

# Informe Anual de Actividades 2015

## Comité de Ética



Aeropuerto Internacional de la Ciudad de  
México, S.A. de C.V. (AICM) y

Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de  
México, S.A. de C.V. (SACM)

De conformidad a lo establecido en los Lineamientos generales vigentes, los cuales señalan que en el mes de enero el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés deberá enviar a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública, un Informe Anual de Actividades 2015, el cual debe hacer referencia a los Resultados de la Evaluación al cumplimiento al Código de Conducta 2015, así como los trabajos de su antecesor Comité de Ética, se emite el presente Informe Anual de Actividades 2015 del Comité de Ética de las Entidades Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (AICM) y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. (SACM).

Con la finalidad de maximizar espacio se entenderá por

<b>Acuerdo</b>	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.
<b>Guía</b>	Guía que orienta el cumplimiento de los Lineamientos generales en materia de Integridad y Ética de Noviembre del 2015
<b>Comité de Ética</b>	Comité de Ética anterior. Órgano integrado en términos de los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012.
<b>CEyPCI</b>	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
<b>Lineamientos generales vigentes</b>	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, publicados en el Diario Oficial de la Federación mediante Acuerdo el 20 de agosto de 2015.
<b>CIHyAS</b>	Comité de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.
<b>AICM</b>	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.
<b>SACM</b>	Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>ECCO</b>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

## Contenido

1. Seguimiento a las actividades contempladas en el PAT 2015 .....	4
2. Servidores públicos capacitados durante 2015 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.....	7
3. Resultados de la evaluación del Código de Conducta 2015 .....	9
4. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta .....	11
5. Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, y al Código de Conducta, y en su caso, a las Reglas de Integridad.....	13
6. Información de los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias y extraordinarias. ..	15

- 1. Seguimiento a las actividades contempladas en el PAT 2015**

El Programa de Trabajo 2015 del Comité de Ética de AICM y SACM tenía como Objetivo “Reforzar el compromiso de las y los servidores públicos de AICM y SACM para que se conduzcan bajo compromisos y acciones éticas en su actuar diario, a través de la realización de acciones de difusión y capacitación que contribuyan a preparar al personal hacia una actuación comprometida con los valores institucionales y éticos que permitan el logro de los objetivos institucionales y en claro combate a la corrupción.

En el Programa se establecieron Metas, las cuales en la sección 3. Resultados de la evaluación del Código de Conducta 2015, se podrán revisar los resultados obtenidos.

Dentro del Programa se establecieron las siguientes acciones:

- Realizar 4 sesiones ordinarias
- Difusión
- Capacitación
- Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta
- Renovación de integrantes del Comité

Se llevaron a cabo 4 Sesiones y derivado de la publicación del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, se modificó la fecha de la cuarta sesión ordinaria, para que las y los integrantes del Comité 2015 pudieran hacer entrega de los asuntos a quienes se integraban al nuevo Comité. Las fechas de las sesiones fueron las siguientes:

Número de Sesión	Fecha
1ª Sesión Ordinaria	25 de marzo de 2015
2ª Sesión Ordinaria	18 de junio de 2015
3ª Sesión Ordinaria	28 de septiembre de 2015
4ª Sesión Ordinaria	16 de diciembre de 2015

En cuanto a Difusión, se cuenta con un apartado en la Intranet Institucional, donde se publica la conformación del Comité, el Código de Conducta vigente, Evaluaciones del Código de Conducta, así como el Procedimiento de Recepción y Atención a Casos de Incumplimiento al Código de Conducta y los formatos para realizar una delación.

El Comité aprobó que se publicara en la Intranet el material digital de Inmujeres, el cual consiste en 4 secciones que son: Actívate por los derechos, Vive sin discriminar, Exprésate sin sexismo y Acércate a la igualdad.

Durante el 2015, se impartió el curso Ética Pública en la modalidad en línea. En el numeral 2. Servidores públicos capacitados durante 2015 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados, se presenta la información a detalle.

En la 3ª Sesión Ordinaria, el Comité aprobó que se aplicara la “Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta” a todo el personal de AICM y SACM, por lo que el 5 de octubre se solicitó

a las y los titulares de área que por su conducto se distribuyeran los cuestionarios entre el personal adscrito a sus áreas para que fueran contestados de manera confidencial y éstos fueran devueltos a la Subdirección de Recursos Humanos. En el numeral 3. Resultados de la evaluación del Código de Conducta 2015, se presentan los resultados obtenidos.

Derivado de la publicación del Acuerdo, en la 3ª Sesión del Comité se informó a las y los integrantes del Comité su contenido y en especial la forma en que se debería llevar la selección de las y los nuevos integrantes.

Se llevaron a cabo las 2 etapas (Nominación y Elección) privilegiando el uso de medios electrónicos y ambas etapas tuvieron respectivamente, una duración de cinco días hábiles.

El Comité para el periodo Enero 2016 – Diciembre 2017 quedó constituido por 7 miembros temporales (con sus respectivos suplentes) en lugar de los 10 establecidos en los Lineamientos y como miembro permanente el Director General Adjunto de Administración. La Secretaria Ejecutiva no es miembro del Comité y su función es auxiliar al Presidente. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés mediante el Oficio N° SFP/UEEPCI/119/161/2015 dio autorización para que el Comité se integrara de forma distinta a lo señalado en los Lineamientos. Con esta integración quedan representados todos los niveles jerárquicos (Dirección General Adjunta, Subdirección, Gerencia, Subgerencia y 3 de nivel operativo).

El 12 de enero se informó a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés que el Comité de AICM y SACM había sido integrado el 16 de diciembre y se envió copia del Acta de Integración del Comité y del Acta de la 4ª Sesión Ordinaria del 2015 del Comité de Ética y Sesión de Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de las Entidades Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V. y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V. Asimismo, y de conformidad a la Guía que orienta el cumplimiento de los Lineamientos generales en materia de Integridad y Ética se enviaron los datos de las y los integrantes (Cargo en el Comité, Nombre, Género, Cargo en la institución, Rango de edad, Escolaridad, Antigüedad en la dependencia).

- 2. Servidores públicos capacitados durante 2015 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados**

Durante el año 2015, se impartió el curso Ética Pública en la modalidad en línea, mediante el Centro Virtual de Formación en Acceso a la Información y Protección de Datos del INAI.

Se capacitó a un total de 370 servidoras y servidores públicos, de los cuales 298 fueron de AICM y 72 de SACM.



### **3. Resultados de la evaluación del Código de Conducta 2015**

En la tercera sesión ordinaria, el Comité aprobó el método para evaluar el cumplimiento del código de conducta, el cual consistió en un cuestionario, mismo que fue contestado por personal de base, confianza y de mando de las entidades AICM y SACM, obteniendo una participación del 83% del personal activo al momento de realizar la evaluación.

