



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2021

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del
Instituto Mexicano del Transporte

Diciembre 2021



[Handwritten signature]
[Handwritten text]



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Instituto Mexicano del Transporte Coordinación de Administración y Finanzas

Miembros del CEPCI-IMT

PROPIETARIOS	SUPLENTES
Director General: Dr. Carlos Alfonso Lara Esparza	
Presidente del CEPCI: Mtra. Aline Miranda Nieto	Lic. Iván Ignacio Mendoza Flores
Coordinador: Ing. Héctor Manuel Bonilla Cuevas	
Jefe de División: Ing. Liliana Rocío Rangel Lanuza	
Jefe de Unidad: Mtra. María Cadengo Ramírez	Lic. Erandi Viridiana Gómez Orozco
Investigador Titular: M. en C. Ana Cecilia Cuevas Colunga	
Investigador Asociado: Mtra. Marisol Barrón Bastida	Lic. José Alejandro Ascencio Laguna
Operativo de Investigación: Lic. Alma Rosa Zamora Domínguez	
Operativo Administrativo: Mtra. Claudia Angélica Barrientos Villalobos	C. Genoveva González Guzmán
PERSONAS ASESORAS PARA LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	
Lic. Liliana Michelle Blas López	Ing. Luis Enrique Suarez y Araujo
PERSONA CONSEJERA PARA LA ATENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	
Ing. Lorena Reyes de la Cruz	
SECRETARIAS	
Lic. Samantha V. Meza Álvarez Tostado Secretaria Ejecutiva	C. Yesica Hernández Hernández Secretaria Técnica
INVITADO PERMANENTE	
Lic. Librado Sebastián Muñoz Ilhuicatzí Asuntos Jurídicos	



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Contenido

Miembros del CEPCI-IMT	2
Presentación.....	4
Normativa Aplicable	5
Antecedentes.....	5
1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo	5
I. Capacitación y sensibilización	5
II. Difusión.....	6
III. Atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés	6
IV. Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.....	6
V. Mejora de procesos.....	7
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.....	8
3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.....	10
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.....	10
5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.....	10
6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.....	11
7. Resultado del sondeo de percepción	11
8. Número de peticiones ciudadanas	13
9. Buenas practicas implementadas para fomentar la integridad.....	13
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.	13
Glosario.....	14
Anexo	15



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Transporte, tiene el compromiso de actuar atendiendo los principios, valores y reglas de integridad, contenidas en el Código de Conducta y Ética, así como las disposiciones legales aplicables a sus funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

Para el Instituto Mexicano del Transporte es un gusto contar con la colaboración, dedicación y esfuerzo de los miembros del CEPCI, pero, sobre todo pasión por trabajar a favor de una conducta ética en nuestro compromiso con el servicio público.

Es por ello, por lo que el Comité trabaja arduamente, para fortalecer la transparencia y el combate a la corrupción, garantizando el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que den por resultado una conducta digna, generando condiciones que hagan posible la igualdad de oportunidades entre las personas, erradicando así a la discriminación y actos de violencia.

Este Comité presenta el Informe Anual de Actividades 2021 del Instituto Mexicano del Transporte, el cual contiene información relativa al cumplimiento de las metas que el mismo Comité previó desarrollo durante el año.

El presente Informe Anual de Actividades se fundamenta en el numeral 42. Del Informe Anual de Actividades, Título Cuarto, de las Obligaciones Específicas de los Comités de Ética, 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 22 de diciembre de 2020.

Con base en el numeral citado, el Informe Anual de Actividades de 2021 (IAA-2021), se estructuró considerando los siguientes apartados:

1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo.
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.
3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación.
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes.
5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas.
6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos.
7. Resultados del sondeo de percepción.
8. Número de peticiones ciudadanas recibidas.
9. Buenas practicas implementadas para fomentar la integridad (en términos del numeral 98 de los Lineamientos), y
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.



Set Clara
D. M.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Normativa Aplicable

- ▲ ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (publicado en el DOF el 05 de febrero del 2019).
- ▲ ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (publicado en el DOF el 28 de diciembre del 2020).
- ▲ Protocolo de actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de Discriminación.
- ▲ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- ▲ Código de Conducta de las servidoras y de los servidores públicos del Instituto Mexicano del Transporte.
- ▲ Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2021

Antecedentes

El pasado 11 de marzo de 2021, en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Transporte, se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2021, el cual consta de actividades que contempla aspectos de: capacitación y sensibilización, atención a denuncias, difusión, gestión y mejora de procesos.

Con fundamento en la fracción IV, V y VI del artículo 29 del reglamento interior de la Secretaría de la Función Pública y de acuerdo con la Guía para la Elaboración del Programa de Trabajo de los CEPCI 2021, elaborada por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés con el objetivo de orientar a los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) en la elaboración de dicho instrumento de planeación, por lo que se recomienda que lo establecido en la misma sea observado por todos los CEPCI.

El 31 de enero del 2022, se presentará ante el Titular del Ente Público el Informe Anual de Actividades 2021

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

I. Capacitación y sensibilización

Indicador 1: Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.

Meta: Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas del IMT han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Indicador 2: Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses

Meta: 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 el IMT son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles

Resultados alcanzados: Se capacitaron a 114 personas en materia de La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, 133 con el tema Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público, 94 en Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 102 en Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres y 139 en Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética.

II. Difusión

Indicador 1: Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

Meta: Al menos 80% de las acciones establecidas en el Programa Anual de Difusión en materia de Ética Pública y Conflicto de Intereses, 2021, desarrollado por la UEPPCI, son atendidas por el Comité de Ética del IMT dentro de los plazos establecidos.

Resultados alcanzados: Se realizó difusión en temas de conflictos de interés con base en el PAT 2021 y a los temas requeridos por la SFP, logrando un 100% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, algunos de los temas fueron: Principio y/o Valor del mes, Blindaje Electoral, Prevención de conflicto de interés, Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, Procedimiento para presentar denuncias, Protocolo de Actuación con perspectiva de género Protocolo de actuación de los Comités de ética en la atención de presuntos actos de Discriminación, Código de Conducta y Ética del IMT y Gobierno Federal, Declaración Patrimonial, Faltas Administrativas, Principios Legales, 16 días de activismo contra la Violencia de Género, Día mundial de la Violencia contra la mujer, Invitación a contestar cuestionario de percepción y encuesta de ECCO, capacitaciones, etc.

III. Atención a denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Interés

Durante 2021, no se presentaron denuncias ante el Comité de Ética.

IV. Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Indicador 1: Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Meta: Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the name "Cecilia" and the number "3".



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Resultados alcanzados:

- Se atendieron al 100% las actividades de gestión
- Se validó y, en su caso, actualizó el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en el mes de febrero, junio y octubre de 2021.
- Se registró en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI en el 2021.
- Se respondieron a las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEIPPCI remitió a los integrantes del CEPCI, y se realizaron acciones para invitar al personal del organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.
- Se registró en el sistema informático de la UEIPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2021.
- Se implementó una estrategia para impulsar al personal del IMT, rindieran protesta de cumplir el Código de Conducta en términos de lo establecido en la Ley Federal de Austeridad Republicana.
- Se realizó la difusión del código de Ética y Conducta del IMT mediante correo electrónico, al igual de su publicación en la página del Instituto, así mismo los miembros del Comité firmaron su carta compromiso ante el CEPCI.

V. Mejora de procesos

Indicador 1: Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad

Meta: Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo

Resultados alcanzados:

- Se reportó los resultados de los procesos seleccionados y la determinación de los riesgos éticos, 2021. Cabe mencionar que el pasado 29 de junio del año en curso, se llevó a cabo una reunión de trabajo con los miembros del Comité de Ética, donde se determinaron los dos principales riesgos éticos que podrían materializarse en el área responsable de cada proceso seleccionado.
El 30 de septiembre del año en curso se entregó la información correspondiente a las UEPPCI a través del SSECCOE. **Anexo I**

Indicador 2: Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses

Meta: El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021

Resultados alcanzados:

- El Comité de Ética determinó y comenzó con la construcción del proyecto “buenas prácticas en materia de ética pública 2021”, comenzando con la etapa inicial. Misma que fue validada por la UEPPCI. Este comité implementó sus propuestas al interior de la institución, etapa comprendida del 01 de julio al 30 de septiembre del año en curso.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Instituto Mexicano del Transporte Coordinación de Administración y Finanzas

Al término de esta etapa de implementación, se realizó un informe de resultados, mismo que incluyó las evidencias de la implementación de la(s) buena(s) práctica(s) realizada(s), en el cual, se informó el número de personas beneficiadas o bien, el impacto en la institución. Se espera la valoración por parte de la UEPPCI. **Anexo II**

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

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	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	
Enero	101	117	55	92	365
Febrero	3		7	18	28
Marzo	1	5	1	36	43
Abril	5	3	2	20	30
Mayo			3	3	6
Junio		2	6	63	71
Julio		4	2		6
Agosto			4		4
Septiembre	1	1	6	4	12
Octubre	2	1	8	5	16
Noviembre	1				1
Diciembre					0
Total	114	133	94	241	582

Año	Número de personas servidoras públicas que acreditaron cursos sobre:				Total
	Temas de Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Temas de conflictos de intereses en el ejercicio del Servicio Público	Temas de Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros temas vinculados a la promoción de la Ética Pública ^{b/}	
2019	0	0	1	54	55
2020	101	117	54	38	310
2021	13	16	39	149	217
Acumulado	114	133	94	241	582



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word 'Clave' and some illegible scribbles.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Integrantes del Comité de Ética en el Instituto Mexicano del Transporte según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2021

Nombre del o de la interante del Comité de Ética	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	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	
Aline Miranda Nieto	Presidente(a) Propietario(a)	1	1	1	2	5
Iván Ignacio Mandoza Flores	Presidente(a) Suplente	1	1	1	2	5
Samantha V. Meza Álvarez Tostado	Secretaria(a) Ejecutiva(a) Propietario(a)	1	1	1	4	7
Yesica Hernández Hernández	Secretaria(a) Técnica(a) Propietario(a)	1	1	1	4	7
Mario Cadongo Ramírez	Integrante Electo(a)	1	1	1	1	4
Liliana Rocío Rangel Lanuza	Integrante Electo(a)	1	1	1	2	5
Héctor Manuel Bonilla Cuevas	Integrante Electo(a)	1	1	1	1	4
Marisol Barrón Bastida	Integrante Electo(a)	1	1	1	0	3
Ana Cecilia Cuevas Colunga	Integrante Electo(a)	1	1	1	1	4
Aima Rosa Zamora Domínguez	Integrante Electo(a)	1	1	1	2	5
Claudia Angélica Barrientos Villalobos	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	1
Erandi Viridiana Gómez Orozco	Integrante Electo(a) Suplente	1	1	1	2	5
José Alejandro Ascencio Laguna	Integrante Electo(a) Suplente	0	1	0	1	2
Genoveva González Guzmán	Integrante Electo(a) Suplente	0	1	0	3	4
Lorena Reyes de la Cruz	Persona Consejera	1	1	1	5	8
Liliana Michelle Blas López	Persona Asesora	1	1	1	3	6
Luis Enrique Suárez y Araujo	Persona Asesora	1	1	1	4	7
Total		14	17	14	37	82

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	
2019	0	0	2		2
2020	10	12	11	22	55
2021	4	5	1	15	25
Acumulado	14	17	14	37	82



Handwritten notes and signatures in blue ink:
 2
 →
 Alum.
 20 cost
 f

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

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

ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (publicado en el DOF el 28 de diciembre del 2020), numeral 58 De los principios inherentes a la atención de denuncias. En la atención de denuncias, los Comités de Ética deberán actuar con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y atendiendo a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, igualdad, eficiencia y eficacia.

No hubo denuncias presentadas ante el Comité.

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

ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (publicado en el DOF el 28 de diciembre del 2020), numeral 58 de los principios inherentes a la atención de denuncias.

En la atención de denuncias, los Comités de Ética deberán actuar con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y atendiendo a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, igualdad, eficiencia y eficacia. Y numeral 78 de dichos lineamientos.

