



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

AEF Ciudad **MÉXICO**
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Autoridad Educativa Federal en la
Ciudad de México

2022

Informe Anual de Actividades 2022

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MEXICO



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



Contenido

Glosario.....2

Presentación.....5

I. Resultados de las actividades comprometidas en el PAT 2022 del CEPCI-AEFCM.6

II. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflicto de intereses. 12

 II.1 Número de personas servidoras públicas de la AEFCM que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública en 2022*..... 12

 II.1.1 Número de personas servidoras públicas de la AEFCM que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública 2019-2022. 13

 II.2 Capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética de la AEFCM en el año 2022..... 13

 II.2.1 Capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética de la AEFCM en el año 2022. 14

 II.2.2 Acumulado de capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética en la AEFCM en cursos relacionados con las materias de Ética Pública en el periodo 2019-2022. 15

III. Denuncias presentadas ante el CEPCI de la AEFCM en el 2022. 16

IV. Asuntos concluidos por mediación entre las partes. 16

V. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento. 17

VI. Conductas que el CEPCI de la AEFCM identificó como riesgos éticos..... 18

VII. Resultados del sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2022. 19

VIII. Número de peticiones ciudadanas recibidas en el 2022..... 19

IX. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad. 19

X. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta. 20

XI. Reporte de cartas compromisos de apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidas en el Código de Conducta de la AEFCM..... 20





Glosario.

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del presente Código de Ética, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Actuación bajo conflicto de interés: La falta administrativa grave a que refiere el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal;

Austeridad: Austeridad Republicana como valor fundamental y principio orientador del servicio público mexicano al que refieren los artículos 3, fracción I y 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana.

AEFCM: Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México

Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Código de Ética: El Código de Ética de la Administración Pública Federal, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

CEPCI-AEFCM: Al Comité de Ética de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México democráticamente integrado de conformidad a lo referido en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, el cual tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad en la AEFCM.

Conflictos de intereses: La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.





Corrupción: En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

Denuncia: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del presente Código de Ética.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Interés público: Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública.

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Lineamientos: Los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

OIC: Órgano Interno de Control en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.



PAT: Programa Anual de Trabajo 2022 del CEPCI-AEFCM

Personas servidoras públicas: Aquellas que, con independencia de que pertenezcan a un sindicato, desempeñan un empleo, cargo o comisión en los Entes Públicos, conforme a lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 3, fracción XXV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Persona Asesora: Personas que orientan y acompañan a la presunta víctima por actos discriminatorios.

Persona Consejera: Persona que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Recursos públicos: Conjunto de ingresos financieros y materiales de los que disponen las dependencias y entidades para el cumplimiento de sus objetivos.

Riesgo Ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Secretaría: Secretaría de la Función Pública.

SSECCOE: Herramienta tecnológica administrada por la Secretaría, a través del cual se da seguimiento, coordina y evalúa el funcionamiento y desempeño de los Comités de Ética, en términos del numeral 102 de los Lineamientos.

UEPPCI: Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses perteneciente a la Secretaría de la Función Pública (SFP).



Presentación.

En cumplimiento a lo establecido en las fracciones I a X del artículo 42 del “Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética” publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 2020; así como en los “Elementos para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2022”, emitidos y notificados por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP) el 24 de noviembre de 2022, se presenta el Informe Anual de Actividades 2022 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (CEPCI-AEFCM).

En el presente Informe se presentan los resultados del seguimiento a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo 2022 que incluye la capacitación en materia de ética pública, integridad pública y conflictos de intereses realizadas por las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM durante el ejercicio 2022 y acumulado 2019-2022, incluyendo la capacitación realizada por los miembros del CEPCI-AEFCM.

Asimismo, se expone el número de denuncias recibidas y atendidas conforme a lo señalado en los Lineamientos, durante el ejercicio 2022 y el estatus que guardan al cierre del presente informe.

Además, se presenta el seguimiento a las actividades solicitadas por la UEPPCI, en las que se destacan las acciones de control implementadas en los procesos sustantivos y administrativos ante las situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad así como las actividades implementadas consideradas como buenas prácticas que fomentan la integridad pública al interior de la AEFCM, incluyendo peticiones ciudadanas y acciones de mejora en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Conducta.

Finalmente, se presenta el avance de la entrega de cartas compromiso que ha suscrito el personal de la AEFCM, en apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidos en el Código de Conducta de la AEFCM.