Con respecto a los indicadores y metas se obtuvo la siguiente información:

Indicador	Resultado 2014	Meta 2015	Resultado 2015
% del Personal que conoce el Código de Ética y de Conducta	91%	95%	97%
% del Personal que aplica los valores institucionales en la vida diaria	92%	95%	95%
% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS)	75%	80%	80%
% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Laboral (HAL)	55%	80%	62%

En todos los indicadores se obtuvo un aumento con respecto al año anterior, exceptuado el caso del porcentaje de la percepción del personal de la No existencia de Hostigamiento y Acoso Laboral, en el cual no se llegó a la meta establecida de 80%, sin embargo se aumentó 7 puntos porcentuales respecto a lo obtenido en 2014.

El cuestionario consistió en 12 preguntas, cuyos resultados fueron comparados con lo obtenido en el 2014. El análisis de la información obtenida fue publicado en la Intranet y en la página de Internet en la siguiente liga <http://www.aicm.com.mx/aicm/acerca-del-aicm/etica>. Dichos resultados se anexan y se presentan a continuación.

# **Evaluación 2015 del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM**

Noviembre, 2015

## Evaluación 2015 del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM

### Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Resultados de los indicadores 2015 aprobados para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta .....	2
3.	Cumplimiento de Metas 2015 del Comité .....	3
4.	Resultados de la encuesta 2015 aplicada al personal de AICM y SACM sobre el Código de Conducta y Valores .....	4
5.	Acciones a realizar para mejorar el conocimiento de las y los servidores públicos de AICM y SACM respecto al Código de Conducta.....	19

## 1. Introducción

El Cuestionario denominado “Evaluación del Cumplimiento del Código de Conducta de las Entidades AICM y SACM 2015”, el cual fue aprobado por el Comité de Ética de las Entidades Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S. A. de C. V. (AICM) y Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S. A de C. V. (SACM), en su 3ª sesión ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2015, fue contestado por personal de base, confianza y de mando de las entidades AICM y SACM,

Este año se disminuyeron el número de preguntas, ya que muchas de ellas se incluyen en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) la cual este año fue aplicada por la Secretaría de la Función Pública (SFP) en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Con esto se intentó hacer más ágil y sencilla la aplicación del cuestionario. Asimismo, la redacción de las preguntas se modificó para que el personal señalara según su propia experiencia y no de conformidad a lo que otras personas hacen.

Se enviaron un total de 1,213 cuestionarios, de los cuales fueron devueltos 1,037, sin embargo dentro de estos se encontraban algunos en blanco ya que el personal se encontraba de vacaciones o incapacidad, por lo que se obtuvo una participación real de 1,002 servidoras y servidores públicos, lo que representa un 83% del personal activo al momento de realizar la evaluación.

## 2. Resultados de los indicadores 2015 aprobados para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta

No.	Denominación	Unidad de Medida	Fórmula	Tendencia Esperada	Resultados	Frecuencia de Medición
1	% del Personal que conoce el Código de Ética y de Conducta con respecto al % obtenido en el año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de personal que conocen el tema en el año 2015}}{\% \text{ de personal que conocían el tema en el año 2014}}$ <b>MENOS</b>	Incremento	97%- 91% = <b>5%</b> <b>Incremento</b>	Anual
2	% del Personal que aplica los valores institucionales en la vida diaria con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de empleados que aplican los valores institucionales en año 2015}}{\% \text{ de empleados que lo señalaron en la encuesta 2014}}$ <b>MENOS</b>	Incremento	95%-92% = <b>3%</b> <b>Incremento</b>	Anual
3	% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de percepción de NO hostigamiento y acoso sexual 2015}}{\% \text{ de empleados que lo informaron en la encuesta 2014}}$ <b>MENOS</b>	Incremento	80%-75%= <b>5%</b> <b>Incremento</b>	Anual
4	% de la Percepción del personal de la NO existencia de Hostigamiento y Acoso Laboral (HAL) con respecto al año anterior	Porcentaje	$\frac{\% \text{ de percepción de NO hostigamiento y acoso laboral 2015}}{\% \text{ de empleados que lo informaron en la encuesta 2014}}$ <b>MENOS</b>	Incremento	62%-55% = <b>7%</b> <b>Incremento</b>	Anual

### 3. Cumplimiento de Metas 2015 del Comité

Meta Programada	Formula de verificación del Cumplimiento	Operación	Comentario
Lograr que el 95% del personal conozca que existe un Código de Conducta (en 2014 fue el 91%)	Número de Empleados/as que conocen la existencia del Código / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{969}{1,002} = 97\%$	Aumentó el porcentaje de personal que conoce la existencia del código de Conducta al pasar del 91% al 97%. Con esto se superó la meta programada
Que el 95% del personal aplique los valores y conductas institucionales en su vida diaria (en 2014 fue el 92%)	Número de Empleados/as que aplican los valores del Código / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{953}{1,002} = 95\%$	Aumentó el porcentaje de personal que señaló que aplica los valores y conductas en su vida diaria al pasar del 92% al 95%. Con esto se llegó a la meta
Alcanzar el porcentaje del 80% del personal que considere que no hay hostigamiento y acoso sexual (en 2014 fue el 75%)	Número de Empleados/as que consideran que NO hay Hostigamiento y Acoso Sexual / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{805}{1,002} = 80\%$	Aumentó el porcentaje de personal que considera que no hay hostigamiento y acoso sexual al pasar del 75% al 80%. Con esto se llegó a la meta
Lograr que el 80% del personal considere que no existe Hostigamiento y Acoso Laboral en el área de trabajo (en 2014 fue el 55%)	Número de Empleados/as que consideran que NO hay Hostigamiento y Acoso Laboral / Número de Empleados/as que contestaron el cuestionario	$\frac{621}{1,002} = 62\%$	No se alcanzó la meta, sin embargo se aumentó el porcentaje de personal que considera que no hay hostigamiento y acoso laboral

#### 4. Resultados de la encuesta 2015 aplicada al personal de AICM y SACM sobre el Código de Conducta y Valores

Se aplicó al personal de AICM y SACM, el cuestionario aprobado en la 3ª Sesión Ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2015.

El cuestionario cubrió las 12 conductas que como trabajadores y trabajadoras de AICM y SACM, el personal debe de observar. Se buscó identificar principalmente el conocimiento del código de conducta, existencia de actitudes de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y acoso y hostigamiento laboral, además de identificar la precepción que se tiene de cumplir los valores institucionales.

En el cuadro siguiente se identifica el número de pregunta con las 12 conductas que se definieron en el Código de Conducta.

