestión Pública sin Discriminación** que ofrece acompañamiento, asesoría y capacitación a los integrantes de los Comités para que estén en posibilidades de atender cualquier denuncia recibida sobre presuntos casos de discriminación.

CONCLUSIONES

La Unidad Especializada en Ética y de Prevención de Conflictos de Interés otorgó a la Secretaría de Desarrollo Social la calificación: **EXCELENTE**, al haber obtenido 118 puntos en la Evaluación del Cumplimiento y Desempeño de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés al haber cumplido con los siguientes elementos:

SFP
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

UUEPCI
UNIDAD ESPECIALIZADA EN ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
<<SEDESOL>>

CUMPLIMIENTO BÁSICO	
Elementos a Evaluar	Cuadros/Puntos
(INTEGRACIÓN) Integración de Comité	20
(BAA 2015) Informe Anual de Actividades 2015	15
(BASES) Bases de Integración, Organización y Funcionamiento	10
(PAT) Programa Anual de Trabajo	18
(INDICADORES) Indicadores de cumplimiento	10
(CÓDIGO) Armonizar el Código de Conducta	25
CUMPLIMIENTO EXTRAORDINARIO	
Elementos a Evaluar	Cuadros/Puntos
(PROCEDIMIENTOS) Inventario para someter quejas y/o denuncias (delaciones)	10
(PROTOCOLO) Procedimiento de atención de quejas y denuncias	10
TOTAL	118

Conforme al puntaje obtenido este Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Interés forma parte del grupo con calificación: **Excelente**

Ciudad de México, 9 de septiembre de 2016

C. Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
P R E S E N T E

Con fundamento en el numeral 3, y en los incisos e) y f) del numeral 6, ambos correspondientes al punto sexto del Acuerdo publicado el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, mediante el cual se emitió la normatividad vigente en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés entre los servidores públicos del Gobierno Federal, esta Unidad tiene a bien informarle que:

"Con base en la revisión de los entregables establecidos en el documento "Evaluación de Cumplimiento y Desempeño de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés", y una vez valorados los elementos determinados en el mismo, la calificación del COMPONENTE CUMPLIMIENTO 2016 es de **118** puntos, mismo que equivale a **25** del máximo posible de 25 establecido para este componente dentro de la Evaluación Integral de los CEPCI 2016.

Con la atenta invitación a que continúen impulsando el adecuado funcionamiento del Comité, a fin de fortalecer la ética e integridad pública, y prevenir los conflictos de interés en SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, aprovecho la ocasión para comunicarle que la **Evaluación del Componente Desempeño** -que representa 75% de la evaluación integral-, será realizado por esta Unidad con base en su Informe Anual de Actividades 2016.

Le envío un afectuoso saludo y quedamos a su disposición para cualquier aclaración o comentario al respecto.

ATENTAMENTE

Lic. Dánila Perálta Perkins

Directora General Adjunta de Planeación y Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés.

¹ Que aún no ha sido publicado en el Diario Oficial de la Federación.

En el 2017 se seguirán realizando campañas de sensibilización sobre el comportamiento ético que deben observar los servidores públicos de la Secretaría, se continuarán difundiendo diversos materiales especializados en el tema, la normatividad existente y se buscarán alternativas que contribuyan al fortalecimiento de una cultura ética en el servicio público de la institución de manera gradual y permanente.

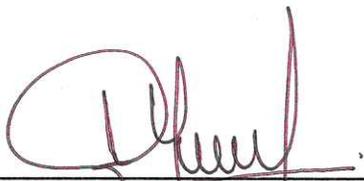
FIRMAS



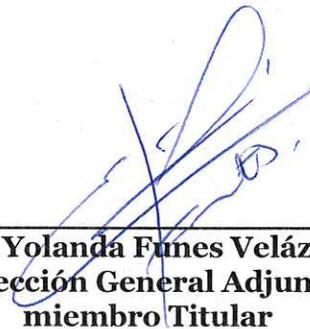
Oscar Bautista
Presidente Suplente y Secretario
Ejecutivo



Lorena Madrazo Limón
Secretaria Ejecutiva Suplente



Enrique Emigdio Herrera Suárez
Dirección General, miembro Titular y
Representante de la Dirección General
de Recursos Humanos



Erika Yolanda Funes Velázquez
Dirección General Adjunto,
miembro Titular



Primitivo Efrahin Avendaño Cano
Dirección de Área, miembro Titular



Laura Ángeles Roque
Subdirección de Área, miembro
Titular



Nelly Vianey Adauto Arriola
Jefatura de Departamento, miembro
Titular

Janet Aceves Fragoso
Enlace, miembro Titular

Nadia Adriana Acosta Álvarez
Operativo, miembro Titular

Miguel Ángel Acevedo Reyes
Operativo, miembro Titular

ANEXOS

Anexo 1. Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Desarrollo Social.

Anexo 2. Bases de Creación, Operación y Funcionamiento de los Subcomités Permanentes y Temporales.

Anexo 3. Mecanismo para atender los casos de Quejas y/o Denuncias por presunto incumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad.

Anexo 4. Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social.

Anexo 5. Indicadores del cumplimiento del Código de Conducta.

Anexo 6. Programa Anual de Trabajo 2016 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Anexo 7. PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Anexo 8. Actualización del Código de Conducta de la Secretaría de Desarrollo Social.

Anexo 9. Campaña de Sensibilización.