I. Resultados de las actividades comprometidas en el PAT 2022 del CEPCI-AEFCM.

Se cumplió con el 100% de las 16 actividades comprometidas en el PAT del CEPCI-AEFCM a realizar durante el periodo enero – diciembre de 2022; conforme a los 5 ejes fundamentales de actuación del Comité: a) Capacitación y Sensibilización, Asesoría y Consulta; b) Difusión; c) Denuncias; y d) Gestión e) Mejora de procesos. A continuación, se presentan las acciones realizadas y metas alcanzadas en la atención a las actividades.

a) Capacitación, Sensibilización, Asesoría y Consulta.

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Las servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, de interés o materias afines, supera un mínimo acumulado de 60%, u otro valor que permite tener una certeza razonable que hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento.	El porcentaje de personas servidoras públicas de la AEFM que durante la actual administración han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, de prevención de conflictos de intereses o materias afines, supera un mínimo acumulado de 60%, u otro valor que permite tener una certeza razonable que hacia el año 2024 se alcanzará el 100 por ciento.	1.1.1 Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética haya acreditado, al término de 2022, al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provista o sugerida por la UEPPCI.	El CEPCI-AEFCM aseguró que sus miembros, realizaran al menos un curso de capacitación o sensibilización en línea sugeridos por la UEPPCI, mediante la retroalimentación por correo electrónico institucional como medio de notificación de información oficial para dar a conocer los cursos que la Secretaría de la Función Pública impartió a través del portal del Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISIP), previo registro en http://sicavisip.apps.funcionpublica.gob.mx . En este sentido, se tiene registro de que la totalidad de los miembros del CEPCI-AEFCM (propietarios y suplentes) realizaron al menos un curso en línea en materia de ética pública, integridad pública o conflictos de intereses de los cursos sugeridos por la UEPPCI durante el ejercicio 2022. Para el periodo 2019-2022, se registra un acumulado de 165 cursos de capacitación acreditados por todos los miembros del CEPCI-AEFCM.	100%
	1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo acrediten al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, o Ley Federal de Austeridad Republicana.	Para el presente ejercicio 7,821 personas servidoras públicas adscritas a la AEFM que incluye Personal de mando y de Apoyo y Asistencia a la Educación, realizaron al menos un curso de capacitación en materia de ética pública, integridad pública o conflictos de intereses. Para el personal docente, se difundió por correo electrónico institucional, el Calendario de Cursos 2022, que promovió la SFP, a través de la página web del SICAVISIP; Sin embargo, no se cuenta con información sobre el número de personas que han acreditado uno o más cursos en dicha plataforma, toda vez que la SFP no proporciona esa información. Sin embargo, se tiene un total de 33 docentes que han enviado su constancia de capacitación al correo del Comité, como resultado de las recomendaciones emitidas. Finalmente, durante el periodo comprendido entre el 2019 al 2022 se han capacitado 21,867 personas, considerando que en el 2020 se suspendieron las actividades de capacitación, por la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).	100%





Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos de intereses.	Al menos 80% de las solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses que se presentan al Comité de Ética en la AEFM son atendidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles.	1.2.1 Brindar asesoría y orientación en las materias de ética pública y conflicto de intereses y, en caso de recibirlas, remitir oportuna y adecuadamente las consultas sobre esta última materia a la UEPPCI.	El CEPCI-AEFM recibió un total de 8 solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses, las cuales fueron atendidas en un plazo no mayor a 15 días hábiles y fueron reportadas oportunamente en el SSECCOE, lo que representó una eficiencia en la atención a estas solicitudes del 100%	100%

b) Difusión.

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la AEFM en materia de ética pública y conflicto de intereses.	Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2022, son atendidas por el Comité de Ética dentro de los plazos establecidos por la UEPPCI.	2.1.1 Gestionar la difusión de materiales provistos por la UEPPCI, sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines, en términos el Programa Anual de Difusión.	Durante el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFM difundió mediante el correo electrónico institucional los contenidos gráficos o audiovisuales relacionados con el Código de Ética de la Administración Pública Federal, los Conflictos de Interés en el ejercicio público, Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción y Responsabilidades Administrativas de las Personas Servidoras Públicas entre otros, entre los que destacan la difusión mensual del el Principio o Valor del Mes, así como la Recomendación de Libros y Películas relacionados con dichos Principios o Valores conforme a los avisos y fechas que, para tal efecto, emitió la UEPPCI a través del SSECCOE. Con esto, el 100% de las acciones de difusión establecidas en el PAT 2022 del CEPCI-AEFM fueron atendidas dentro de los plazos establecidos y con ello, se impulsó entre el personal de la AEFM el conocimiento y sensibilización sobre estos temas.	100%





Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
		Desarrollar materiales o contenidos propios, y gestionar su difusión en términos del Programa Anual de Difusión sobre temas referentes a la Ética Pública, prevención de la actuación bajo conflicto de interés y materias afines.	Durante el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFCM elaboró y difundió mediante correo electrónico institucional, materiales propios relacionados con la Nueva Ética Pública, Prevención de la actuación bajo conflicto de interés, Responsabilidades Administrativas de las Personas Servidoras Públicas, entre otros.	100%
	2.1.2			

c) Denuncias.