Conductas a Observar por las y los Servidores Públicos		No. de Pregunta
<b>Conocimiento del código de conducta</b>		1, 2
<b>7.1</b>	De la Igualdad, Equidad y No Discriminación	3, 4, 5
<b>7.2</b>	De la presentación y manejo personal	9
<b>7.3</b>	Conocimiento y aplicación de las leyes y normas	11
<b>7.4</b>	Del uso del cargo público	3, 8
<b>7.5</b>	Del uso y asignación de recursos	7
<b>7.6</b>	De la obtención y uso de la información	3, 8
<b>7.7</b>	Del trato al público y usuarios/as	3, 10
<b>7.8</b>	Del trato a clientes y proveedores/as	8, 10
<b>7.9</b>	Del trato a las y los servidores públicos de AICM y SACM, así como de empresas o entidades públicas federales o locales	2, 10
<b>7.10</b>	Conflicto de intereses	6
<b>7.11</b>	De la salud, higiene, seguridad y mejoramiento ecológico	12

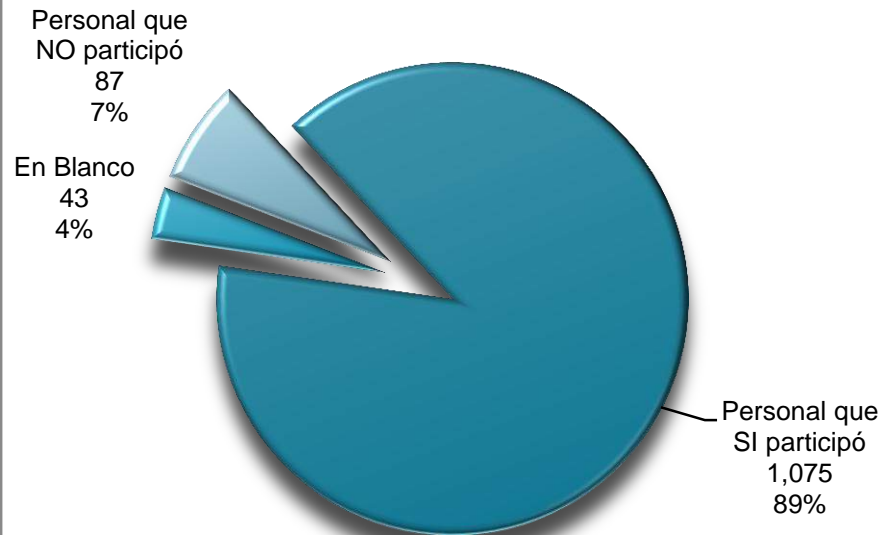
Una vez realizada la tabulación de las respuestas obtenidas y analizadas las cifras obtenidas, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos.



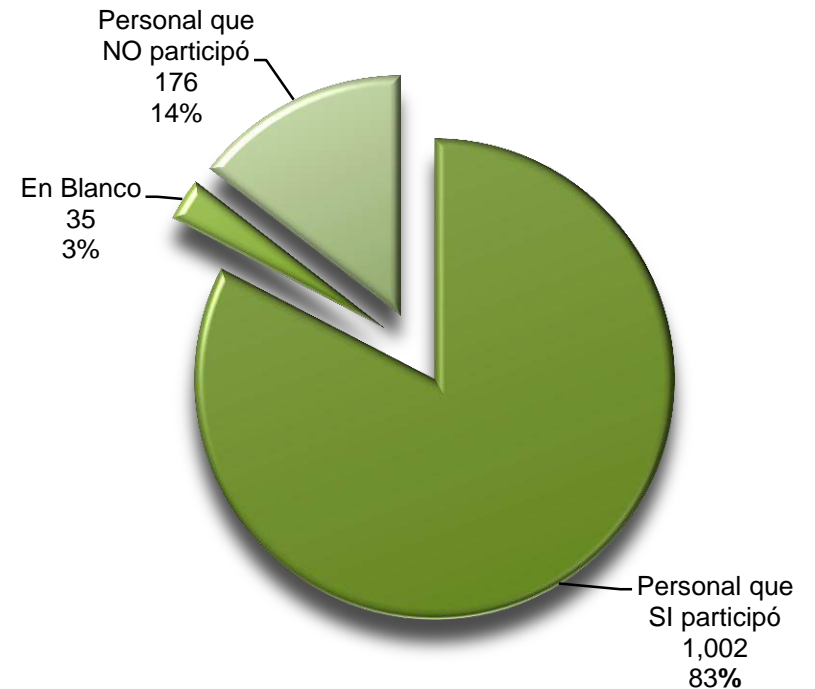
### Participación del Personal

En el año 2015, participaron 1,002 servidoras y servidores públicos, de un total de 1,213 alcanzándose una participación del 83%. La participación se realizó de forma voluntaria, confidencial y anónima.

**Participación 2014**

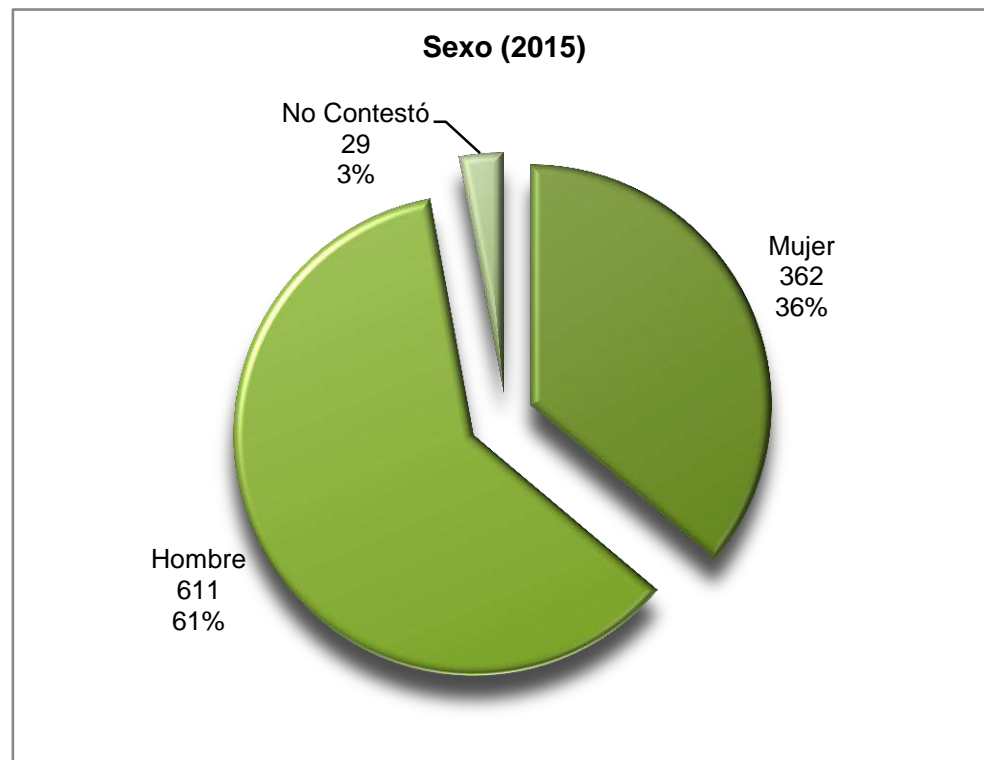
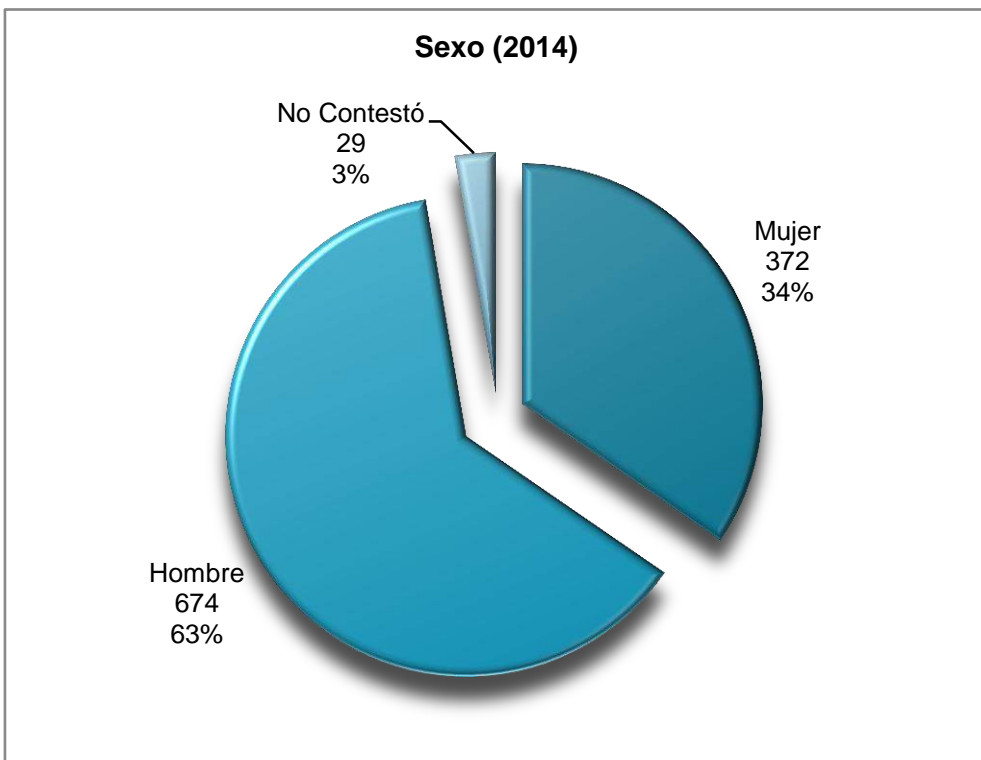


