

# **Informe Anual de Actividades 2021 del Comité de Ética en el Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.**

Conforme a lo establecido en el numeral 42 de los *Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética*, se presenta el Informe Anual de Actividades 2021 del Comité de Ética.

## **1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.**

### **I. Capacitación, Sensibilización, Asesoría y Consulta.**

**Actividad 1.1.1. Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.**

Al cierre de 2021, las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética han acreditado 34 cursos de capacitación en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses. Las constancias de los cursos acreditados están bajo el resguardo de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética.

**Actividad 1.1.2. Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.**

Al cierre de 2021, se han emitido diversos correos electrónicos dirigidos a las personas servidoras públicas del Centro, con el propósito de impulsar que se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.

**Actividad 1.2.1. Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses.**

Al cierre de 2021, el Comité de Ética no ha recibido solicitudes para brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses.

### **II. Difusión.**

**Actividad 2.1.1. Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.**

Al cierre de 2021, se han emitido diversos correos electrónicos dirigidos a las personas servidoras públicas del Centro, con el propósito de difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.

**Actividad 2.1.2. Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.**

Al cierre de 2021, se han emitido diversos correos electrónicos dirigidos a las personas servidoras públicas del Centro, con el propósito de difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.

***Actividad 2.1.3. Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público e invitar a suscribir la Carta Compromiso.***

En la cuarta sesión ordinaria de fecha 9 de diciembre de 2021, se informó a los miembros del Comité de Ética que ya se cuenta con un total de 56 cartas compromiso suscritas por los servidores públicos del CIMAT. Asimismo, ya es la suscripción de la carta compromiso ya es un requisito para el personal de nuevo ingreso al Centro. Se seguirá trabajando en mensajes de invitación para que el personal que aún no ha suscrito la carta compromiso lo haga lo antes posible. Las cartas compromiso recabadas están bajo el resguardo de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética.

**III. Denuncias.**

***Actividad 3.1.1. Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.***

Al segundo trimestre de 2021, el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021 se ha realizado en el sistema electrónico de la SFP. La evidencia fue presentada en la tercera sesión ordinaria del COCODI.

***Actividad 3.1.2. Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.***

Durante el cuarto trimestre de 2021, el Comité de Ética recibió tres denuncias, de las cuales una no se refirió a faltas al Código de Ética o al Código de Conducta por algún miembro de la comunidad del CIMAT. En este caso, ningún servidor público del CIMAT vulneró los principios, valores o reglas de integridad.

En las otras dos denuncias sí se trató de posibles faltas al Código de Ética o al Código de Conducta, pero ambas fueron recibidas durante diciembre de 2021, por lo que su atención concluirá hasta 2022. En consecuencia, estas dos denuncias están en proceso de atención al cierre de 2021, y en los casos en que así procediera, las recomendaciones correspondientes serían emitidas para su seguimiento durante 2022.

***Actividad 3.2.1. Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética.***

Durante el cuarto trimestre de 2021 se recibieron tres denuncias, de las cuales una no se refirió a faltas al Código de Ética o al Código de Conducta por algún miembro de la comunidad del CIMAT. En este caso, ningún servidor público del CIMAT vulneró los principios, valores o reglas de integridad.

En las otras dos denuncias sí se trató de posibles faltas al Código de Ética o al Código de Conducta, pero ambas fueron recibidas durante diciembre de 2021, por lo que su atención concluirá hasta 2022. En consecuencia, estas dos denuncias están en proceso de atención al cierre de 2021, y en los casos

en que así procediera, las recomendaciones correspondientes serían emitidas para su seguimiento durante 2022.

**Actividad 3.3.1. Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía.**

Al cierre de 2021, no se han recibido peticiones o propuestas por parte de la ciudadanía, por lo que el Comité de Ética no ha emitido recomendaciones a las unidades administrativas.

#### IV. Gestión.

**Actividad 4.1.1. Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.**

A la fecha, el directorio de integrantes del Comité de Ética se mantiene actualizado y validado en el sistema electrónico de la SFP.

**Actividad 4.1.2. Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.**

En la cuarta sesión ordinaria de fecha 9 de diciembre de 2021, se informó a los miembros del Comité de Ética que ya se cuenta con un total de 56 cartas compromiso suscitadas por los servidores públicos del CIMAT. Asimismo, ya es la suscripción de la carta compromiso ya es un requisito para el personal de nuevo ingreso al Centro. Se seguirá trabajando en mensajes de invitación para que el personal que aún no ha suscrito la carta compromiso lo haga lo antes posible. Las cartas compromiso recabadas están bajo el resguardo de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética.

En la carta compromiso se establece el compromiso de apagar a la establecido en el Código de Conducta.