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de la AEFCM.	Al finalizar el año 2022, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.	3.1.1 Concluir la atención y registro de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética en 2021. 3.1.2 Registrar las denuncias que se reciban en el Comité de Ética y atender aquellas que resulten de competencia de este, conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	Durante el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFCM concluyó el seguimiento y atención de 2 denuncias recibidas en el ejercicio fiscal 2021, con la recomendación de cursos de capacitación y acciones de sensibilización a las personas denunciadas. Durante el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFCM recibió 74 denuncias, que se registraron en el SSECCOE, incluyendo la información de la denuncia, así como el principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado; por lo que una vez que se comprobó que reunieran los requisitos de admisibilidad, se dio trámite a 57 de ellas, solicitando a las personas consejeras la conveniencia de emitir medidas protección, emitiéndose para tal efecto, las recomendaciones correspondientes para su atención, que incluyó acciones de capacitación o sensibilización a las Personas Denunciadas o a los Colectivos Docentes. Por las 17 denuncias restantes, 7 fueron archivadas por no ser competencia del Comité y 10 están en curso.	100%
	3.1.3	Entregar al OIC o UR un reporte estadístico de las denuncias que involucren presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, y atender las solicitudes de aclaración o complementación que, en su caso, sean requeridas, a efecto que este último pueda desarrollar una compulsa en la materia.	El CEPCI-AEFCM remitió al OIC el reporte estadístico de denuncias presentadas ante el CEPCI-AEFCM por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual 2020-2022, mismo que fue cargado en el apartado Informe Anual/Documents de la plataforma del SSECCOE conforme al aviso y fecha que, para tal efecto, emitió la UEPPCI.	100%





Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltos por el CE de la AEFCEM.	Al finalizar el año 2022, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, CE de la AEFCEM, han tenido al menos una acción de seguimiento.	3.2.1 Realizar acciones de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos para las denuncias atendidas por el Comité de Ética.	Como seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité, El CEPCI solicitó al Titular de la Unidad Administrativa de donde provino la denuncia, un informe de las acciones realizadas a efecto de verificar el cumplimiento de las mismas. De las 57 denuncias atendidas, se han recibido 8 informes de las acciones realizadas de 15 denuncias relacionadas con presuntos actos de hostigamiento sexual; 33 docentes que han enviado su constancia de capacitación al correo del Comité y 24 personas servidoras públicas han enviado sus cartas compromiso en apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidos en el Código de Conducta de la AEFCEM. También se ha recibido de las Unidades Administrativas, evidencia documental de 5 denuncias en las que se solicitó realizar acciones de sensibilización al colectivo docente y difusión del Violentómetro, y Violentómetro Laboral, así como del Programa de Mediación Educativa promovido por la Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia (CAJT), con la finalidad de promover la Cultura de la Paz y de la no Violencia en Centros Escolares y áreas administrativas de la AEFCEM.	100%

d) Gestión.

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética.	4.1.1 Actualizar el directorio de integrantes del Comité de Ética. 4.1.2 Brindar continuidad o, en su caso, desarrollar una campaña o estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplimiento del Código de Conducta (Suscripción de Carta Compromiso).	Se realizaron en el año 3 actualizaciones al Directorio de Integrantes del Comité en el SSECCOE. Se actualizó el estatus "inactivo", en los plazos y fechas ya no colaboran en el Comité a estatus "inactivo", en los plazos y fechas establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2022; Asimismo, se difundió mediante correo electrónico institucional, como mecanismo de notificación de la información oficial entre los servidores públicos y la AEFCEM el directorio 2022 del CEPCI-AEFCEM. Con la finalidad de que todo el personal adscrito a la AEFCEM conozca y cumpla con los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidas en el Código de Conducta de la AEFCEM, el CEPCI difundió mediante correo electrónico, el Código de Conducta de la AEFCEM, así como la Carta Compromiso con los Principios, Valores y Reglas de Integridad. Se tiene registro de haber recibido en este año, un total de 19,325 cartas compromiso suscritas por el personal de la AEFCEM.	100%