**Participación 2015**



### Participación del Personal por Sexo

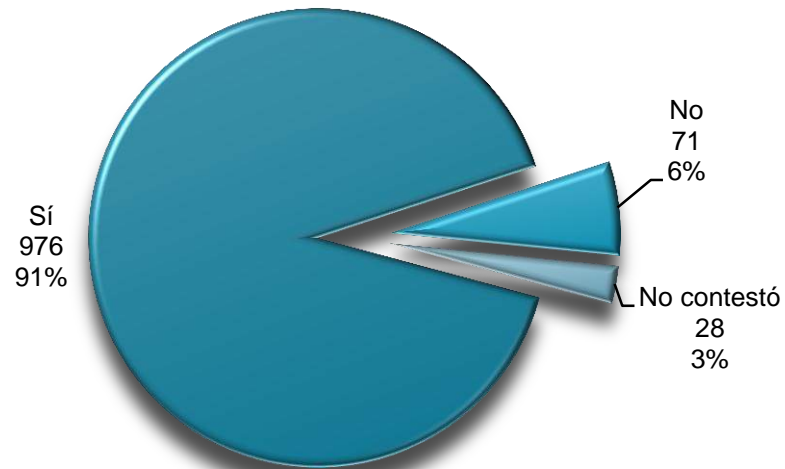
En el año 2015, de los 1,002 cuestionarios contestados, el 61% fueron hombres y 36% mujeres. Un 3% no indicó su sexo.



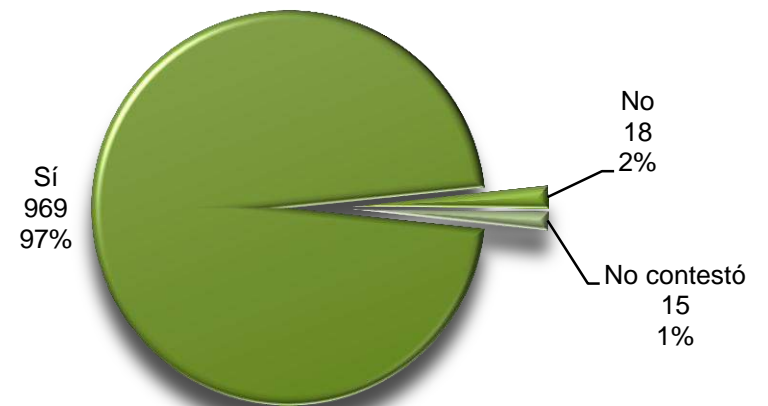
### Conocimiento de la Existencia del Código de Conducta

Este año se aumentó el porcentaje del personal que tiene conocimiento de que en AICM y SACM existe un Código de Conducta. Con este resultado se alcanzó y rebasó la meta programada de llegar al 95%.

1. ¿Tiene conocimiento de que hay un Código de Conducta para el personal de AICM y SACM? (2014)

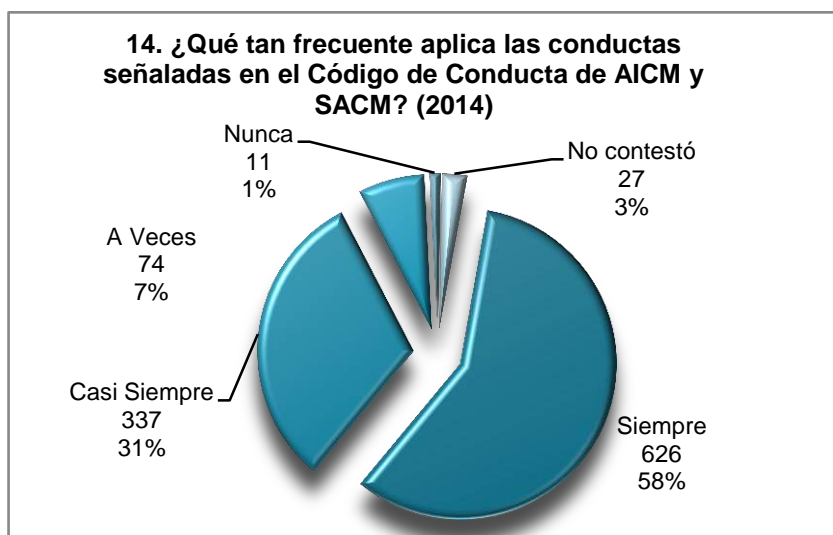
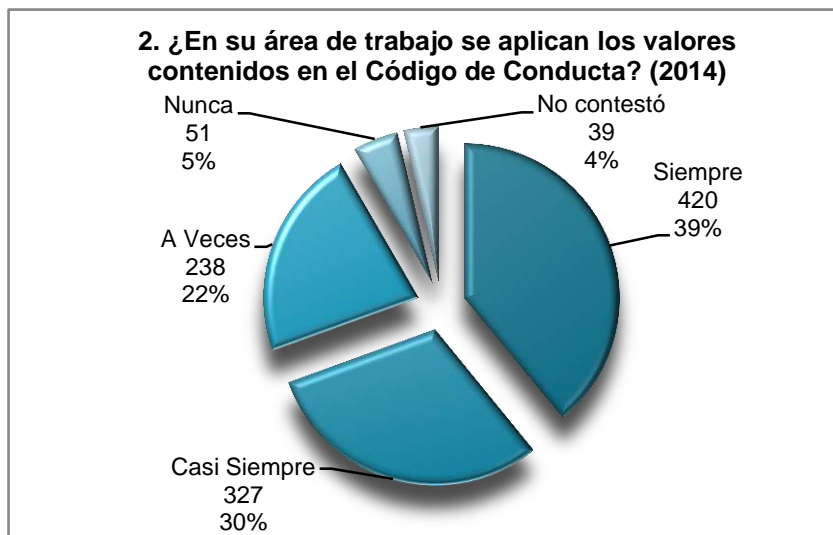