No hubo denuncias presentadas ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Transporte, por lo que no fue necesaria la mediación ante hechos denunciados.

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

ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (publicado en el DOF el 28 de diciembre del 2020), numeral 87, características de las recomendaciones. Las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética, deberán observar lo siguiente:

- I. Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, éstas deberán estar dirigidas:
 - a) A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de unidad a las que se encuentren adscritas, o
 - b) A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
- II. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, en términos del Capítulo III del Título Cuarto de los presentes Lineamientos, y



Handwritten signature and initials in blue ink.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

- III. Tratándose de recomendaciones de mejora, éstas deberán dirigirse a las personas titulares de unidad administrativa de que se trate.

No hubo denuncias presentadas ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Mexicano del Transporte, por lo que no fueron necesarias las recomendaciones emitidas por el CEPCI.

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

El código de Conducta y Ética y las Reglas de Integridad de los Servidores Públicos del Instituto Mexicano Del Transporte (IMT), tiene como objeto establecer los principios y valores, así como las reglas de integridad, con el fin de garantizar una cultura de integridad, además de asegurar un comportamiento ético y responsable, en el ejercicio de las funciones, asumiendo a las y los servidores públicos como líderes en la construcción de la nueva ética pública.

Es por ello, y con la finalidad de salvaguardar el cumplimiento de los principios, valores y reglas de integridad, y en seguimiento al Programa Anual de Trabajo del CEPCI para el año 2020, se implementó un diagnóstico para identificar los posibles riesgos éticos en el Instituto Mexicano del Transporte.

Identificación del riesgo ético:

Con la finalidad de identificar el riesgo ético, el Comité de Ética, a través de su Secretaria Ejecutiva, se analizó aquellas conductas susceptibles de ser cometidos por los servidores públicos del Instituto vulneran de manera reiterada principios, valores o reglas de integridad contenidos en el Código de Ética y Conducta.

Es por ello, la lista que se presenta, le permite al Comité de Ética estar en aptitud de prevenir la comisión de faltas administrativas y hechos de corrupción, mediante la implementación de acciones para orientar el criterio de los servidores públicos, a fin de evitar actos u omisiones que transgredan principios, valores o reglas de integridad. **Anexo III**

7. Resultado del sondeo de percepción

Con fundamento en las fracciones V, XV y XVII del artículo 56 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; así como de la fracción VII del numeral 42 y numeral 48 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el DOF el 28 de diciembre de 2020, y en atención al compromiso de entregar el cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2021, a continuación se desglosan los resultados correspondientes a su Institución.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Al respecto, se arrojan los siguientes resultados:

Nombre:	Instituto Mexicano del Transporte		
Sigla:	IMT	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	137

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.77	8.45	8.97
	Honradez	8.74	8.43	9.07
	Lealtad	8.71	8.28	8.66
	Imparcialidad	8.60	8.26	8.78
	Eficiencia	8.80	8.49	9.01
	Economía	8.85	8.55	9.10
	Disciplina	8.79	8.37	8.93
	Profesionalismo	8.83	8.44	8.91
	Objetividad	8.70	8.25	8.77
	Transparencia	8.91	8.60	9.07
	Rendición de cuentas	8.73	8.30	8.83
	Competencia por mérito	8.38	7.70	8.23
	Eficacia	8.80	8.36	8.88
	Integridad:	8.80	8.37	8.88
Equidad	8.80	8.39	8.77	
Valor	Interés Público	8.86	8.41	8.79
	Respeto	8.95	8.60	9.08
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	8.65	9.20
	Igualdad y no discriminación	8.99	8.63	9.22
	Equidad de género	8.90	8.53	8.76
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	8.48	9.07
	Cooperación	8.55	8.49	8.47
	Liderazgo	8.73	8.22	8.72



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

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

"Conozco el Código de Conducta..."	8.91	8.71	9.09
"Es claro y sencillo de entender"	8.99	8.80	9.35
"Me permite saber cómo debo actuar..."	9.07	8.92	9.41

8. Número de peticiones ciudadanas

No se presentan peticiones ciudadanas ante el Comité de ética, debido a que el Instituto no tiene atención a la ciudadanía.

9. Buenas practicas implementadas para fomentar la integridad

Con fundamento en los artículos 56, fracción XVIV, y 57, fracción XIV, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; en los numerales 97 y 98 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, así como en su numeral 42, fracción IX, el cual establece la obligación de los Comités de Ética (CE) de incluir en su Informe Anual de Actividades (IAA) las buenas practicas que llevan a cabo para la mejora de sus procesos y, con ello, fomentar la integridad; y en el apartado número 8 sobre la Mejora de Procesos del Tablero de Control para la Evaluación Integral de los Comités de Ética 2021, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), consiente de la importancia de promover la adopción de implementación de buenas prácticas en los Entes Públicos que conforman la Administración Pública Federal (APF).

Es por ello, que se realizó un proyecto de buenas prácticas bajo el nombre de: promoción de la cultura de la denuncia y acciones a las que tenemos derechos dentro del IMT. **Anexo II**

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

No se llevaron a cabo acciones de mejora.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Instituto Mexicano del Transporte
Coordinación de Administración y Finanzas

Glosario

Acuerdo: Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 5 de febrero de 2019 en el Diario Oficial de la Federación

Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona titular del Instituto Mexicano del Transporte, que a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, previa aprobación del Órgano Interno de Control, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética;

Código de Ética: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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;

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI): El órgano integrado en términos de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las servidoras públicas y de los servidores públicos, para implementar acciones permanentes que favorecen su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Lineamientos: Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (publicado el 28 de diciembre del 2020 en el Diario Oficial de la Federación

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, a que se refiere el "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y reformado por última ocasión el 22 de agosto de 2017

Denuncia: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, Código de Conducta, a las Reglas de Integridad o al Protocolo

Unidad: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

Bases: Bases para la integración, organización y funcionamiento del CEPCI.

IMT: Instituto Mexicano del Transporte

SFP: Secretaria de la Función Pública

OIC: Órgano Interno de Control.



Handwritten signature and date: 2 de Agosto 2021

Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021.

Sigla	IMT	Nombre	Instituto Mexicano del Transporte				
		Sector	SCT				
Clave del Proceso seleccionado	Nombre del Proceso seleccionado	Descripción del posible riesgo	Íter riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia RI	Posible grado de impacto RI	Existencia de controles RI	Factibilidad de controles RI
11	Procedimientos de contratación por Licitación o Adquisición	influir en las decisiones para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación por licitación o adquisición	RI. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible
12	Recursos con base en presupuesto sin apego a la normatividad aplicable en la materia	Que los recursos sean utilizados para un uso diferente para lo que fueron asignados o que se lleve a cabo la apropiación indebida del dinero perteneciente al Estado por parte de las personas que se encargan de su control y custodia.	P. Rendición de cuentas	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible
13	Ingresos derivados de la prestación de servicios tecnológicos	La solicitud de cotización de un servicio, se puede prestar a la manipulación de un cobro incorrecto, anteponiendo intereses y beneficios personales.	V. Interés Público	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible
14	Contratos por servicio con terceros	Obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal de las contrataciones con terceros	P. Honradez	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible
15	Administración de bienes muebles e inmuebles	Utilizar los bienes inmuebles para uso personal	P. Integridad	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible
16	Recursos humanos	Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo	P. Transparencia	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the word 'Dosa'.

2do riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R2	Posible grado de impacto R2	Existencia de controles R2	Factibilidad de controles R2	3er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R3	Posible grado de impacto R3	Existencia de controles R3	Factibilidad de controles R3
P. Imparcialidad	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible	P. Objetividad	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible
P. Transparencia	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible	P. Integridad	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Alto: 4	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible
P. Integridad	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible	P. Honradez	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Alto: 4	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible
P. Integridad	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible	P. Rendición de cuentas	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Alto: 4	3: Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1: Se estima muy factible
P. Transparencia	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible	P. Rendición de cuentas	4 Media Alta: De 60.0% a 79.99%	Medio alto: 3	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible
V. Respeto a los Derechos Humanos	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	RI Actuación pública	1 Baja: menor a 20%	Bajo: 1	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible







Instituto Mexicano del Transporte

25 de octubre de 2021

- Tema elegido

Promoción de la cultura de la denuncia

Promoción de la cultura de la denuncia y acciones a las que tenemos derecho dentro del IMT.

- Objetivo

Elaborar acciones trascendentes y/o destacadas, que promuevan el conocimiento entre los servidores público, sobre los actos y conductas que se consideran van en contra del Código de Ética del IMT que deben denunciarse, así como los mecanismos existentes para ello.

- Descripción de la implementación de la buena práctica (ANEXO I, II, III y IV)

Los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Instituto Mexicano del Transporte, realizamos distintas actividades para fomentar la comprensión y utilidad de la cultura de la denuncia, para crear un entorno ético, donde los actos y/o conductas indebidas sean investigadas por la autoridad competente, a través de campañas de concientización sobre la cultura de la denuncia, y su difusión por medios electrónicos, carteles e infografías y platicas al personal del Instituto (externos e internos). Así mismo generamos una encuesta de clima laboral y no discriminación, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en este Instituto, tanto externas como internas, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

Por lo tanto, en los tres meses que llevamos implementando este proyecto, hemos obtenido resultados favorables, sin mencionar que el proyecto está programado para seis meses, puesto que aún nos falta seguir trabajando en algunos puntos débiles que hemos detectado. Sin embargo, podemos decir que este proyecto ha generado un avance del 85%

- Duración

6 meses



Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name 'Chavez'.





- Descripción de la difusión de la buena práctica (anexo)

1. Se informa al personal del Instituto, a través de infografías, carteles impresos y elaboración de correos, sobre el procedimiento para someter denuncias; ¿Qué se debe denunciar ante el Comité de Ética?; Reconóctete, Protégete y Denuncia el HS y AS; Ruta para denunciar Hostigamiento y Acoso Sexual; Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y subsanación de quejas y denuncias. Así mismo, se difunde mediante la página de la Intranet infografías referentes a la vulneración del Código de Conducta, faltas administrativas a las que pudieran ser acreedores en caso de vulnerar dichos Códigos y las Reglas de integridad; Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, esta plataforma es un mecanismo de participación ciudadana para alertar actos graves de corrupción configurados en tres conductas en las que se encuentren involucradas personas servidoras públicas federales: cohecho, peculado y desvío de recursos públicos. **(ANEXO I)**

Se creó una sección en la página del Instituto, bajo el nombre **"Cultura de la Denuncia"**, donde se pueden encontrar los protocolos de actuación, rutas de atención, procedimientos para presentar denuncias, formatos para presentar denuncia, buzón de quejas/denuncias, así como infografías de diferentes temas, los cuales deben denunciarse en caso de sufrir o saber de alguien que esté pasando por una situación de peligro.

<https://www.gob.mx/imt/documentos/cultura-de-la-denuncia-285313?idiom=es>

2. Se programaron diferentes conferencias/pláticas, con el Instituto Queretano de las Mujeres, de las cuales dos conferencias ya se llevaron a cabo, con el tema de Hostigamiento y Acoso Sexual. Dirigida a dos personalidades diferentes; interno y prestadores de servicios. El objetivo de estas conferencias, es que el personal que se encuentre vulnerable de sufrir hostigamiento sexual o acoso sexual, se informe de las medidas que debe tener, identificar cuando es hostigamiento y cuando es acoso, cómo y con quien debe acercarse en caso de sufrir estos actos. Pero, sobre todo, invitamos al personal a denunciar, no callarse por miedo o temor a represalias. **(ANEXO II)**
3. Se realizó una encuesta de clima laboral y no discriminación, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el IMT, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. La información vertida en dicho cuestionario fue estrictamente confidencial y no implicó ninguna responsabilidad para los participantes. Algunos de los temas a encuestar fueron: reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, permanencia y ascenso, corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, clima laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento sexual y factores de estrés laboral. Se encuestó al 93.51% del personal interno del IMT y al 89.73% de prestadores de servicios y tesisistas. **(ANEXO III)**



Handwritten signatures and initials in blue ink.