**Actividad 4.1.3. Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI plantee durante 2021.**

Al cierre de 2021, la Unidad Especializada ha solicitado se registre la propuesta de Buenas Prácticas y actualización del Directorio de integrantes.

#### V. Mejora de procesos.

**Actividad 5.1.1. Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.**

El 26 de noviembre de 2021 se incorporó en el SSECCOE el archivo en formato EXCEL del Formulario 5.1.1. Riesgos Éticos, a fin de impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.

La información presentada a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, en base a los cinco procesos prioritarios evaluados para efectos del Sistema de Control Interno Institucional se presenta a detalle en apartado 6 de este informe.

**Actividad 5.2.1. Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)".**

En atención a la convocatoria para registrar propuestas de acciones como Buenas Prácticas, se registró la propuesta denominada “Suscripción de la carta compromiso por el personal de nuevo ingreso a la institución” el 16 de junio de 2021. Sin embargo, el 22 de junio siguiente la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública notificó por correo electrónico que rechazó la propuesta realizada.

En consecuencia, durante 2021 no se realizaron buenas prácticas para fomentar la integridad. Sin embargo, durante 2022 se analizará la posibilidad de implementar una de las acciones que la Secretaría de la Función Pública sugiera en su momento a toda la administración pública federal.

**2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.**

Al cierre de 2021, las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses son las siguientes:

**Número de integrantes del Comité de Ética en CIMAT que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.**

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: <sup>a/</sup>				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 <sup>b/</sup>	
2019	0	0	5	0	5
2020	5	5	0	13	23
2021	0	5	0	1	6
Acumulado	5	10	5	14	34

a/ En los diferentes años puede corresponder a la(s) misma(s) persona(s).

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.

Por lo que respecta a las demás personas servidoras públicas del CIMAT, se está en proceso de solicitar las constancias de los cursos que hayan tomado como resultado de la difusión de los cursos en línea disponibles en materia de ética pública y prevención de conflictos de intereses.

### 3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.

Durante 2021 se recibieron tres denuncias, de las cuales una no se refirió a faltas al Código de Ética o al Código de Conducta por algún miembro de la comunidad del CIMAT. En este caso, ningún servidor público del CIMAT vulneró los principios, valores o reglas de integridad.

En las otras dos denuncias sí se trató de posibles faltas al Código de Ética o al Código de Conducta, pero ambas fueron recibidas durante diciembre de 2021, por lo que su atención concluirá hasta 2022. En consecuencia, estas dos denuncias están en proceso de atención al cierre de 2021, y en los casos en que así procediera, las recomendaciones correspondientes serían emitidas para su seguimiento durante 2022.

El detalle se muestra a continuación:

**Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en el CIMAT por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2021**

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2021			Total [T] = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación [C]			
Respeto	0	2	0	2	2	0
Denuncias no aplicables a la comunidad del CIMAT	1	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### 4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.

Durante 2021 se recibieron tres denuncias, de las cuales una no se refirió a faltas al Código de Ética o al Código de Conducta por algún miembro de la comunidad del CIMAT. En las otras dos denuncias sí se trató de posibles faltas, pero debido a sus características, no procedió la intermediación para concluir los asuntos. En consecuencia, ninguna de las denuncias recibidas en el año fue concluida mediante mediación realizada por el Comité de Ética.

### 5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.

Durante 2021 se recibieron tres denuncias, de las cuales una no se refirió a faltas al Código de Ética o al Código de Conducta por algún miembro de la comunidad del CIMAT. En las otras dos denuncias sí se trató de posibles faltas, pero ambas fueron recibidas durante diciembre de 2021, por lo que su atención concluirá hasta 2022. En consecuencia, no se emitieron recomendaciones por las tres denuncias durante 2021, y en los casos en que así procediera, serían emitidas para su seguimiento durante 2022.

## 6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.

El 26 de noviembre de 2021 se presentó incorporó en el SSECCOE el archivo en formato EXCEL del Formulario 5.1.1. *Riesgos Éticos*, a fin de impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.