1. ¿Tienes conocimiento que en AICM y SACM existe un Código de Conducta y que contiene los valores institucionales: honestidad, respeto, lealtad, equidad y tolerancia? (2015)



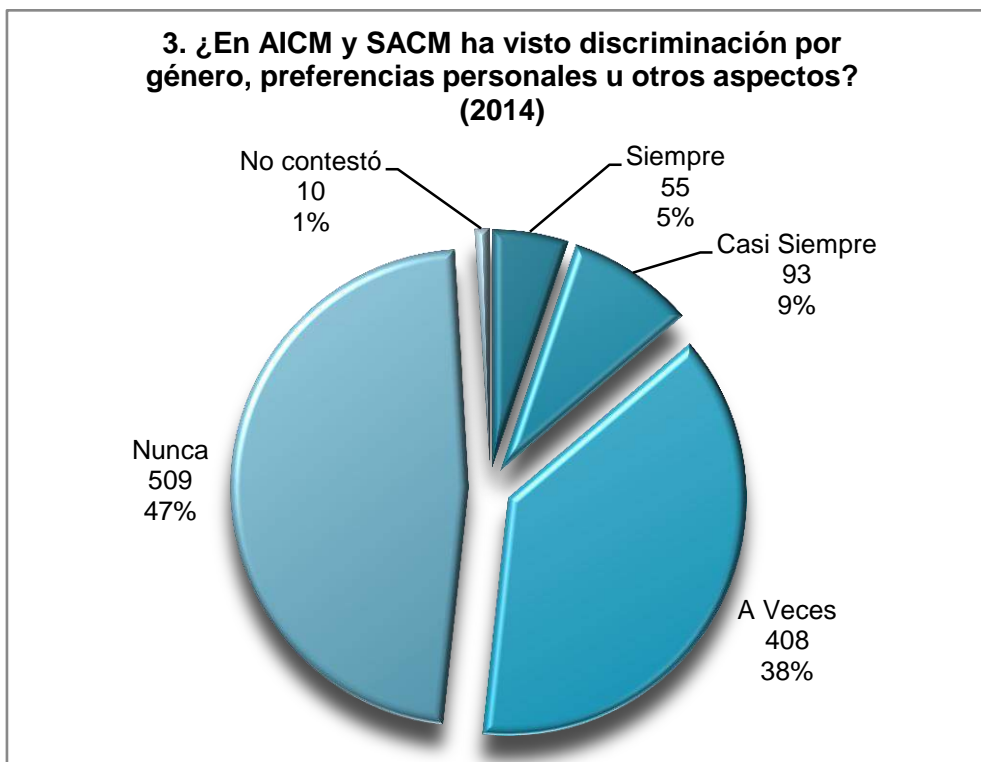
## Aplicación de los Valores y Conductas

Este año se fusionaron las preguntas sobre la aplicación de valores y conductas. Este año se puede observar un incremento en quienes aplican los valores y las conductas en el desempeño de sus funciones. Considerando a quienes contestaron que Siempre y Casi Siempre, se alcanza la meta programada de llegar al 95%.



### Discriminación

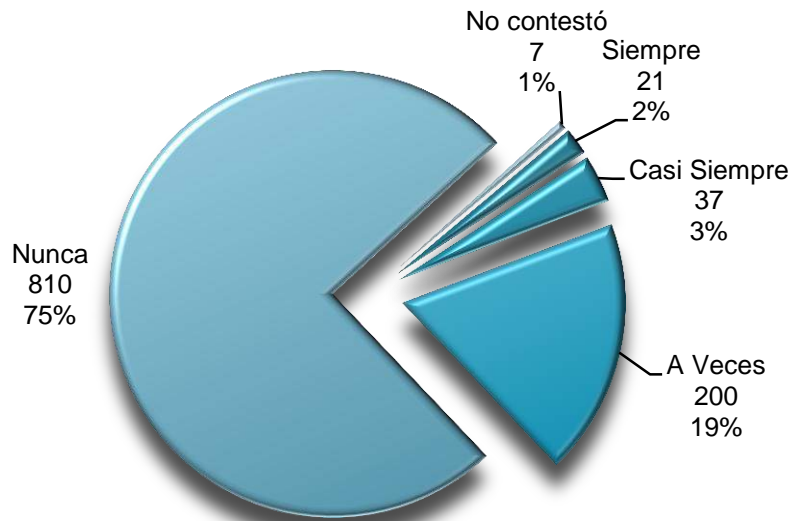
Se aumentó el porcentaje del personal que considera que no hay discriminación de algún tipo, pasando de 47% al 65%.



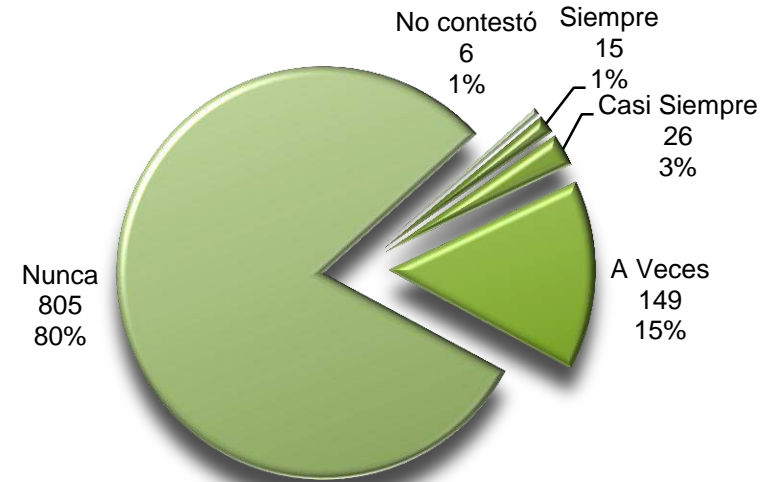
### Hostigamiento y Acoso Sexual en el Trabajo

En 2015, el 80% del personal participante contestó que nunca ha visto y/o sentido hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Con este resultado se alcanzó la meta programada de llegar al 80%.