4. Se elaboró un programa de acciones derivado de la encuesta de clima laboral y no discriminación realizada. El programa inicio el 20 de septiembre y concluir el 30 de diciembre del año en curso. **(ANEXO IV)**

- Duración de la difusión

3 meses

- Número de personas que se planeó impactar con la buena práctica

1. 153 Servidores Públicos del IMT
2. 30 Tesistas
3. 75 Prestadores de servicios

- Número de personas que se beneficiaron al final con la buena práctica implementada

147 Servidores Públicos y 67 prestadores de servicios

- Resultados a destacar

Derivado de la campaña de difusión que se realizó, podemos destacar que el personal que presta sus servicios dentro del Instituto, tienen el conocimiento de saber cómo, dónde y con quien presentar denuncias, ante cualquier vulneración del código de Conducta/Ética o las reglas de integridad. Mencionando que estas personas son las más vulneradas, ya que no tenía el conocimiento de que también sus derechos pueden ser protegidos por este Comité de Ética. Los Servidores Públicos del IMT, conocen las características y consecuencias que conllevan el realizar actos que vayan en contra de los Protocolos, los Códigos y las Reglas de Integridad.

Generamos conciencia entre el personal, con el objetivo de regirse siempre por los valores y principios de esta Institución. Confianza para que pueda cualquier persona acercarse a este Comité de Ética o, a cualquiera de los miembros, personas consejeras o asesoras, siempre guiando de la mejor manera posible la investigación de quejas o denuncias, así como sus procedimientos administrativos con perspectiva de género, a fin de combatir la discriminación y favorecer el acceso de todas las mujeres y hombres a una vida libre de violencia.



Handwritten signatures and initials in blue ink.



- **Comentarios**

Este proyecto está programado para concluir el 30 de diciembre de 2021, lo reportado es un avance, con un impacto satisfactorio. Se tiene programado para el mes de noviembre dos talleres impartidos por el Instituto Queretano de las Mujeres bajo el nombre de: democratización familiar y masculinidades para reflexionar sobre la construcción social del ser hombre, a fin de promover nuevas masculinidades que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y prevengan la violencia de género.

Así mismo el Comité participara en los cursos: Transformando a los comités de ética en la administración pública federal y en Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la APF.

El IMT, programo su certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la NOM-035-STPS, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, para el mes de noviembre del año en curso.



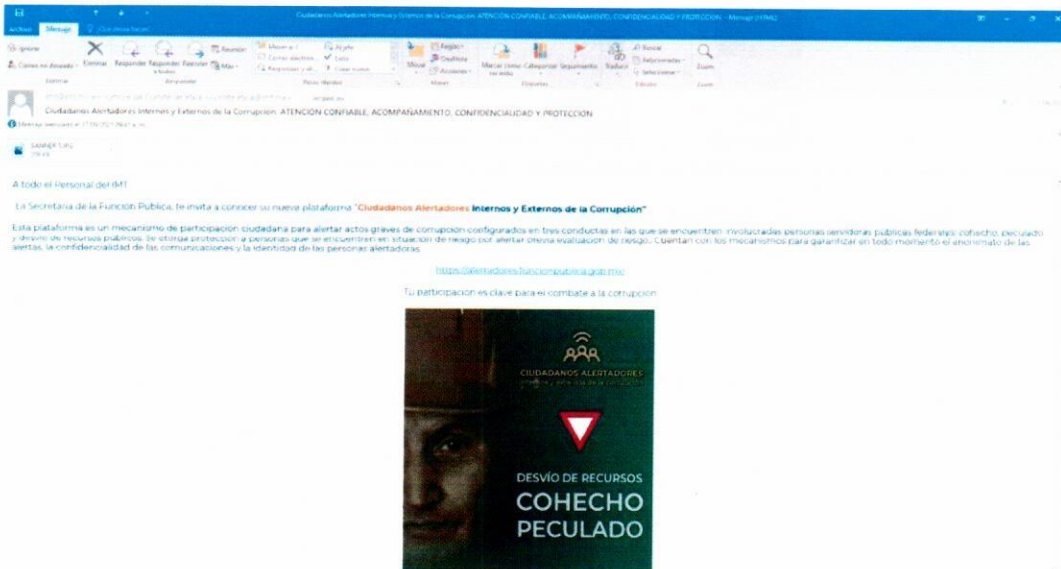
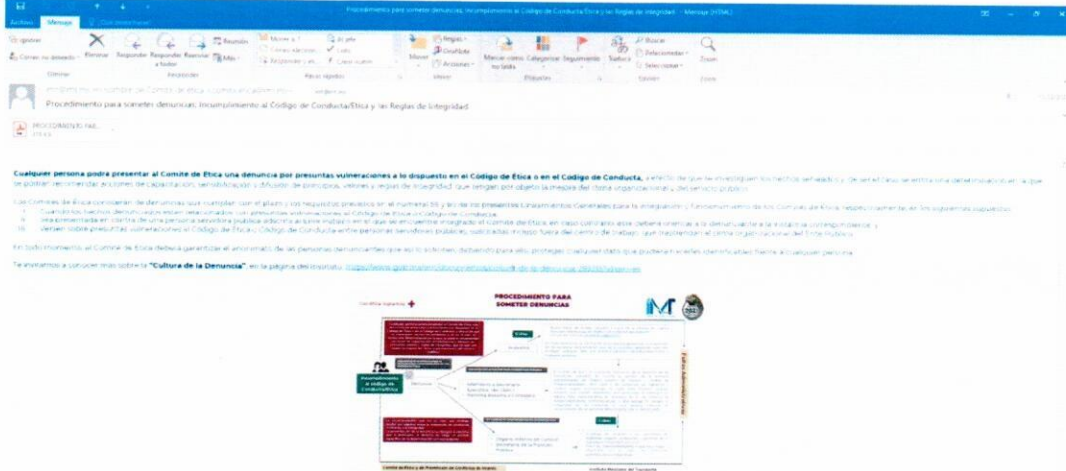
[Handwritten signatures and initials in blue ink]



ANEXO I

Campaña de concientización sobre la cultura de la denuncia, y su difusión a través de medios electrónicos, carteles e infografías

- Correo electrónico



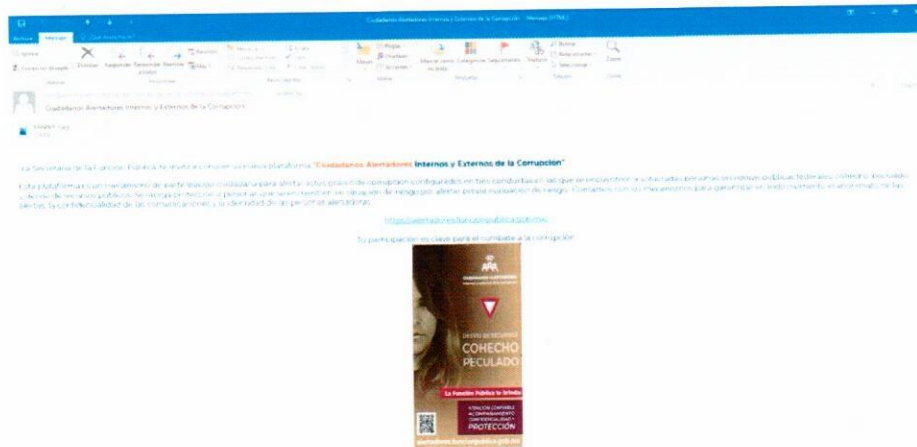
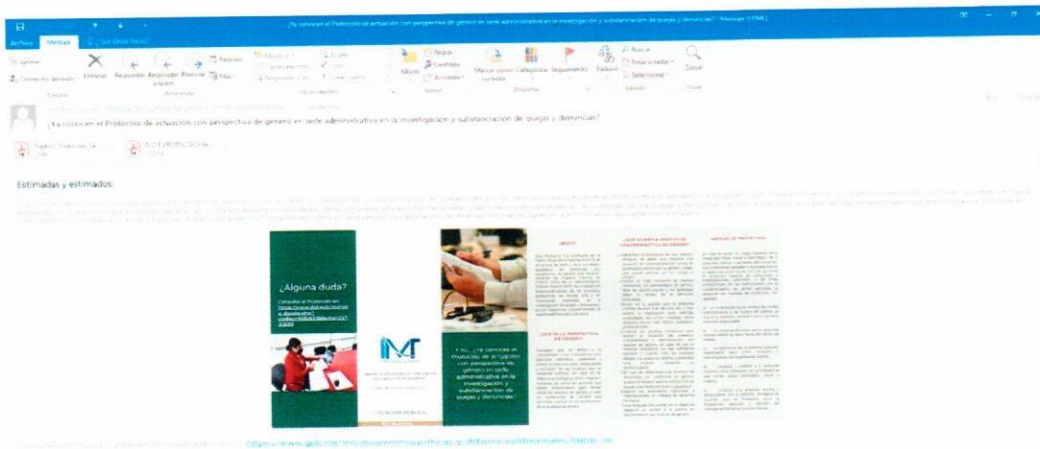
Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Alvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Km. 12 Carretera Esta
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

www.funcionpublica.gob.mx
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signature and scribbles in blue ink.



¿Quiénes son las Personas Asesoras de acuerdo con el Protocolo en materia de Discriminación?

El Protocolo en materia de Discriminación es un instrumento jurídico que establece los lineamientos para la atención y sanción de los actos de discriminación. Este protocolo es aplicable a todas las personas que interactúan con el Estado, ya sea en su calidad de servidores públicos o de particulares.

Las Personas Asesoras son aquellas personas que, en virtud de su formación académica y experiencia profesional, están capacitadas para brindar apoyo y asesoría a las personas que han sido víctimas de discriminación. Estas personas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber sido nombrados por el titular de la dependencia.
- Haber cursado estudios de posgrado en áreas relacionadas con la discriminación.
- Haber sido nombrados en un puesto de confianza.
- Haber sido nombrados en un puesto de confianza en el área de atención a la víctima.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son actos de discriminación que consisten en conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto la intimidación, el hostigamiento o la humillación de una persona. Este protocolo establece los lineamientos para la atención y sanción de estos actos.

Las Comisiones de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (CPAS) son órganos de consulta y asesoría que se crean en cada una de las dependencias del Poder Ejecutivo Federal. Estas comisiones están conformadas por representantes de la dependencia y de la sociedad civil.

Las CPAS tienen como función principal asesorar al titular de la dependencia en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. También tienen la facultad de emitir recomendaciones y reportes de investigación.

Secretaría Ejecutiva del CERP

¿Qué puede presentarse?

El hostigamiento sexual y el acoso sexual pueden presentarse en cualquier ámbito de la vida, ya sea en el trabajo, en la escuela, en la comunidad o en cualquier otro espacio. Estos actos pueden tener graves consecuencias para las víctimas, como la intimidación, el hostigamiento o la humillación.

Las Comisiones de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (CPAS) tienen la facultad de recibir denuncias y reportes de investigación. Estas comisiones deben actuar de manera imparcial y transparente.

Las CPAS deben emitir recomendaciones y reportes de investigación que permitan identificar las causas de los actos de discriminación y tomar las medidas necesarias para prevenir su repetición.