La información presentada a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, en base a los cinco procesos prioritarios evaluados para efectos del Sistema de Control Interno Institucional, es la siguiente:

Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021.																		
Clave del Proceso seleccionado	Nombre del Proceso seleccionado	Descripción del posible riesgo	¿es riesgo ético?	Probabilidad de ocurrencia R1	Posible grado de impacto R1	Existencia de controles R1	Factibilidad de controles R1	¿es riesgo ético?	Probabilidad de ocurrencia R2	Posible grado de impacto R2	Existencia de controles R2	Factibilidad de controles R2	¿es riesgo ético?	Probabilidad de ocurrencia R3	Posible grado de impacto R3	Existencia de controles R3	Factibilidad de controles R3	Observaciones
PP1	Contratación de bienes y servicios	Bienes o servicios adquiridos o contratados de forma irregular, para beneficio de los servidores públicos involucrados en el proceso, o para beneficio de terceros.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	
PP2	Remuneración al personal	Remuneraciones al personal pagadas de manera irregular.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Recursos humanos	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	
PP3	Formalización de la contratación de personal científico y tecnológico	Contratación de personal científico y tecnológico formalizada de manera irregular.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Recursos humanos	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	
PP4	Manejo del fondo fijo	Fondo Fijo administrado de manera irregular.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Economía	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	
PP5	Administración del parque vehicular	Parque vehicular administrado de manera irregular.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Administración de bienes muebles e inmuebles	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Medio alto: 3	1: Si existe (n), se aplica (n) y funciona (n) bien.	2: Se estima moderadamente factible	Se puede recomendar que el personal responsable del parque vehicular tome el curso de la Nueva Ética Pública.

## 7. Resultados del sondeo de percepción.

El 6 de diciembre de 2021 la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública notificó por correo electrónico los Indicadores de percepción sobre el cumplimiento del Código de Ética 2021, a saber:

**Resultado de Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021**  
**Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública**

<b>Nombre:</b>	Centro de Investigación en Matemáticas A.C.		
<b>Sigla:</b>	CIMAT	<b>Cantidad de respuestas válidas (depuradas):</b>	44

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/Valor de...	Definición	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	<b>Legalidad</b> Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.	8.77	8.98	8.77
	<b>Honradez</b> Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.	8.74	9.13	8.91
	<b>Lealtad</b> Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.	8.71	8.86	8.18
	<b>Imparcialidad</b> Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.	8.60	8.61	7.80
	<b>Eficiencia</b> Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.	8.80	9.07	9.16
	<b>Economía</b> Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que están destinados, siendo éstos de interés social.	8.85	9.03	9.05
	<b>Disciplina</b> Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.	8.79	8.88	8.93
	<b>Profesionalismo</b> Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.	8.83	8.87	8.68
	<b>Objetividad</b> Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.	8.70	8.73	8.39
	<b>Transparencia</b> Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que están bajo su custodia.	8.91	9.10	8.73
	<b>Rendición de cuentas</b> Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.	8.73	8.63	7.80
	<b>Competencia por mérito</b> Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.	8.38	8.36	7.84
	<b>Eficacia</b> Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.	8.80	8.89	8.68
	<b>Integridad</b> Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.	8.80	8.86	8.50
<b>Equidad</b> Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.	8.80	8.90	8.30	
Valor	<b>Interés Público</b> Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.	8.86	8.87	8.41
	<b>Respeto</b> Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cordial y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y al interés público.	8.96	8.94	8.39
	<b>Respeto a los Derechos Humanos</b> Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.	9.03	9.06	8.55
	<b>Igualdad y no discriminación</b> Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el estigma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.	8.99	9.01	8.30
	<b>Equidad de género</b> Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.	8.90	8.97	8.18
	<b>Entorno Cultural y Ecológico</b> Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.	8.90	9.14	9.18
	<b>Cooperación</b> Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.	8.56	8.58	8.55
	<b>Liderazgo</b> Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.	8.73	8.65	7.77

**Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:**

“Conozco el Código de Conducta...”	8.91	9.08	7.95
“Es claro y sencillo de entender”	8.99	9.00	8.86
“Me permite saber cómo debo actuar...”	9.07	9.13	8.52

#### **8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.**

Durante 2021 no se recibieron peticiones ciudadanas de ningún tipo.

#### **9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad.**

En atención a la convocatoria para registrar propuestas de acciones como Buenas Prácticas, se registró la propuesta denominada “*Suscripción de la carta compromiso por el personal de nuevo ingreso a la institución*” el 16 de junio de 2021. Sin embargo, el 22 de junio siguiente la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública notificó por correo electrónico que rechazó la propuesta realizada.

En consecuencia, durante 2021 no se realizaron buenas prácticas para fomentar la integridad. Sin embargo, durante 2022 se analizará la posibilidad de implementar una de las acciones que la Secretaría de la Función Pública sugiera en su momento a toda la administración pública federal.

#### **10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.**

Durante 2021 el Comité de Ética no realizó acciones de mejora en las unidades administrativas del CIMAT, toda vez que las denuncias por presuntas faltas al Código de Ética y al Código de Conducta fueron recibidas y atendidas entre los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022. Las acciones de mejora, en su caso, se realizarán durante 2022 en las unidades administrativas que así lo ameriten.

**Comité de Ética  
Primera sesión ordinaria 2022  
11 de febrero de 2022.**