		4.1.3	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI planté durante 2022.	En el 2022, el CEPCI-AEFCM atendió 3 solicitudes de requerimiento de colaboración que la UEPPCI solicitó, entre los que se destacan: 1. Cuestionario de registro de proyecto de Buenas Prácticas; 2. Cuestionario para la implementación de acciones de capacitación, asesorías y seguimiento; 3. Cuestionario referente a la realización de procesos electivos del CE; que incluyó la emisión de un pronunciamiento institucional de no tolerancia al acoso y al hostigamiento sexual; y El posicionamiento de no tolerancia a la corrupción.	100%
--	--	-------	---	--	------

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses sean presentadas al Comité de Ética de la AEFCM por cualquier ciudadano o ciudadana.	Al finalizar el año 2022, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses se presenten al Comité de Ética de la AEFCM son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para atender las peticiones o propuestas que, en materia de ética pública y conflicto de intereses, sean presentadas por cualquier persona al Comité de Ética.	En el 2022, el CEPCI-AEFCM emitió dos recomendaciones relacionadas con peticiones ciudadanas la primera concerniente con la política pública contra la violencia, el acoso y hostigamiento sexual y la segunda, relacionada contra la discriminación en el contexto laboral, el protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales. En ambas situaciones derivó en la difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como del Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	100%





e) Mejora de procesos.

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.	Identificar los riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos del organismo.	Desarrollar la etapa que corresponda para prevenir o mitigar riesgos éticos en procesos institucionales sustantivos, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Con la finalidad atender lo establecido en la Guía para implementar medidas para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos institucionales, el CEPCI-AEFCM con apoyo de los Enlaces de Administración de Riesgos y de Control Interno de las Unidades Administrativas de la AEFCM, se seleccionaron 5 procesos (sustantivos y administrativos) en los que se consideró tener mayor riesgo ético, o que de llegar estos a materializarse podrían tener un mayor impacto en la AEFCM, por lo que se implementarán medidas para mitigar dichos riesgos durante el ejercicio 2022.	100%

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Identificar los controles existentes para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos sustantivos del organismo.	Identificar la existencia de controles para tres o más riesgos éticos para tres o más procesos institucionales sustantivos del organismo.	Generar insumos para mejorar la gestión de riesgos éticos institucionales, en términos de la guía emitida por la UEPPCI.	Se identificaron los controles establecidos en los procesos sustantivos y administrativos en donde se identificó mayor probabilidad de ocurrencia de que se materialice un riesgo de integridad, por lo que se fortaleció el conocimiento y sensibilización con base en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Asimismo, se llevaron a cabo acciones para fortalecer su control.	100%

Objetivo	Meta	Actividad	Acciones Realizadas	Meta Alcanzada
Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.	El Comité de Ética implementa al menos una buena práctica en su actuación durante 2022.	Implementar o adaptar en 2022 una buena práctica del conjunto de acciones que en 2021 fueron reconocidas por la UEPPCI, como las mejores entre todas las presentadas por los Comités de Ética de la APF.	En el 2022, el CEPCI-AEFCM registro el proyecto de Buena Práctica "La Igualdad de Género, la igualdad de oportunidades y de derechos que todos debemos conocer", que tuvo por objeto promover durante el ejercicio 2022 acciones de capacitación y sensibilización en materia de Igualdad de Género que permita a las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM, misma que se realizó a través de los cursos Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres y Género, Masculinidades y Lenguaje incluyente y no sexista, entre otras actividades, misma que se registró en el SSECCOE, en el período establecido por la UEPPCI.	100%





II. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflicto de intereses.

En el presente apartado se presenta el número personas servidoras públicas adscritas a la AEFM que acreditaron al menos un curso en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, u otros temas con el objetivo de fortalecer la misión y visión institucionales. Así mismo, se presenta un acumulado del total de personas servidoras publicas capacitadas en el periodo 2019-2022.

II.1 Número de personas servidoras públicas de la AEFM que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública en 2022*.

Mes	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público a/	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética b/	
Enero	0	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	446	446
Marzo	1	0	0	530	531
Abril	3	0	0	473	476
Mayo	3	0	0	1521	1524
Junio	5	2	0	832	839
Julio	2	8	0	392	402
Agosto	0	1	0	552	553
Septiembre	2	3	0	630	635
Octubre	0	0	1	1118	1119
Noviembre	3	5	0	1288	1296
Total	19	19	1	7782	7821

*Con corte al 15 de noviembre de 2022.

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.



II.1.1 Número de personas servidoras públicas de la AEFCM que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública 2019-2022.