Km. 12 Carretera Estatal
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Col. Tlacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

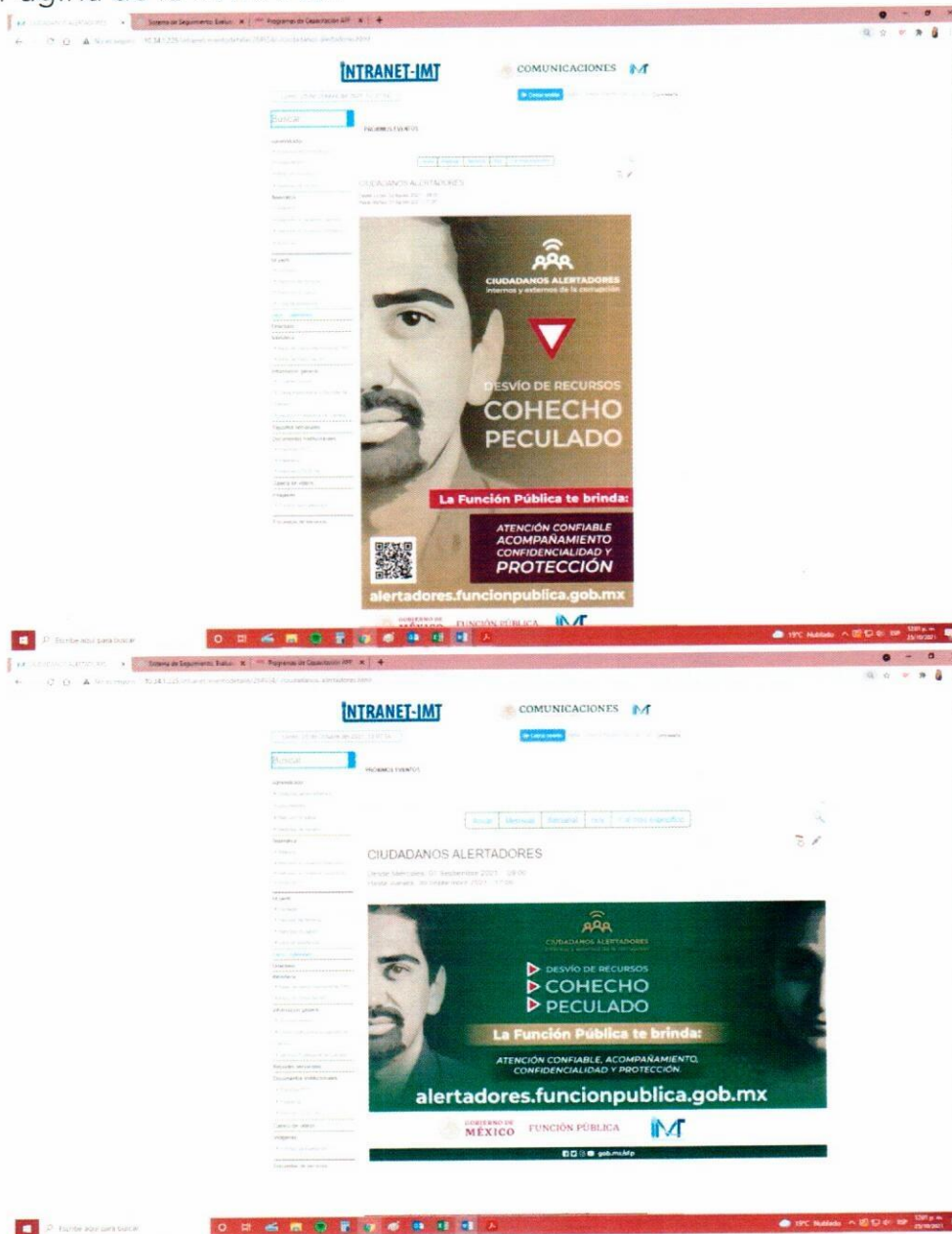
www.gob.mx/imt



Handwritten signatures and initials in blue ink.



- Página de la INTRANET



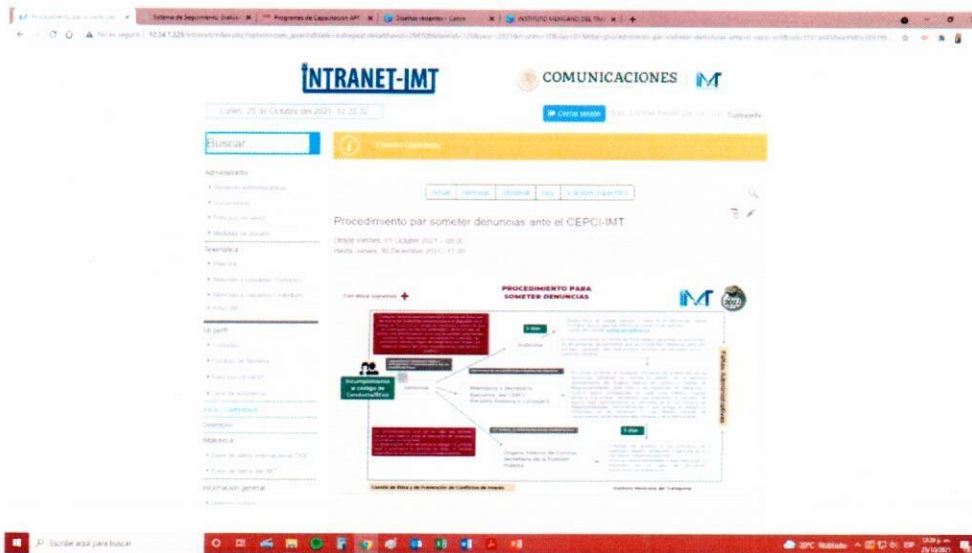
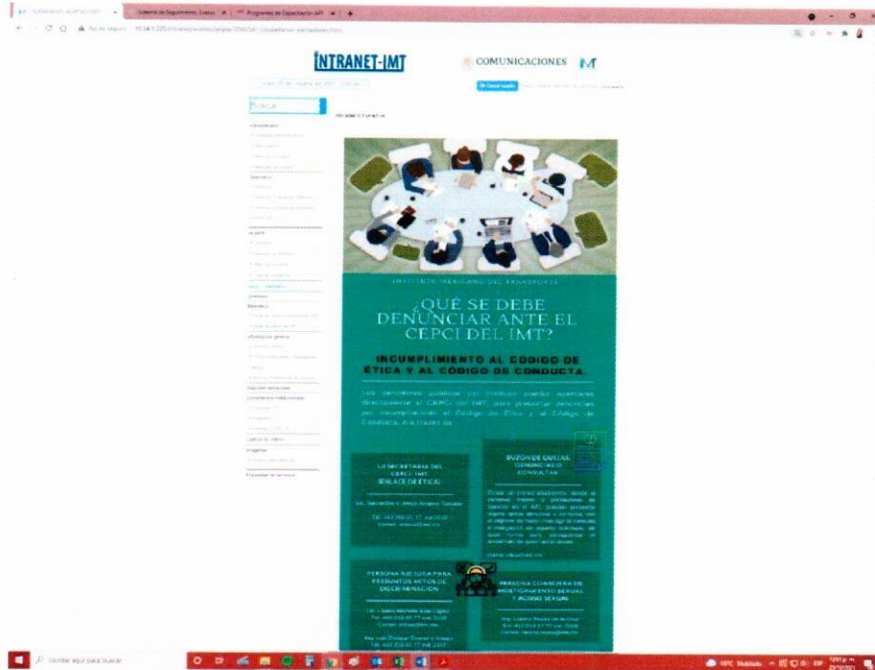
Km. 12 Carretera Estatal N° 431.
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Queretaro, Mexico.
Tel: (442) 216 97 77

Periferico Sur, N° 1990, Nivel PH.
Col. Tiacopac, Alcaldia Alvaro Obregon.
C.P. 01049, Ciudad de Mexico.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten notes:
A. S. D. Quinto



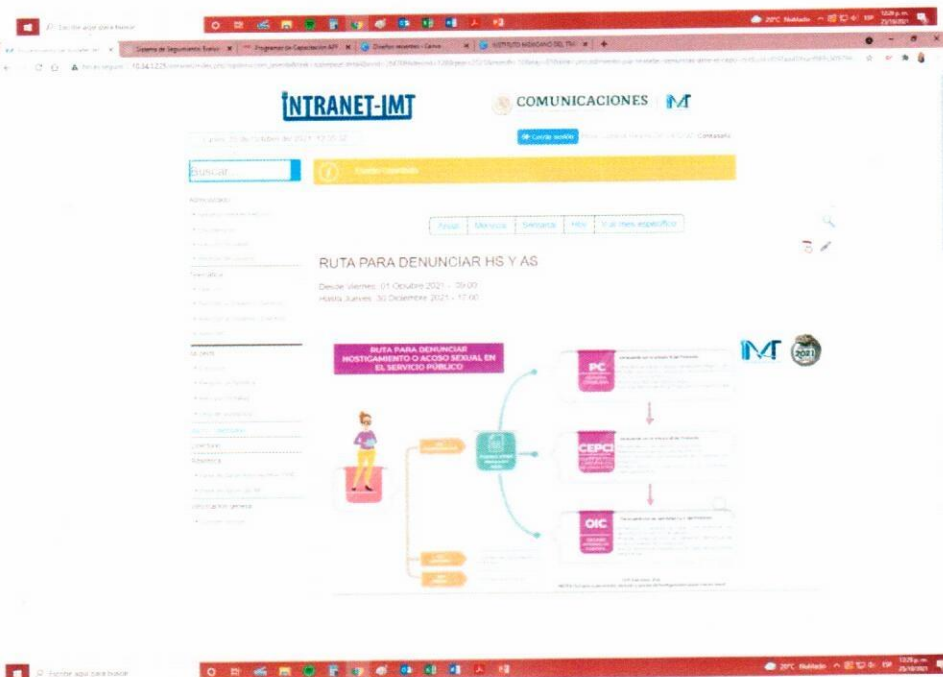
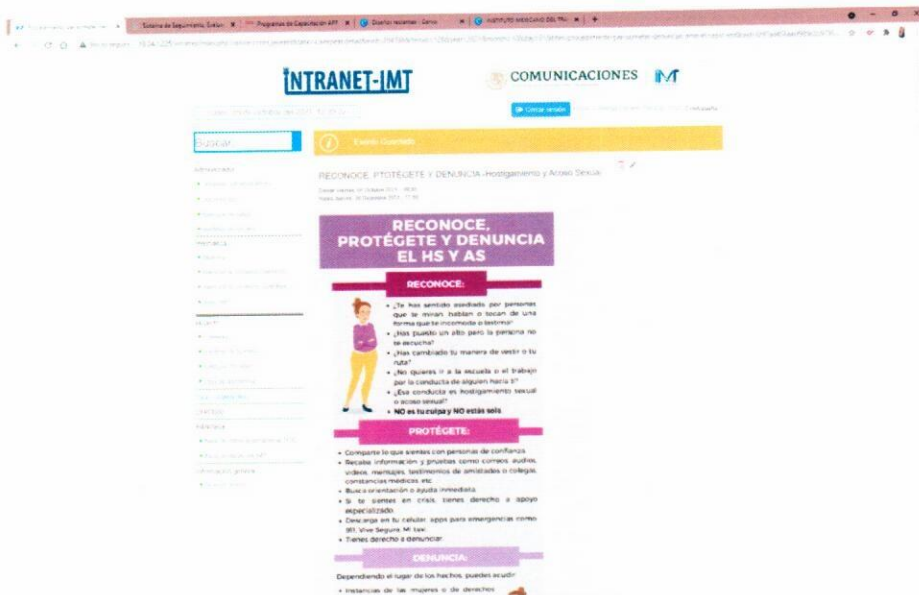
Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signature and initials in blue ink.



Km. 12 Carretera Estatal N° 431.
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periferico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tiacopac, Alcaldía Alvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.

Tel: (55) 5723 9300

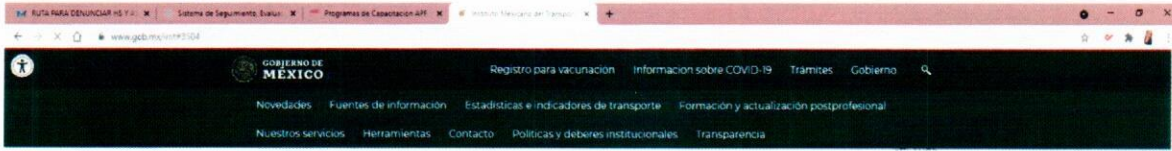
www.gob.mx/imt




Handwritten signature and notes in blue ink.