**4. ¿Ha sentido o visto hostigamiento sexual o acoso sexual en AICM o SACM o en su área de trabajo? (2014)**

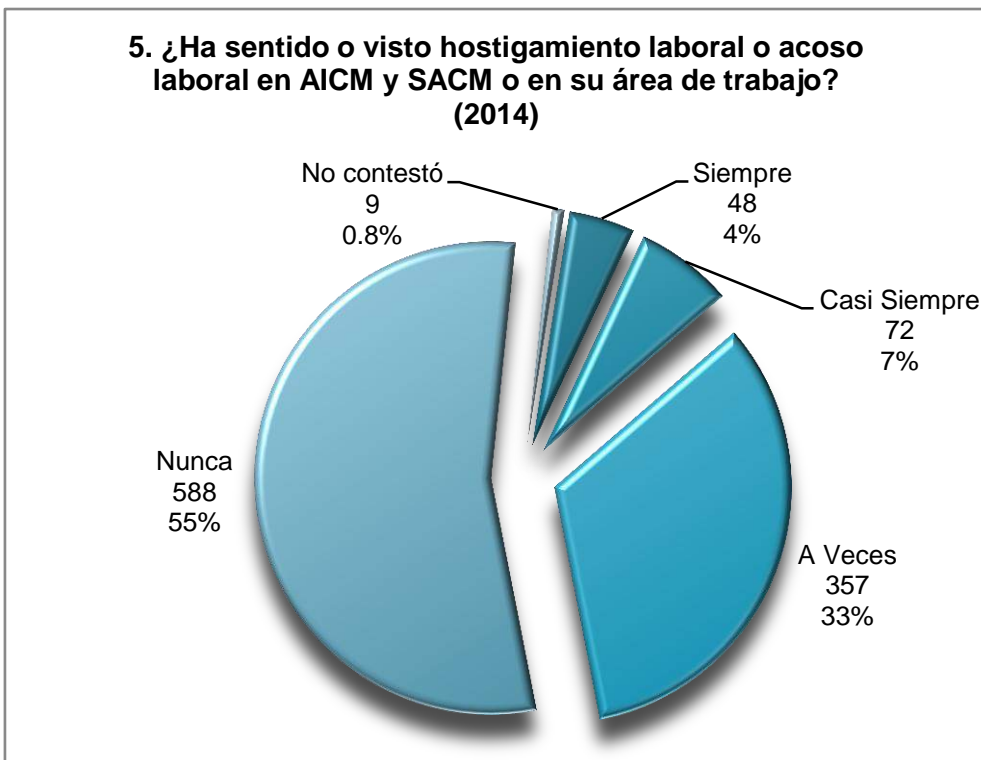


**4. ¿Has sentido o visto hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte del personal de AICM y SACM? (2015)**



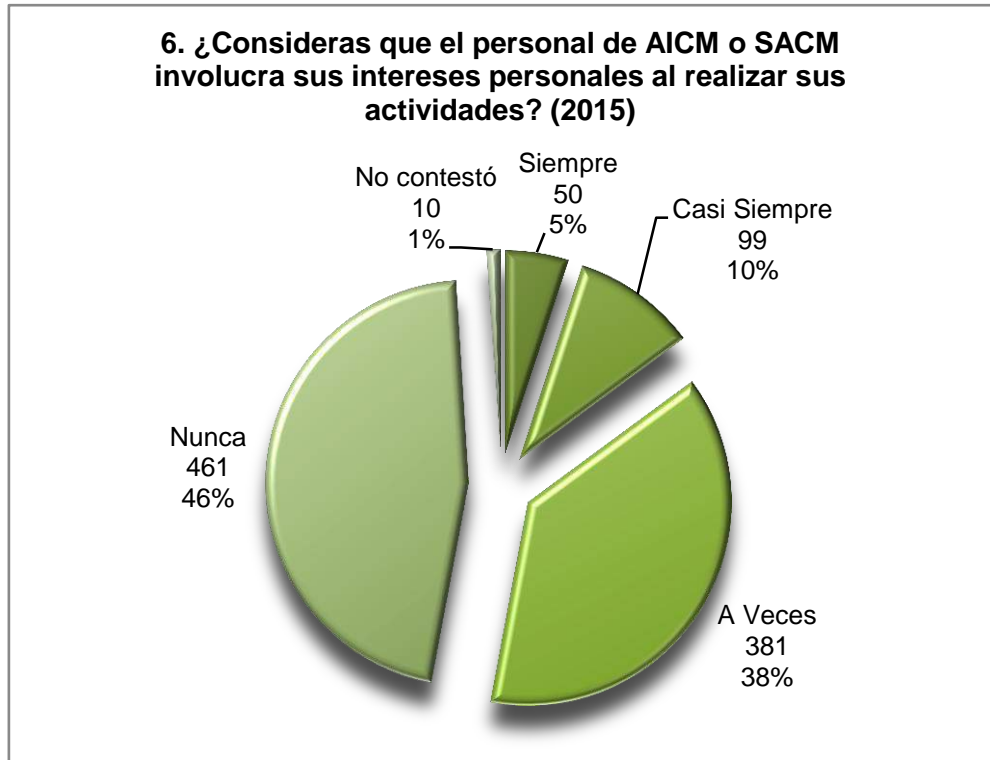
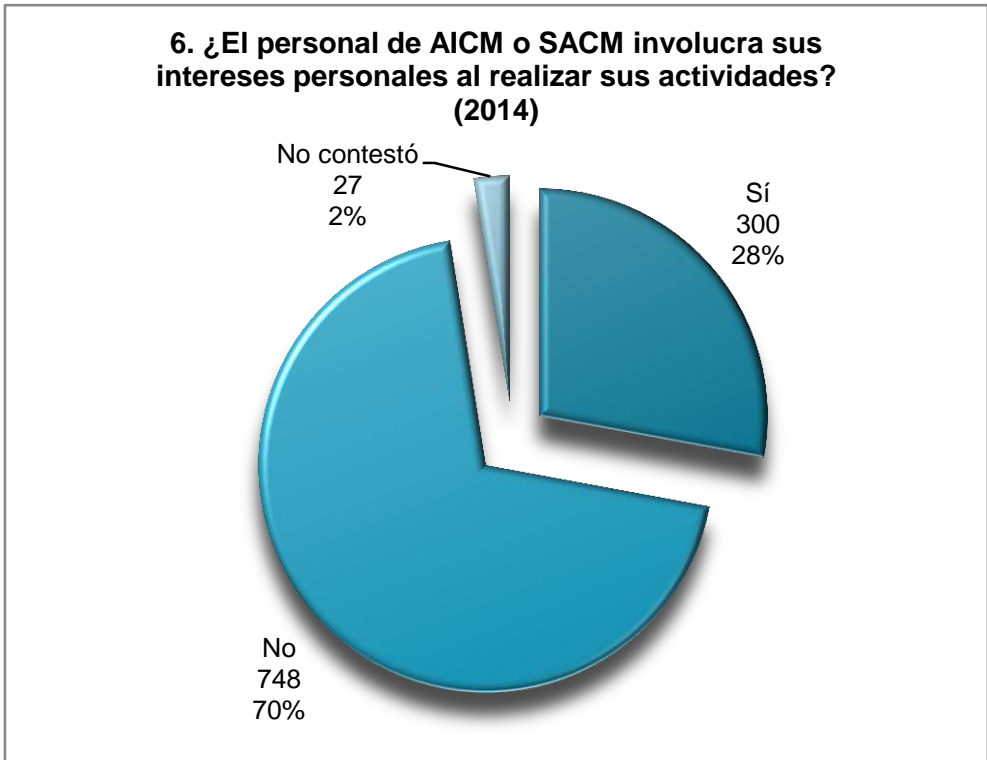
### Hostigamiento y Acoso Laboral en el Trabajo