Mes	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total
	Temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público a/	Temas de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Temas de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y	Otros temas vinculados a la promoción de la Ética Pública b/	
2019	0	0	0	5,970	5,970
2020	209	61	10	22	302
2021	57	51	0	7,666	7,774
2022	19	19	1	7,782	7,821
Acumulado	285	131	11	21,440	21,867

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética Pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.

II.2 Capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética de la AEFCM en el año 2022.

En el siguiente cuadro se reporta el número de capacitaciones presentadas por las personas integrantes del CEPCI-AEFCM en el año 2022, en materia de Ética Pública, Conflicto de Intereses, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, entre otros temas contemplados en la fracción X del numeral 25 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Cabe precisar que los cursos presentados por los Miembros, Personas Asesoras y Personas Consejeras de la AEFCM en el periodo 2019-2021, no figuran en esta tabla, ya que se encuentran contemplados, en la tabla "Acumulado de capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética en la AEFCM en cursos relacionados con las materias de Ética Pública en el periodo 2019-2022".





II.2.1 Capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética de la AEFM en el año 2022.

Nombre	Cargo en el CEPCI-AEFM	Miembros del CEPCI-AEFM (propietarios y suplentes) a/ que acreditaron algún curso de:				Total
		Cursos relacionados con la Ética Pública	Cursos relacionados con los Conflictos de Interés	Protocolo para la prevención, sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética b/	
Cesáreo Raúl Foullón Van Lissum	Presidente	0	0	0	4	4
Julio César Calvario Sánchez	Secretario Ejecutivo	0	0	0	4	4
César García Cortés	Secretario Técnico	0	0	0	4	4
Christian Lindsay Huerta Saavedra	Integrante electa	0	0	0	2	2
Elena Gamboa Olvera	Integrante electa	0	0	0	2	2
Liliana García Machuca	Integrante electa	0	0	0	2	2
Margarito Rodríguez Ángeles	Integrante electo	1	0	0	2	3
Marlen Guadalupe Tiznado Brito	Integrante electa	0	0	0	1	1
Nohemí Pérez Escutia	Integrante electa	1	0	0	2	3
Pedro Cabrera Ávila	Integrante electo	0	0	0	2	2
Miguel Ángel Robles Roa	OIC	0	0	0	2	2
María de Jesús Pantaleón Peralta	Presidenta Suplente	1	0	0	2	3
Yesenia Cortés Arellano	Secretaría Ejecutiva Suplente	0	0	1	1	2
Martin Pérez González	Secretario Técnico Suplente	0	0	0	2	2
Porfirio Rosas Cruz	OIC - Suplente	1	1	0	3	5
Silvia Ávalos Bracho	Consejera (AyHS)	0	0	0	2	2
Fátima Itzel Dorado Rivera	Consejera (AyHS)	0	0	0	2	2
Carlos Morales Ramírez	Consejero (AyHS)	0	0	0	2	2
Yadira Yanin Méndez Fernández	Asesora Discriminación	0	0	0	2	2
Socorro Isidoro Palacios	Asesora Discriminación	0	0	0	2	2
Lucía Teresa Serna Liaguno	Asesora Discriminación	1	0	0	2	3
Iris Ledesma Lima	Asesora Discriminación	0	0	0	2	2
Gustavo Rojas Práxedes	Asesor Discriminación	0	0	0	2	2
Fernando Martínez Morales	Asesor Discriminación	0	0	0	2	2
Diana Sánchez Marín	Asesora Discriminación	0	0	0	2	2
Total		5	1	1	55	62

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.



II.2.2 Acumulado de capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del Comité de Ética en la AEFM en cursos relacionados con las materias de Ética Pública en el periodo 2019-2022.

En el siguiente cuadro se reporta el acumulado de capacitaciones realizadas por los Miembros Integrantes del CEPCI-AEFM en temas relacionados con ética, integridad pública, conflictos de intereses, entre otros temas contemplados en la fracción X del numeral 25 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, durante el periodo 2019 – 2022.

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos				Total
	En materia de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	En materia de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	En materia de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Cursos o talleres en otros temas relacionados con la Ética Pública a/	
2019	0	0	0	6	6
2020	15	12	10	18	55
2021	4	5	4	29	42
2022	5	1	1	55	62
Acumulado	24	18	15	108	165

a/Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.