• Página de IMT




Políticas y deberes institucionales




¿Dudas, denuncias o comentarios?
Escribe a comite.etica@imt.mx

Cultura de la Denuncia
Continuar leyendo



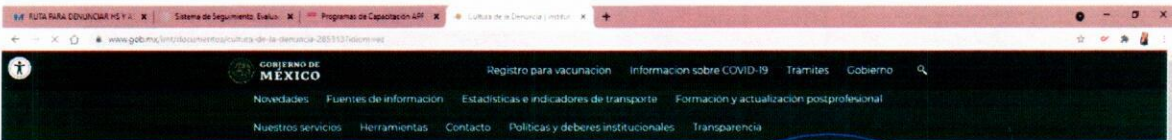
Políticas y deberes institucionales
Continuar leyendo



Hostigamiento y acoso sexual
Continuar leyendo

CEPCI IMT

Clima laboral



Cultura de la Denuncia

- Igualdad y No Discriminación
- ¡Llévate Tu voz Tu Acción!
- La igualdad y no discriminación
- No intimidar a una mujer por su apariencia
- Día Nacional contra la violencia: Leticia Fabra, Transfobia y Estigma
- Delálogo de integridad para el desempeño imparcial y objetivo del ejercicio del servicio público en la SCT
- ¿Qué se debe denunciar ante el CEPCI del IMT?
- Formato de declaración (testigos o partes involucradas)
- Formato de denuncia
- Procedimiento para someter denuncias
- Protocolo de actuación para atender una denuncia
- Protocolo quejas - denuncias
- Reconoce, protege y denuncia el HS y AS
- Ruta de Atención a presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- Procedimiento para someter denuncias (Ruta)
- Violentómetro: Si la violencia también se mide



¿Dudas, denuncias o comentarios?
Escribe a comite.etica@imt.mx

Autores:
Instituto Mexicano del Transporte

Fecha de publicación:
13 de octubre de 2021

Contesta nuestra encuesta de satisfacción

Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.

Tel: (55) 5723 9300

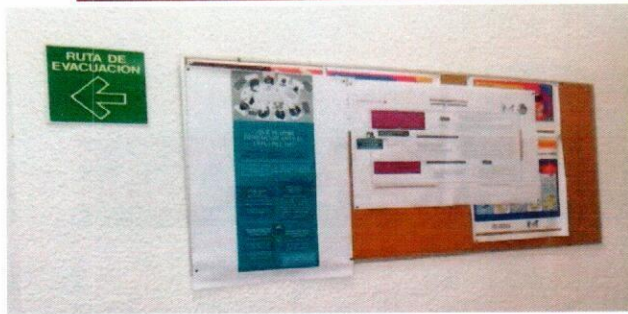
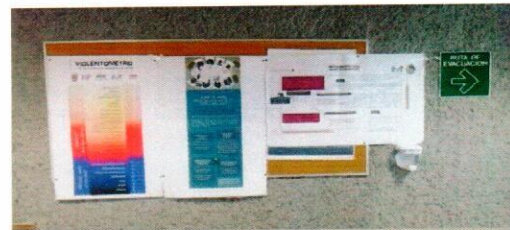
www.gob.mx/imt



Handwritten notes:
27
Cuarto
10 set
9



- Carteles



Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C. P. 76703, Queretaro, Mexico.
Tel: (442) 216 97 77

Periferico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tiacopac, Alcaldia Alvaro Obregon,
C.P. 01049, Ciudad de Mexico.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signature in blue ink.





ANEXO II

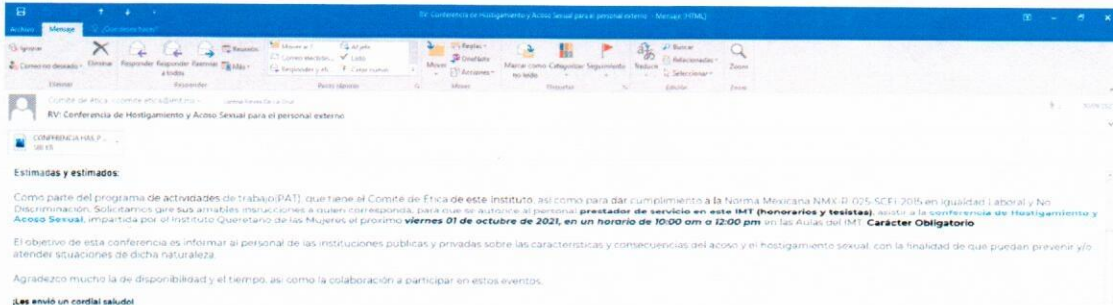
Platicas o talleres al personal adscrito al IMT, tesisistas y prestadores de servicios generales, referente a la cultura de la denuncia, actos y/o conductas de servidores públicos susceptibles a ser denunciados.

El Instituto Queretano de las Mujeres, a través del Instituto Mexicano del Transporte, impartieron dos conferencias dirigidas al personal adscrito al IMT, tesisistas y prestadores de servicios, con el tema; hostigamiento y acoso sexual, esta conferencia tuvo como objetivo informar al personal de las instituciones públicas y privadas sobre las características y consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual, con la finalidad de que puedan prevenir y/o atender situaciones de dicha naturaleza. Las conferencias se llevaron a cabo de la siguiente manera:

- 01 de octubre de 2021: dirigida al personal prestadores de servicios, con una participación del **97% de asistencia**. La invitación se realizó a través del responsable del área de servicios generales, quien, mediante correo electrónico se le hizo llegar la invitación, de igual forma, se pegaron carteles de invitación en el Instituto, para que les llegara la información a todas y todos.

Esta conferencia fue de manera presencial en las instalaciones del IMT, y tuvo una duración de dos horas.

Difusión de invitación:



Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

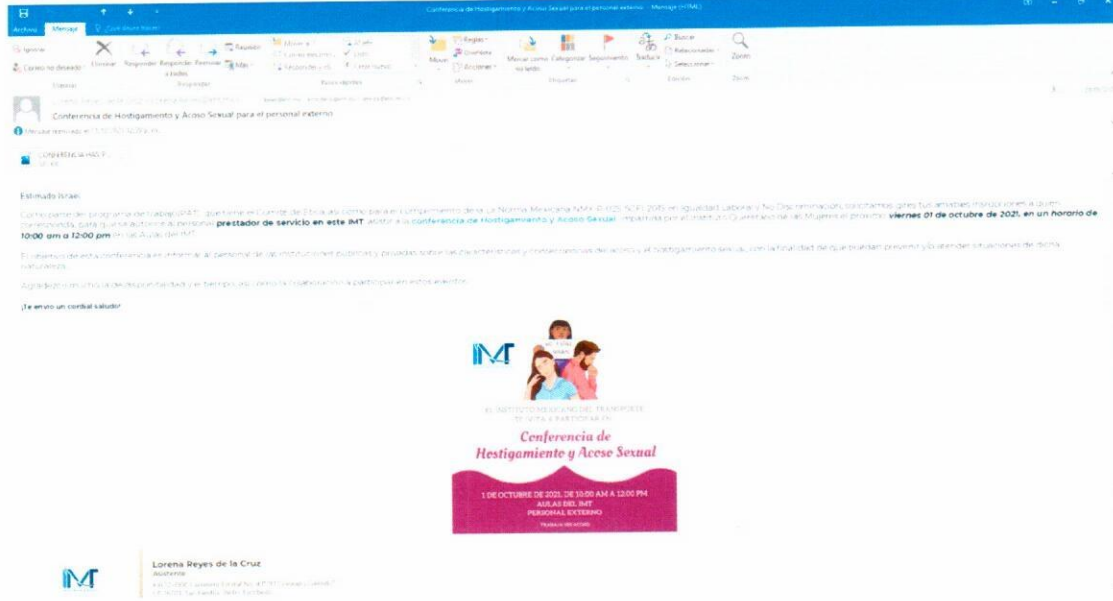
Periferico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.

Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Audiencia que participo:



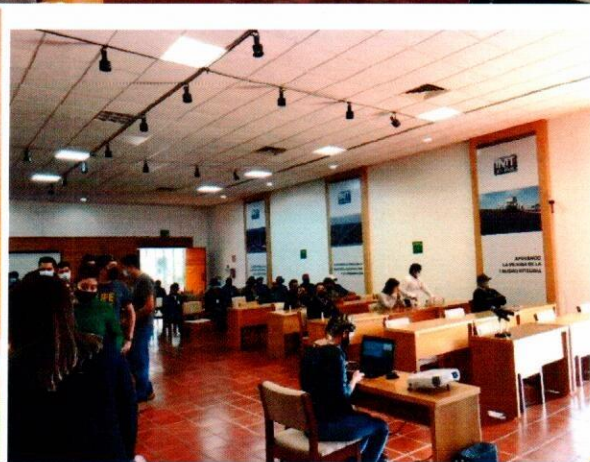
Km. 12 Carretera Estatal N° 431.
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH.
Col. Tlacopac, Alcaldía Alvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signatures and initials in blue ink.



Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo.
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Alvaro Obregón.
C.P. 01049, Ciudad de México.

Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



col. Tlacopac





Lista de participación:

COMUNICACIONES
Conferencia de hostigamiento y acoso sexual 04/03/2021

No.	Nombre	Cirujía
1	Orlando López R. E.	Orlando López R. E.
2	Patricio R. E.	Patricio R. E.
3	Juan Carlos de la Cruz Pérez	Juan Carlos de la Cruz Pérez
4	Rosario Vera Sánchez González	Rosario Vera Sánchez González
5	José Alvarado Pérez de Jesús	José Alvarado Pérez de Jesús
6	José Alvarado Hernández	José Alvarado Hernández
7	Paula Cortés U.	Paula Cortés U.
8	Blanca Regina Mauricio	Blanca Regina Mauricio
9	María Guadalupe Beltrán	María Guadalupe Beltrán
10	Alvaro Martínez Sánchez	Alvaro Martínez Sánchez
11	Carlos Martínez	Carlos Martínez
12	María Guadalupe Beltrán	María Guadalupe Beltrán
13	María Guadalupe Beltrán	María Guadalupe Beltrán
14	José Alvarado Hernández	José Alvarado Hernández
15	Edgar Rodríguez Contreras	Edgar Rodríguez Contreras
16	Marina de la Cruz Pérez	Marina de la Cruz Pérez
17	María Guadalupe Beltrán	María Guadalupe Beltrán
18	María Guadalupe Beltrán	María Guadalupe Beltrán



COMUNICACIONES
Conferencia de hostigamiento y acoso sexual 04/03/2021

19	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
20	María del Socorro Bernal Izquierdo	María del Socorro Bernal Izquierdo
21	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
22	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
23	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
24	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
25	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
26	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
27	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
28	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
29	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
30	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
31	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
32	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
33	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
34	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
35	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
36	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
37	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez



COMUNICACIONES
Conferencia de hostigamiento y acoso sexual 04/03/2021

38	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
39	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
40	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
41	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
42	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
43	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
44	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
45	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
46	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
47	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
48	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
49	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
50	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
51	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
52	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
53	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
54	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
55	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
56	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez



COMUNICACIONES
Conferencia de hostigamiento y acoso sexual 04/03/2021

57	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
58	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
59	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
60	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
61	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
62	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
63	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
64	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
65	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
66	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
67	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
68	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
69	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
70	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
71	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
72	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
73	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
74	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez
75	José Luis Jaquele Delgado Méndez	José Luis Jaquele Delgado Méndez