En el año 2015, el 62% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta indicaron nunca ha visto y/o sentido hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Si bien se tuvo un aumento del 7%, no se logró la meta programada de llegar al 80%.



### Involucramiento de Intereses Personales

Este año se aumentaron la variedad de respuestas. Al comparar el resultado de 2014, donde el 28% señalaba que el personal involucraba sus intereses personales al realizar sus actividades, en el 2015, al juntar las respuestas Siempre y Casi Siempre se alcanza un 15%.

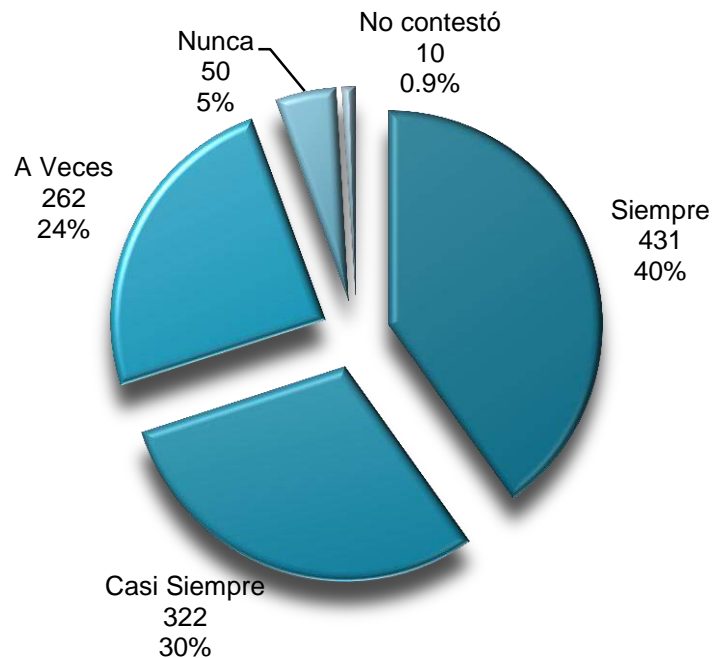




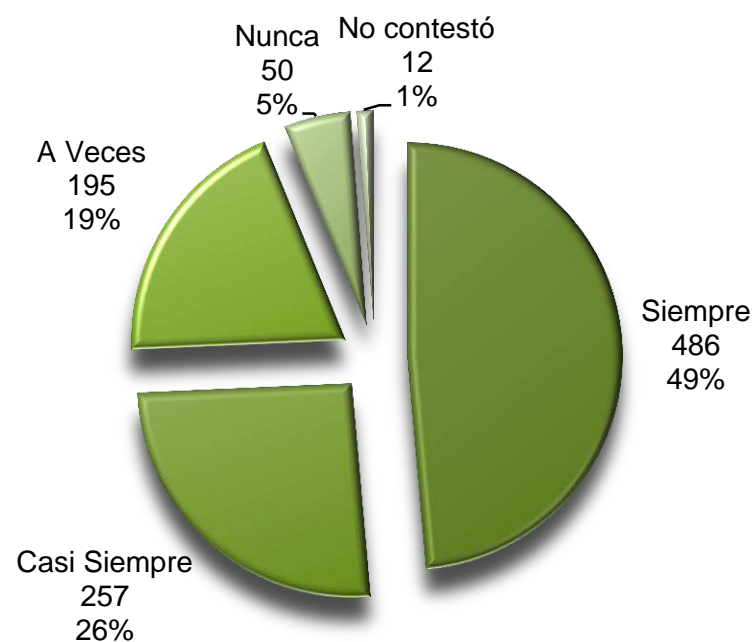
### Aplicación de Recursos en Forma Racional y Fomentando el Ahorro

En el año 2015, casi el 50% de las y los servidores públicos que contestaron la encuesta indicaron que los recursos siempre se utilizan en forma racional y fomentando el ahorro.

**7. ¿Los recursos de su área se utilizan y aplican en forma racional y fomentando el ahorro? (2014)**



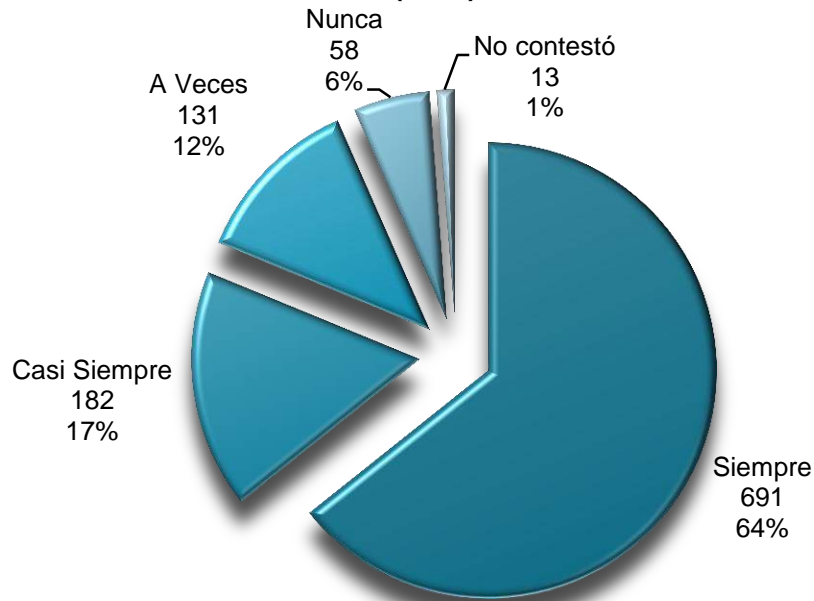
**7. ¿Los recursos de tu área se utilizan y aplican en forma racional y fomentando el ahorro? (2015)**