III. Denuncias presentadas ante el CEPCI de la AEFM en el 2022.

A continuación, se informa que el CEPCI en la AEFM recibió un total de 74 denuncias por presuntas vulneraciones a lo establecido en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y en el Código de Conducta de la AEFM, mismas que se enumeran a continuación de acuerdo al Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado:

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 01 de diciembre de 2022			Total [T]=A+B+C	Se dio vista al Órgano Interno de Control
	Archivada	En curso	Concluida con recomendación		
	(A)	(B)	[C]		
Honradez	0	0	3	3	0
Cooperación	0	0	1	1	0
Respeto	3	3	18	23	0
Regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad	0	2	4	5	0
Regla de Integridad de Administración de bienes muebles e inmuebles	0	0	2	2	0
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. I)	1	0	1	2	0
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. II)	0	0	3	3	0
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. III)	0	0	2	2	2
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. IV)	0	2	15	17	10
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. V)	0	3	8	10	0
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. VI)	1	0	0	1	0
Tema no es competencia del Comité de Ética	2	0	0	2	0
Total	7	10	57	74	12

*Con corte al 18 de noviembre de 2022.

IV. Asuntos concluidos por mediación entre las partes.

En el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFM en coordinación con la CAJT, continuó con la implementación del proyecto de **Mediación Educativa**, instrumento que promueve la cultura de la Paz y de la no Violencia en Centros Escolares y áreas administrativas de la AEFM, mediante la resolución pacífica de conflictos.





Al respecto, el CEPCI-AEFCM emitió en 5 de las denuncias que tuvo conocimiento, la recomendación de avenir mediante **Mediación Educativa**, al considerar que las denuncias en cuestión referían controversias presentadas entre personas servidoras públicas adscritas en el mismo centro de trabajo.

V. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento.

En atención a lo aprobado mediante el No. de Acuerdo 01/CE/SO-3/22, de la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI de la AEFCM, celebrada el 12 de abril de 2022, se acordó que el CEPCI-AEFCM continuará promoviendo que personas denunciadas por presuntos actos contrarios al Código de Ética, Código de Conducta o Reglas de Integridad realicen los cursos de "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" y de "Responsabilidades Administrativas de las personas servidoras públicas" según sea el caso, así como aquellos que se imparten a través de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) o INMujeres.

Número de recomendaciones emitidas por el CEPCI-AEFCM en el 2022*

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total [T] = C + D + E	Con seguimiento a las emitidas
	Capacitación o sensibilización	Difusión	Ambas (CyD)		
	[C]	[D]	[E]		
Honradez	0	0	3	3	1
Cooperación	0	0	1	1	1
Respeto	0	0	18	18	9
Regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad	0	0	4	4	1
Regla de Integridad de Administración de bienes muebles e inmuebles	0	0	2	2	2
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. I)	0	0	1	1	1
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. II)	0	0	3	3	3
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. III)	0	0	2	2	2
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. IV)	0	0	15	15	8
Principio de Respeto a los Derechos Humanos (Frac. V)	0	0	8	8	5
Total	0	0	57	57	33





VI. Conductas que el CEPCCI de la AEFCM identificó como riesgos éticos.

En el 2021, el CEPCCI-AEFCM, de conformidad con la "Guía para implementar medidas para prevenir o mitigar riesgos de integridad en procesos institucionales" emitida por la UEPPCI, identificó los procesos sustantivos y administrativos que eran más susceptibles a tener riesgos éticos, o que, de llegar estos a materializarse podrían tener un mayor impacto en la AEFCM, a continuación se presentan las acciones realizadas a dichos procesos:

Clave del Proceso	Nombre del Proceso seleccionado	Riesgo	Descripción del posible riesgo	Acción Realizada
4	Formación, Capacitación y Actualización del Personal Docente y Directivo	Condicionar los Cursos, talleres y/o diplomados de la oferta de formación, capacitación y/o actualización para Educación Básica ofertados a Figuras Educativas.	Proceso para establecer acciones y estrategias para la actualización del personal docente y directivo en lo pedagógico, didáctico y en su caso en su materia, con el objeto de promover una educación de calidad y se vea reflejado en la formación integral del educando.	Se elaboró el Diagnóstico de Necesidades de Formación de acuerdo a la Encuesta establecida por la DGFC en el portal de la AEFCM y se adecuó de acuerdo a las actuales condiciones de la pandemia, privilegiando la formación en línea abierto a todo el personal docente y directivo.
11	Acreditación y Certificación	Condicionar la expedición de Título y Cédula Profesional de los egresados de las escuelas normales públicas y particulares autorizadas en la Ciudad de México.	Proceso para otorgar al educando un documento oficial que acredite y valide sus estudios, con el fin de que este en posibilidades de continuar con su formación académica.	Se elaboró y difundió entre los egresados de las escuelas normales públicas y particulares autorizadas en la Ciudad de México, el cronograma de actividades para su Proceso de Titulación indicando que es un proceso GRATUITO a realizar en el Centro de Actualización del Magisterio.
24	Autorización para Impartir Educación	Condicionar la autorización para impartir Educación Básica en Escuelas Particulares.	Proceso para expedir el acuerdo a través del cual se autoriza al particular a impartir educación básica, especial y para adultos, así como la normal y demás para la formación de maestros de educación básica en la Ciudad de México.	Publicar a vista de los interesados los requisitos que deben cumplir de conformidad con los documentos que conforman los Anexos de los Acuerdos 254, 255, 357 y 276 para expedir la autorización para impartir Educación Básica en escuelas particulares en la Ciudad de México.
34	Recursos Materiales y Servicios	Realizar los procesos de contratación sin verificación de la norma que pudieran proporcionar a las Unidades Administrativas los insumos para el desarrollo de sus procesos.	Procesos de contratación conforme a la normatividad vigente y aplicable.	El personal que realiza la verificación de los procedimientos de contratación de bienes y/o servicios deja constancia de haber consultado el Directorio de Licitantes, Proveedores y Contratistas sancionados de la SHCP.
32	Recursos Humanos	Condicionar el ingreso de personas a los procesos de admisión al servicio público educativo en centros de trabajo sustantivos.	Proceso para la asignación de plazas docentes, directivos y de supervisión en centros de trabajo sustantivos a partir de la identificación de necesidades en las estructuras ocupacionales para fortalecer la prestación del servicio educativo.	La asignación de plazas se realiza de conformidad con la lista nominal ordenada de resultados emitida por la USCAMM y se lleva a cabo a través de un evento público en el que participan observadores que dan certeza y transparencia al proceso.



VII. Resultados del sondeo de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal 2022.

A partir del ejercicio 2022, el Sondeo de Percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Federal se incluyó en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), con la finalidad de racionalizar y simplificar, tanto el tiempo, como el esfuerzo dedicado a contestar y evaluar ambos instrumentos. Para conjuntar dichos instrumentos, se redujo el número de reactivos incluidos en el Sondeo de Percepción, pasando de 33 reactivos en 2021 a 19 reactivos incluidos en la ECCO 2022.

La ECCO 2022, se llevó a cabo del 17 de octubre al 11 de noviembre de 2022, por lo que una vez que la Secretaría de la Función Pública emita los resultados de la ECCO se darán a conocer en la próxima sesión del CEPCI.

VIII. Número de peticiones ciudadanas recibidas en el 2022.

En el 2022, el CEPCI-AEFCM recibió dos solicitudes de peticiones ciudadanas, la primer referente a conocer cuál era la política pública contra la violencia, el acoso y hostigamiento sexual y la segunda era sobre conocer las acciones que se emprenden al interior de la AEFCM contra la discriminación en el contexto laboral, el protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales.

En este sentido, se informa que el CEPCI-AEFCM realizó las gestiones necesarias para atender las peticiones ciudadanas mismas que se registraron en el apartado de Documentos/Informe Anual de la plataforma del SSECCOE el formato correspondiente.

IX. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad.

De conformidad con el Aviso SSECCOE-004 "Cuestionario de registro buenas prácticas 2022." emitida por la UEPPCI, el CEPCI-AEFCM seleccionó y registró el proyecto: **"La Igualdad de Género, la igualdad de oportunidades y de derechos que todos debemos conocer**, con el objetivo de promover durante el ejercicio 2022 acciones de capacitación y sensibilización en materia de Igualdad de Género que permita a las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM, adquirir los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral en favor de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.

El proyecto de buena práctica implementado por el CEPCI-AEFCM constó de dos estrategias:

Primera: Impartir cursos de capacitación en materia de Igualdad de Género a:

- a) La totalidad de las personas servidoras públicas sujetas al servicio profesional de carrera en la APF adscritas a la AEFCM.
- b) Al 3.5% del personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE).



Segunda: Difundir mediante correo electrónico institucional a las 104,800 personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM, diversos contenidos gráficos o audiovisuales propios relacionados con la Igualdad de Género.

Para la consecución de la buena práctica, el CEPCI-AEFCM coadyuvó en la promoción de las acciones para la implementación de los cursos de capacitación, así como la difusión de materiales relacionados con la Igualdad de Género en conjunto con las siguientes Unidades Administrativas adscritas a la AEFCM, entre ellas la Coordinación General de Recursos Humanos de la Unidad de Administración y Finanzas, la Coordinación de Asuntos Jurídicos.