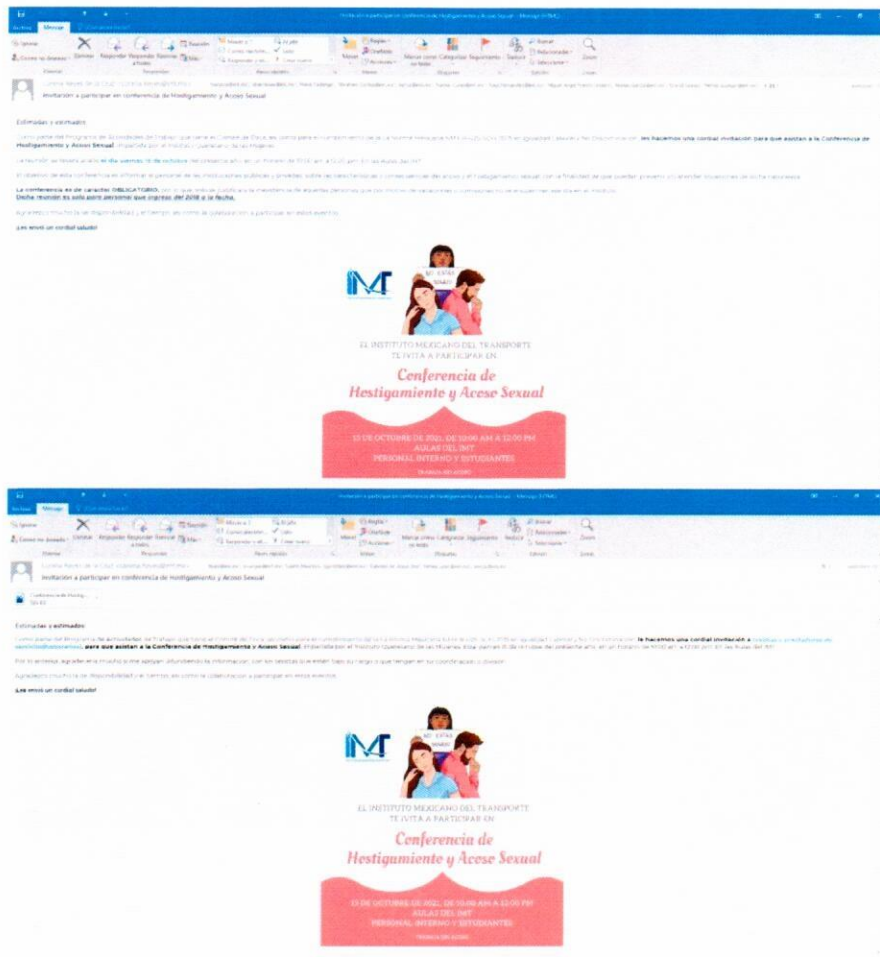


Handwritten signature and notes in blue ink.



- 15 de octubre de 2021; dirigida al personal adscrito al IMT y con una antigüedad de 3 años, ya que son quienes no se han capacitado en temas de hostigamiento y acoso sexual, presencial. Obteniendo una participación del **90% de asistencia**. La invitación se realizó mediante correo electrónico de igual forma, se pegaron carteles de invitación en el Instituto, para que les llegara la información a todas y todos. Esta conferencia fue de manera presencial en las instalaciones del IMT, y tuvo una duración de dos horas.

Difusión de invitación:



Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Alvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.
Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Quora
set
so
l



Audiencia:



Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periferico Sur, N° 3990, Nivel PH,
Col. Tiacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.

Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



Handwritten signature and scribbles in blue ink.





Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periférico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Álvaro Obregón,
C.P. 01049, Ciudad de México.

www.gob.mx/imt

Tel: (55) 5723 9300



Handwritten signature and notes in blue ink.



Lista de participación:

COMUNICACIONES

Conferencia de Hostigamiento y Acoso Sexual

16/02/2021

No.	Nombre	Firma
1	Alan Santiago Flores	
2	Los Amigos Ronda Monterrey	
3	Axel Alvarado López	
4	Alfonso López	
5	Juan Carlos López	
6	Isaac Sarmiento Galván	
7	José Ángel Martínez Pérez	
8	Diego Hernández	
9	María Guadalupe	
10	Flavio Esteban Barajas Balbastro	
11	Juan David Medina Zamora	
12	Elmer José Cruz	
13	Diego Ángel	
14	José Manuel	
15	Juan Carlos	
16	Santiago	
17	Fernando	
18	Antonio	

COMUNICACIONES

Conferencia de Hostigamiento y Acoso Sexual

16/02/2021

19	Roberto	
20	Roberto	
21	Roberto	
22	Roberto	
23	Roberto	
24	Roberto	
25	Roberto	
26	Roberto	
27	Roberto	
28	Roberto	
29	Roberto	
30	Roberto	
31	Roberto	
32	Roberto	
33	Roberto	
34	Roberto	
35	Roberto	
36	Roberto	
37	Roberto	

COMUNICACIONES

Conferencia de Hostigamiento y Acoso Sexual

16/02/2021

38	Roberto	
39	Roberto	
40	Roberto	
41	Roberto	
42	Roberto	
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		



Handwritten signature and scribbles in blue ink.



ANEXO III

Encuesta al personal adscrito al IMT, tesistas y prestadores de servicios generales, sobre clima laboral y no discriminación

El Instituto Mexicano del Transporte, realizó una encuesta de clima laboral y no discriminación, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el IMT, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. La información vertida en dicho cuestionario fue estrictamente confidencial y no implicó ninguna responsabilidad para los participantes.

Cabe señalar que esta encuesta realizada fue internamente, y es ajena a la que realiza la ECCO cada año.

Referente a lo anterior, se realizaron dos tipos de encuesta:

- En línea; dirigida al personal interno del IMT, así como a tesistas. Ya que, es personal que tiene la facilidad de acceder a este tipo de encuestas.
- Impresas; dirigida a prestadores de servicios como vigilancia, limpieza, mantenimiento, jardinería y eléctricos.

La invitación a realizar dichas encuestas, se hizo a través de correo electrónico y mediante los jefes directos de cada persona. (Se anexa evidencia)

Lorena Reyes de la Cruz

De: imt@imt.mx en nombre de Samanta Verónica Meza Álvarez Tostado <smeza@imt.mx>
Enviado el: jueves, 2 de septiembre de 2021 11:14 a. m.
Para: imt@imt.mx
Asunto: Cuestionario de percepción de Clima Laboral y no Discriminación

Estimadas y estimados:

Los invitamos a contestar el cuestionario de percepción de Clima Laboral y no Discriminación, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el IMT, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

Es pertinente señalar, que está garantizada la confidencialidad y el anonimato de tus respuestas individuales, ya que únicamente se difundirán los indicadores obtenidos por el promedio de las percepciones de todas y todos quienes lo contesten.

La liga de internet en la que podrá acceder al cuestionario es:
<https://forms.gle/e3BimoWCCjpfyp0P9>

Es de carácter obligatorio, al finalizar el cuestionario, envía por correo a Lorena.Reyes@imt.mx la pantalla final de la encuesta.

Concluir el cuestionario en promedio **toma entre 5 y 10 minutos de tu tiempo.**

De antemano agradecemos tu participación, y aprovechamos para enviarte un cordial saludo.

La aplicación de las encuestas duro aproximadamente 3 semanas, dando los siguientes resultados:

1. El Instituto cuenta con una plantilla de 154 servidores públicos, obteniendo una participación del 93.51%, de encuestas realizadas en línea
2. Se cuenta con una participación del 89.73% de encuestas impresas.

El resultado de la encuesta se plasma a continuación:

Km. 12 Carretera Estatal N° 431,
El Colorado-Galindo,
San Fandila, Pedro Escobedo,
C.P. 76703, Querétaro, México.
Tel: (442) 216 97 77

Periferico Sur, N° 1990, Nivel PH,
Col. Tlacopac, Alcaldía Alvaro Obregon,
C.P. 01049, Ciudad de Mexico.

Tel: (55) 5723 9300

www.gob.mx/imt



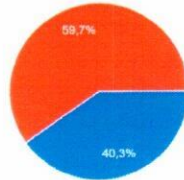
Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'Lorena' and some illegible scribbles.



DATOS GENERALES

Sexo

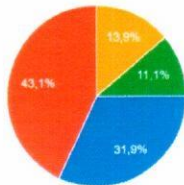
144 respuestas



- Mujer
- Hombre

Estado civil o conyugal

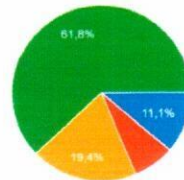
144 respuestas



- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Divorciado
- Viudo

Años de antigüedad en el centro de trabajo

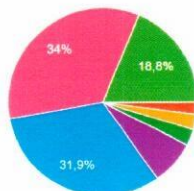
144 respuestas



- Menos de un año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 9 años
- Mas de 10 años

Escolaridad

144 respuestas



- Sin escolaridad
- Primaria
- Secundaria
- Sachillerato o preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

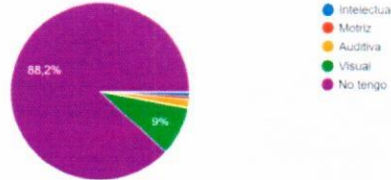


Handwritten signatures and notes in blue ink.



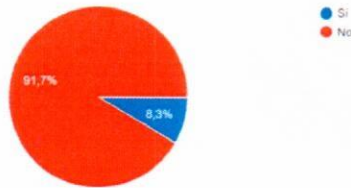
¿Usted, tiene alguna capacidad diferente?

144 respuestas



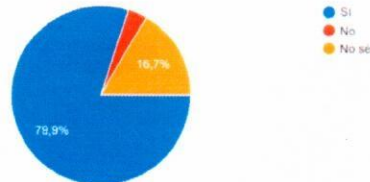
¿Forma parte de alguno de los siguientes grupos sociales: diversidad sexual, indígenas, afrodescendientes o adultos mayores?

144 respuestas



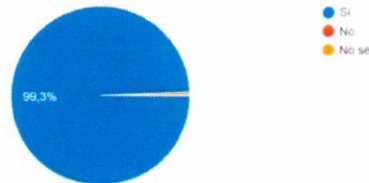
¿Conoce si en el IMT, existe una política de igualdad laboral y no discriminación?

144 respuestas



¿Conoce si en el IMT, existe un código de ética y/o conducta?

144 respuestas

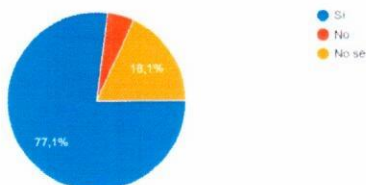


Handwritten notes:
Cuarto
est
ny
li



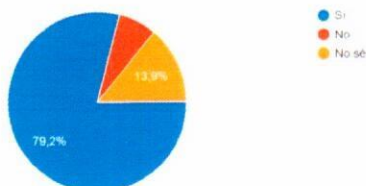
¿Conoce si en el IMT, existe un comité de igualdad y no discriminación?

144 respuestas



¿Conoce si en el IMT, existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral?

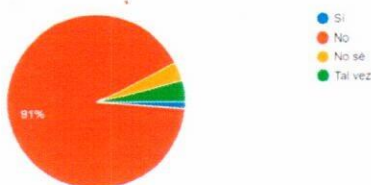
144 respuestas



Reclutamiento y selección de personal

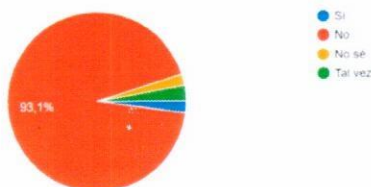
¿Para su contratación en el IMT, fue más importante ser mujer u hombre, que sus habilidades profesionales?

144 respuestas



¿En el momento de su contratación o promoción, su edad fue determinante?

144 respuestas

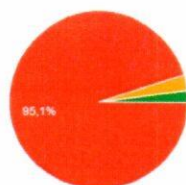


Handwritten signature and notes in blue ink.



¿Para su contratación en el IMT, fue determinante su apariencia física?

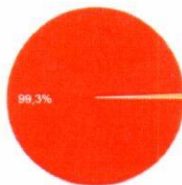
144 respuestas



- Si
- No
- No se
- Tal vez

¿Considera que en el proceso de contratación, existió conflicto de intereses?

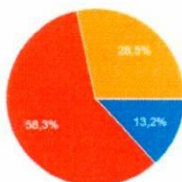
144 respuestas



- Si
- No
- Tal vez

¿En el IMT, el proceso de contratación favorece más a familiares o conocidos?

144 respuestas

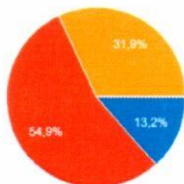


- Si
- No
- A veces

Formación y capacitación

¿En el IMT, las oportunidades de desarrollo laboral, solo las reciben unas cuentas personas privilegiadas?

144 respuestas



- Si
- No
- A veces

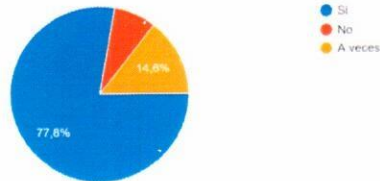


Handwritten signatures and notes in blue ink.



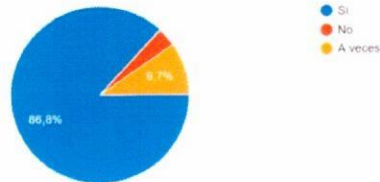
¿En el IMT, mujeres y hombres tienen por igual, oportunidades de acceso y capacitación?

144 respuestas



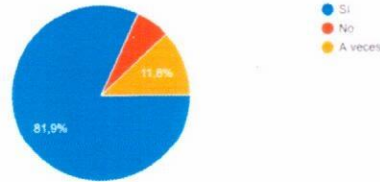
¿En el IMT, se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?

144 respuestas



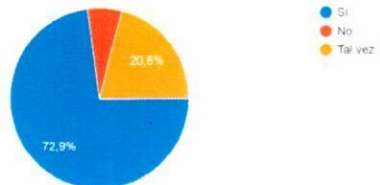
¿En el IMT, su Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, le brinda capacitaciones o sensibilizaciones, en materia de ética pública o conflicto de intereses?

144 respuestas



¿En el IMT, las capacitaciones brindadas, favorecen su desempeño laboral?

144 respuestas

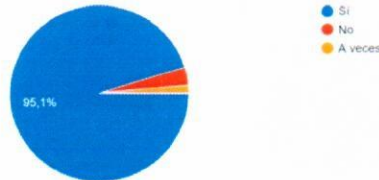


Handwritten signature and initials in blue ink.



¿En los últimos 12 meses, usted ha participado en programas de capacitación?

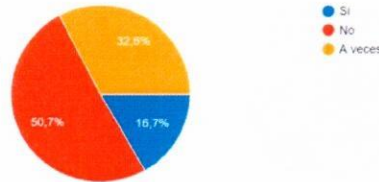
144 respuestas



Permanencia y ascenso

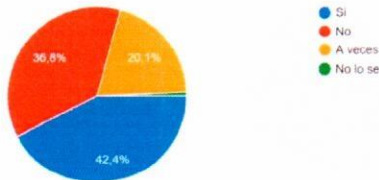
¿En el IMT, para lograr la contratación, una promoción, o un ascenso cuentan mas las recomendaciones, que los conocimientos y capacidades de la persona?

144 respuestas



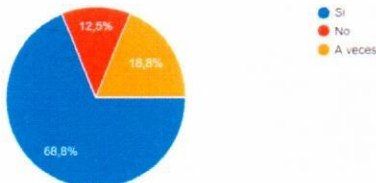
¿En el IMT, la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales, es justa y equitativa?

144 respuestas



¿En el IMT, mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decision?

144 respuestas

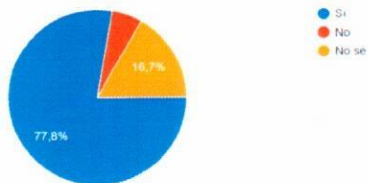


Handwritten notes:
Quita
red
of
li



¿En el IMT, mujeres y hombres reciben salario por igual al ocupar un mismo nivel?

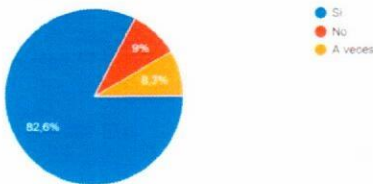
144 respuestas



Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

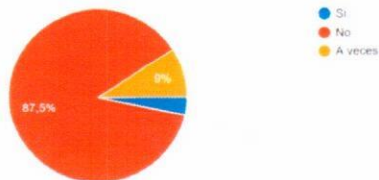
¿En el IMT, tanto mujeres como hombres, tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos?

144 respuestas



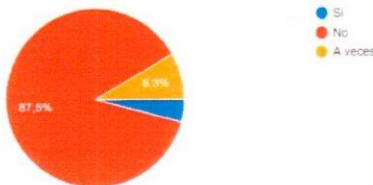
¿En el IMT, las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?

144 respuestas



¿En el IMT, las personas que se hacen cargo de familiares que requieren cuidados, enfrentan algún tipo de discriminación o violencia laboral?

144 respuestas

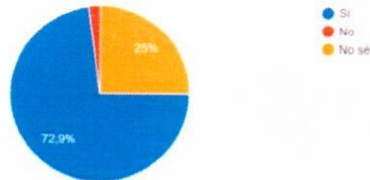


Handwritten signature and notes in blue ink.



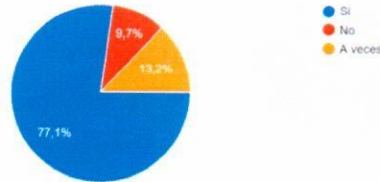
¿En el IMT, los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hijo/a?

144 respuestas



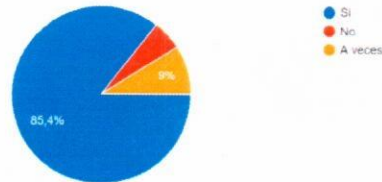
¿En el IMT, se otorgan permisos para atender situaciones familiares, como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores?

144 respuestas



¿En el IMT, usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o), para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando?

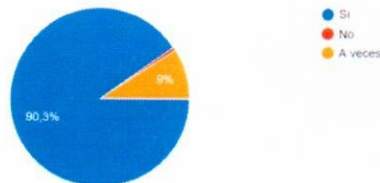
144 respuestas



Clima laboral libre de violencia

¿Usted, siente que se le trata con respeto en su trabajo actual?

144 respuestas

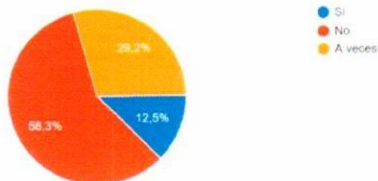


Handwritten notes:
2
Clima
mb
e f



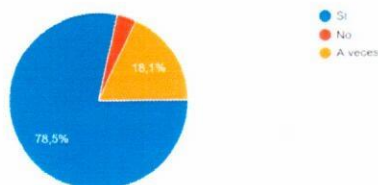
¿En el IMT, quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios?

144 respuestas



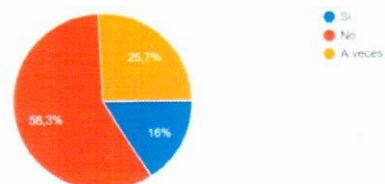
¿En el IMT, todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente?

144 respuestas



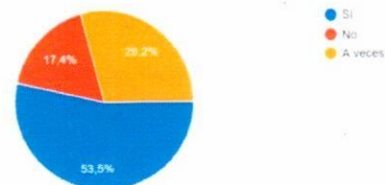
¿En el IMT, hay personas que discriminan, trata mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinado?

144 respuestas



¿En el IMT, usted recibe reconocimiento de su jefe por su trabajo?

144 respuestas

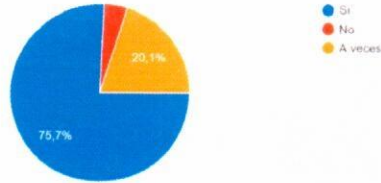


Handwritten signatures and notes in blue ink.



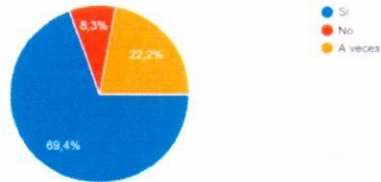
¿Cuándo su superior le llama la atención a alguien, lo hace con justicia?

144 respuestas



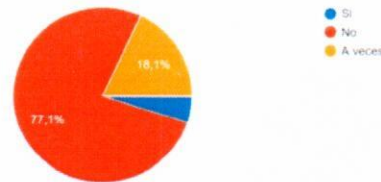
¿En el IMT, su jefe toma decisiones de manera racional, y no emocional?

144 respuestas



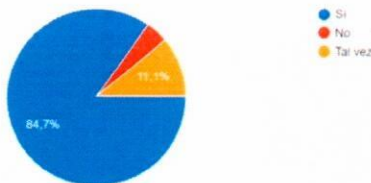
¿En el IMT, se da un trato inferior o discriminatorio, a las personas con los mas bajos niveles de sueldo?

144 respuestas



¿En el IMT, existen campañas de difusión internas, de promoción de la igualdad laboral y no discriminación?

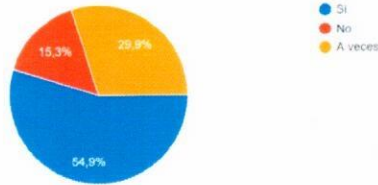
144 respuestas



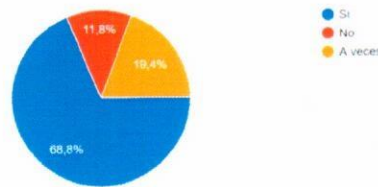
Handwritten signatures and notes in blue ink.



¿En el IMT, las cargas de trabajo, se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo?
144 respuestas

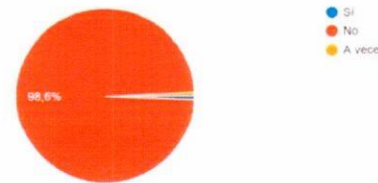


¿Si manifiesta su preocupación, sobre algun asunto relacionado con la igualdad de género o practicas discriminatorias, se le da seguimiento?
144 respuestas

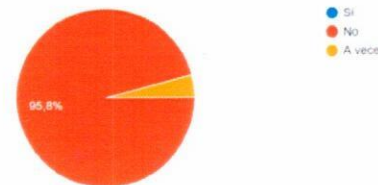


Acoso y Hostigamiento

¿En el IMT, usted ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas, para establecer una relación sexual?
144 respuestas



¿En el IMT, se logran recompensas o incentivos laborales, a cambio de favores sexuales?
144 respuestas

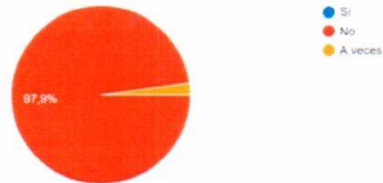


Handwritten signatures and initials in blue ink.



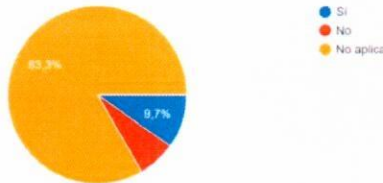
¿En el IMT, se reciben amenazas con daños o castigos, en caso de no acceder a realizar favores sexuales?

144 respuestas



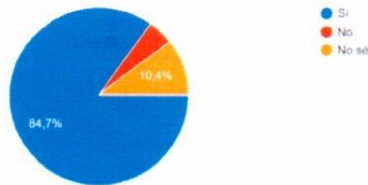
¿En caso de que haya denunciado acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo, resolvieron satisfactoriamente su caso al interior, o le canalizaron con las autoridades competentes?

144 respuestas



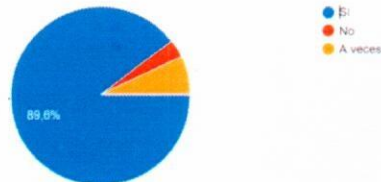
¿En caso de ser acosado/a u hostigado/a sexual o laboralmente, en su centro de trabajo, sabe a que autoridad puede dirigirse para denunciarlo?

144 respuestas



¿En su área, el acoso y hostigamiento sexual (presencial o cibernético), son inaceptables y sancionables?

144 respuestas

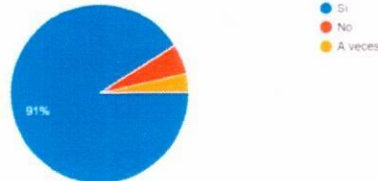


Handwritten signatures and notes in blue ink.



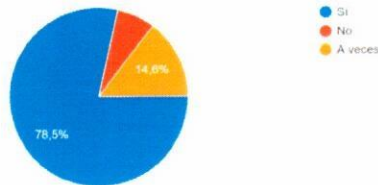
¿En el IMT, se ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?