En este sentido, el CEPCI-AEFCM, atendió dicha actividad y reportó los resultados obtenidos en el apartado: Informe Anual/Documentos de la plataforma del SSECCOE conforme a los avisos y fechas que, para tal efecto, emitió la UEPPCI a través de correo electrónico. A la fecha del presente informe, se encuentra en espera de la evaluación de Buenas Prácticas en materia de Ética Pública 2022 por parte de la UEPPCI, por lo que este Comité informará los resultados de dicha evaluación una vez sea remitida.

X. Acciones de mejora en las Unidades Administrativas en las que se detectaron conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.

En el ejercicio 2022, el CEPCI-AEFCM en colaboración con la Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia (CAJT) y el Centro de Desarrollo Informático "Arturo Rosenblueth" (CDIAR) se difundió mediante el correo electrónico institucional, contenidos gráficos relacionados con el combate a la corrupción, en concreto, con la plataforma **Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción** plataforma promovida por la Secretaría de la Función Pública (SFP) para alertar actos graves de corrupción.

Asimismo, realizó las acciones necesarias para promover, a través de correo electrónico y la página web institucional, la participación de todo el personal adscrito a la AEFCM en la **Encuesta sobre la Cultura de la Denuncia 2022**, instrumento promovido por la SFP con la finalidad de conocer la percepción de la ciudadanía y de las personas servidoras públicas respecto a los mecanismos de denuncia de faltas administrativas en la Administración Pública Federal.

XI. Reporte de cartas compromisos de apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidas en el Código de Conducta de la AEFCM.

Con la finalidad de que el personal adscrito a la AEFCM conozca y cumpla con las reglas de integridad establecidas en el Código de Conducta de la AEFCM, el CEPCI-AEFCM, se difundió mediante correo electrónico, el Código de Conducta de la AEFCM, así como la Carta Compromiso con los Principios, Valores y Reglas de Integridad.

En este sentido, el CEPCI-AEFCM recibió **19,325** cartas compromisos firmadas de apego a los Principios, Valores y Reglas de Integridad establecidas en el Código de Conducta de la AEFCM suscritas por el personal de la AEFCM, sin incluir las cartas compromiso suscritas por personal de escuelas con sostenimiento privado.

Este comité refrenda el compromiso de continuar sensibilizando al personal para que conozca y se apropie del Código de Conducta de la AEFCM y suscriban su respectiva carta compromiso.



Firman el presente informe los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México.

Presidente del CEPCI.

Lic. Cesáreo Raúl E. Foullon Van Lissum.
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas.

Presidenta Suplente del CEPCI.

Lic. Ma. de Jesús Pantaleón Peralta.
Coordinadora Administrativa de la Unidad de Administración y Finanzas.

Secretario Ejecutivo del CEPCI.

Lic. Julio César Calvario Sánchez.
Coordinador General de Recursos Humanos.

Secretaria Ejecutiva Suplente del CEPCI.

Lic. Yesenia Cortés Arellano.
Directora de Desarrollo de Personal.

Secretario Técnico del CEPCI.

Lic. César García Cortes.
Jefe de Departamento de Coordinación con Niveles Educativos.

Secretario Técnico Suplente del CEPCI.

Lic. Martín Pérez González.
Asistente de Servicios en Plantel.

Miembro Propietaria DGOSE.

Lic. Elena Brisset Gamboa Olvera.
Subdirectora de Educación Básica para Adultos.

Miembro Propietario DGOSE.

Lic. Margarito Rodríguez Ángeles.
Subdirector de Integración Programática.



Miembro Propietaria DGEST.

Lic. Nohemí Pérez Escutia.
Subdirectora de Superación y Actualización
de Personal.

Miembro Propietaria DGOSE.

Lic. Christian Lindsay Huerta Saavedra.
Apoyo Administrativo del Departamento
de Inclusión y Equidad.

Miembro Propietaria DGSEI.

Mtra. Liliana García Machuca.
Directora Regional Juárez.

Miembro Propietario DGSEI.

Lic. Pedro Cabrera Ávila.
Jefe de Departamento de Programación
Educativa.

Miembro Propietaria DGENAM.

Marlen Guadalupe Tiznado Brito.
Jefa de la Oficina de Planeación.

Persona Asesora de la CAJT.

Lic. Daniel Gutiérrez Márquez.
Jefe de Departamento de Instrumentos
de Coordinación Y Compilación Jurídica.

Persona Asesora del OIC en la AEFCM.

Lic. Miguel Ángel Robles Roa.
Titular del Órgano Interno de Control en
la AEFCM.

Persona Asesora Suplente del OIC en la
AEFCM.

Lic. Porfirio Rosas Cruz.
Titular de Quejas, Denuncias e
Investigaciones OIC-AEFCM.