144 respuestas



¿En el IMT, se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres?

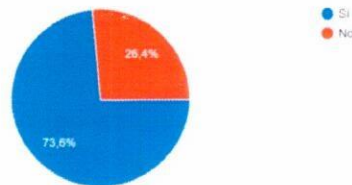
144 respuestas



Accesibilidad

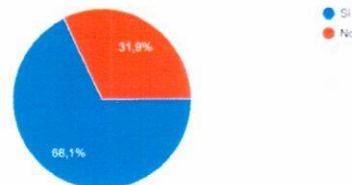
¿En el IMT, se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad?

144 respuestas



¿En el IMT, se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible, para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima?

144 respuestas



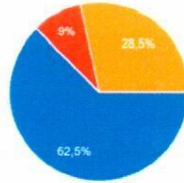
Handwritten signatures and notes in blue ink.





¿En el IMT, se utiliza lenguaje incluyente y no sexista?

144 respuestas

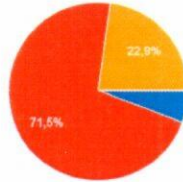


● Si
● No
● A veces

Factores de Estrés Laboral

¿Su trabajo, le exige hacer mucho esfuerzo físico?

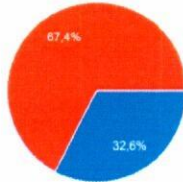
144 respuestas



● Si
● No
● A veces

¿Le preocupa sufrir un accidente en su trabajo?

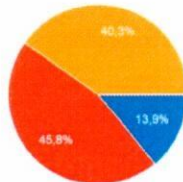
144 respuestas



● Si
● No

¿Por la cantidad de trabajo que tiene, debe quedarse tiempo adicional a su turno?

144 respuestas



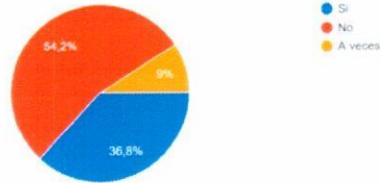
● Si
● No
● A veces



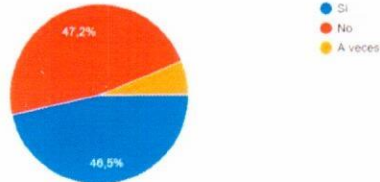
Handwritten signatures and notes in blue ink.



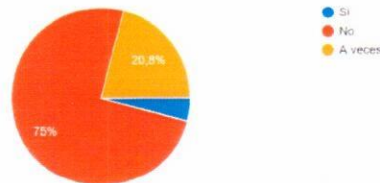
¿En su trabajo, es responsable de cosas de mucho valor?
144 respuestas



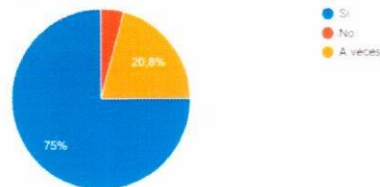
¿Responde ante su jefe por los resultados de toda su área de trabajo?
144 respuestas



¿En su trabajo, le dan ordenes contradictorias?
144 respuestas



¿Su jefe, tiene en cuenta sus puntos de vista y opiniones?
144 respuestas



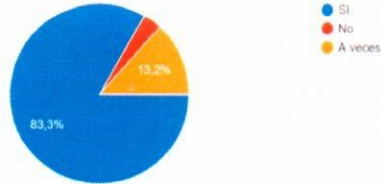
Handwritten signatures and notes in blue ink.





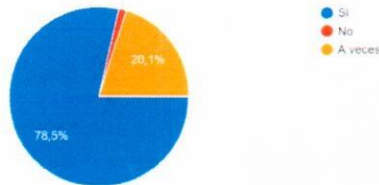
¿Su jefe, ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo?

144 respuestas



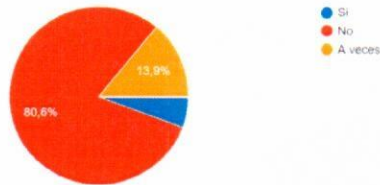
¿Cuándo tiene que realizar trabajo de equipo, los compañeros colaboran?

144 respuestas



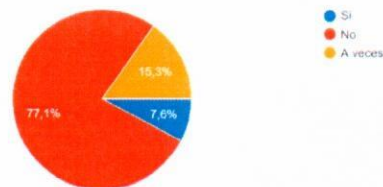
¿Recibe críticas no constructivas constantes a su persona y/o trabajo?

144 respuestas



¿Se ignora su presencia o se le excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones?

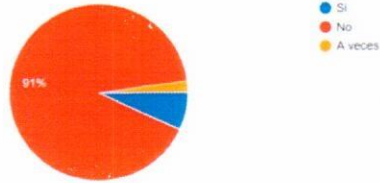
144 respuestas



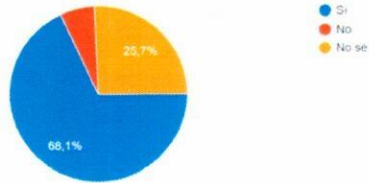
Handwritten signatures and notes in blue ink.



¿He presenciado actos de violencia laboral, en en IMT?
144 respuestas

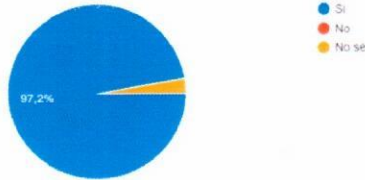


¿Conoce si en el IMT, existe un procedimiento para presentar denuncias?
144 respuestas

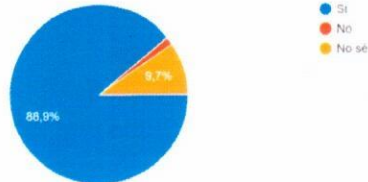


Condiciones generales de trabajo

¿El IMT, otorga horarios especiales para madres trabajadoras?
144 respuestas



¿El IMT, otorga licencia de maternidad y paternidad?
144 respuestas

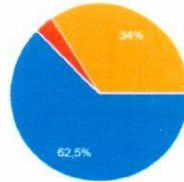


Handwritten signatures and notes in blue ink.



¿El IMT, otorga la prestación de apoyo económico para guardería?

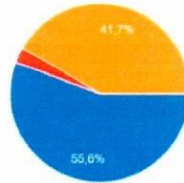
144 respuestas



● Si
● No
● No se

¿El IMT, otorga licencia para obtener título profesional?

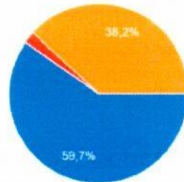
144 respuestas



● Si
● No
● No se

¿El IMT, otorga permiso por matrimonio?

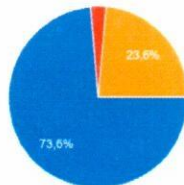
144 respuestas



● Si
● No
● No se

¿En el IMT, las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación?

144 respuestas



● Si
● No
● A veces

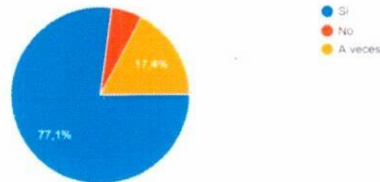


Quinta
oct
11



¿En el IMT, se recibe un salario igual por igual trabajo, sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales?

144 respuestas



Sección de comentarios

Te invitamos a que nos dejes alguna opinión, sugerencia, queja/denuncia, en caso de tener.

42 respuestas

3. Se registraron 6 sugerencias; 4 quejas; 8 opiniones; 4 reconocimientos y 15 sin comentario.

Derivado de la encuesta realizada y de los resultados obtenidos, se elaboró un programa de acciones a implementar, trabajando en los puntos débiles, como son los siguientes:

- Algunas de las quejas o sugerencias que hicieron, es difusión al personal externo, quienes no cuentan con las herramientas digitales para saber el procedimiento para someter denuncias, a quien acercarse en caso de sufrir algún daño que vulnere su estabilidad laboral.
- Se propuso mayor difusión en cuanto a prestaciones, para que el personal interno de nuevo ingreso, conozca de que prestaciones tienen derechos, cuales siguen vigentes, etc.
- Se propuso capacitar más a los encargados de servicios externos, acerca de violencia laboral, con el objetivo de evitar que estos abusen del poder y comentan actos que dañen la salud emocional y laboral de los empleados.

Se tomó en cuenta la opinión, sugerencia, queja y los comentarios que se hicieron, esto nos permitió hacer un diagnóstico de las áreas de riesgo, tanto para el personal adscrito al IMT, como para el personal prestadores de servicios. Es por ello, el programa que se elaboró busca implementar las acciones de; difusión y capacitación.

(ANEXO IV)



Handwritten signatures and initials in blue ink.



ANEXO IV



Programa de acciones a implementar

Capacitación/sensibilización				
Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
	Inicio	Fin		
Impulsar a que los servidores públicos del IMT, tesisistas y prestadores de servicio(honorarios), a que se capaciten en temas de hostigamiento y acoso sexual, así como en temas de igualdad y no discriminación	27/09/2021	30/10/2021	<ul style="list-style-type: none"> Oficio de solicitud de capacitación Difusión de invitación Evidencia de capacitación (fotos o constancias) Lista de participación 	A determinar por el Comité de Ética
A través del IQM, capacitar al personal en temas de: democratización familiar y masculinidades, con el fin de concientizar al personal a que reflexione sobre la construcción social del ser hombre, a fin de promover nuevas masculinidades que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y prevengan la violencia de género.	03/11/2021	30/11/2021	<ul style="list-style-type: none"> Oficio de solicitud de capacitación Difusión de invitación Evidencia de capacitación (fotos o constancias) Lista de participación 	A determinar por el Comité de Ética
Realizar la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención	08/11/2021	30/11/2021	Constancia de certificación	A determinar por el IMT
Difusión				
Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público y evitar incumplimiento.	27/09/2021	30/12/2021	Correos electrónicos y página de la intranet	A determinar por el Comité de Ética
Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre el procedimiento para someter denuncias ante el Comité de Ética	27/09/2021	30/12/2021	Correos electrónicos, carteles impresos, página del IMT y página de la intranet	A determinar por el Comité de Ética
Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre las prestaciones que tiene el IMT, como: Permiso por paternidad, permiso a cuidados a familiares, guardería, lactario, entre otros	27/09/2021	30/12/2021	Correos electrónicos	A determinar por el Comité de Ética



Handwritten signatures and initials in blue ink.



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de este Instituto Mexicano del Transporte, firman de conformidad el Informe Anual de actividades 2021

PRESIDENTE DEL CEPCI IMT

ING. JOSÉ JAVIER GARRIDO VEGA

Jefe de la División de Transporte Sostenible y Cambio Climático

DIRECTOR GENERAL DEL IMT

DR. CARLOS ALFONSO LARA ESPARZA

LOS MIEMBROS PROPIETARIOS TEMPORALES

ING. HÉCTOR MANUEL BONILLA CUEVAS
COORDINADOR DE LA NORMATIVA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

MTRA. MARISOL BARRÓN BASTIDA
INVESTIGADOR ASOCIADO B

MTRA. CLAUDIA ANGÉLICA BARRIENTOS VILLALOBOS
OPERATIVO ADMINISTRATIVO

LIC. ERANDI VIRIDIANA GÓMEZ OROZCO
JEFA DE UNIDAD DE ADQUISICIONES
ALMACENES E INVENTARIOS

LIC. ALMA ROSA ZAMORA DOMÍNGUEZ
INVESTIGADOR ASOCIADO C

SECRETARIA EJECUTIVA

LIC. SAMANTHA V. MEZA ÁLVAREZ TOSTADO
JEFA DE CAPITAL HUMANO Y SPC

INVITADO PERMANENTE

LIC. BRENDA VÁZQUEZ MORALES
AUXILIAR DE JURÍDICO

SECRETARIA TÉCNICA

C. YESICA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS

INVITADO OIC

LIC. KARLA VANESSA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ
DIRECTORA DE ATENCIÓN CIUDADANA



sat