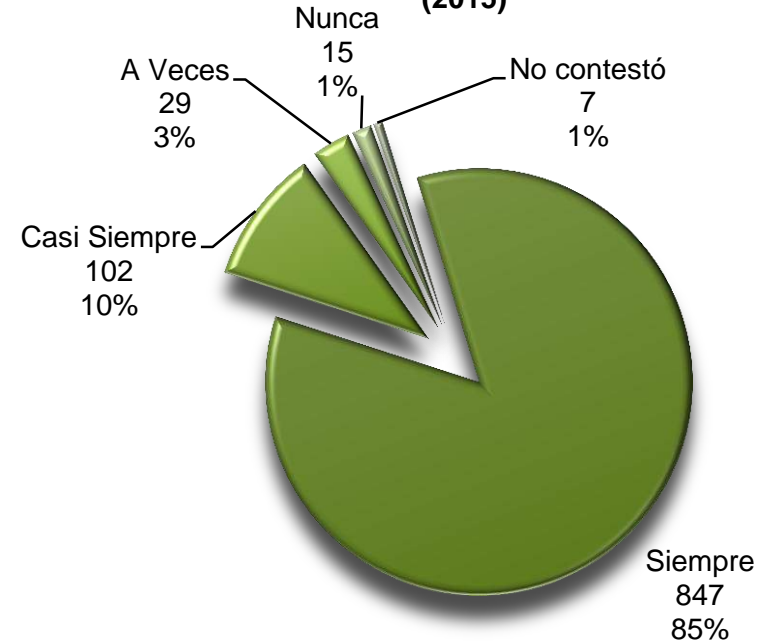
### Manejo Confidencial y Responsable de la Información de las y los Clientes o Compañeros/as

Con respecto al año 2014, se aumentó el porcentaje del personal que indica que siempre maneja de forma confidencial y responsable la información de las y los clientes o compañeros/as. Fue un incremento del 21%.

**9. ¿Qué tan seguido maneja de forma confidencial la información de las y los clientes o compañeros/as? (2014)**



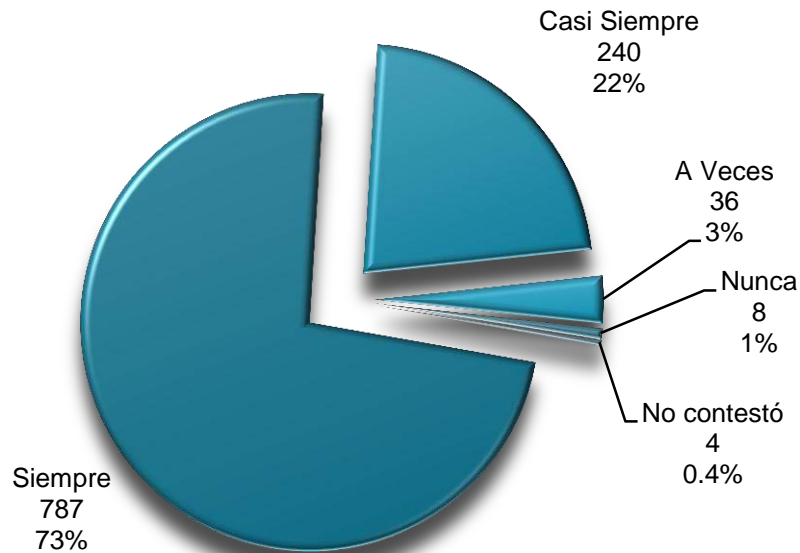
**8. ¿Manejas de forma confidencial y responsable la información de las y los clientes o compañeros/as? (2015)**



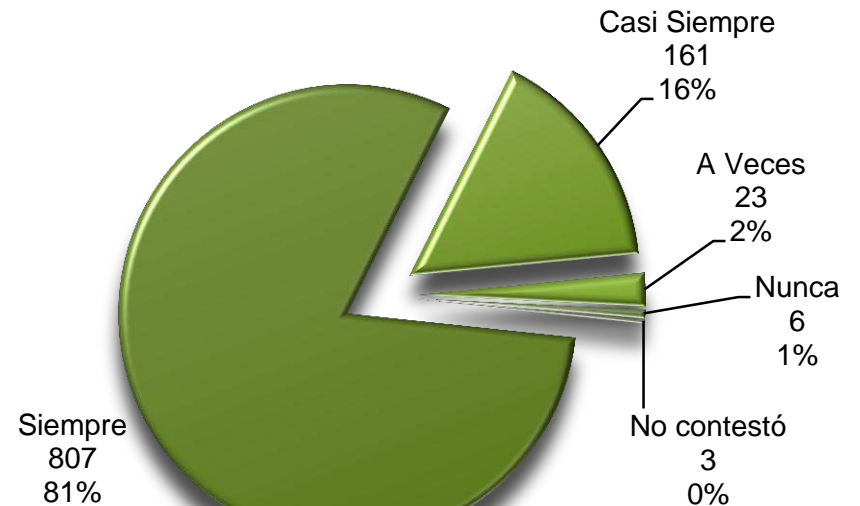
### Uso del Uniforme, Credencial o TIA en las Instalaciones y Alrededores

Comparando el 2014 y el año en curso, se incrementó 8% el personal que indica que siempre porta el uniforme o ropa apropiada para sus funciones y medios de identificación (credencial o TIA) en las instalaciones y alrededores del Aeropuerto.

**11. ¿Qué tan frecuente porta el uniforme de trabajo, credencial o TIA en las instalaciones y alrededores del AICM? (2014)**

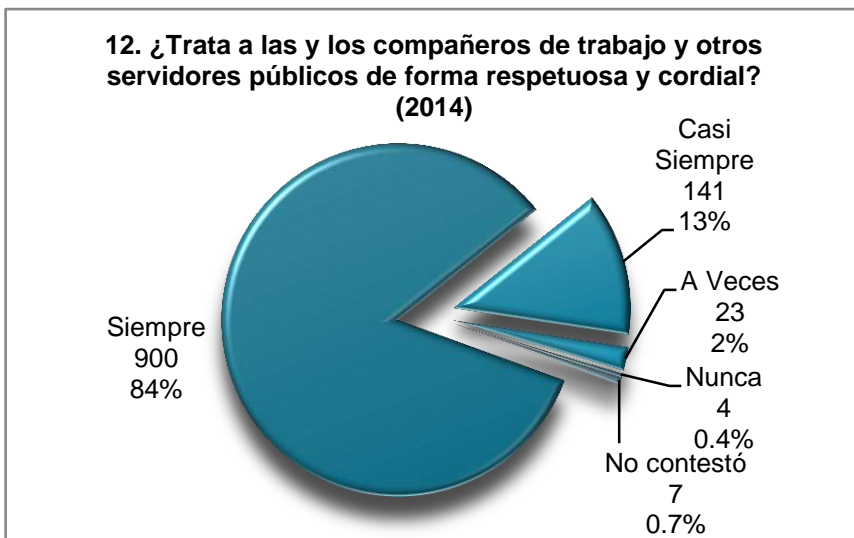
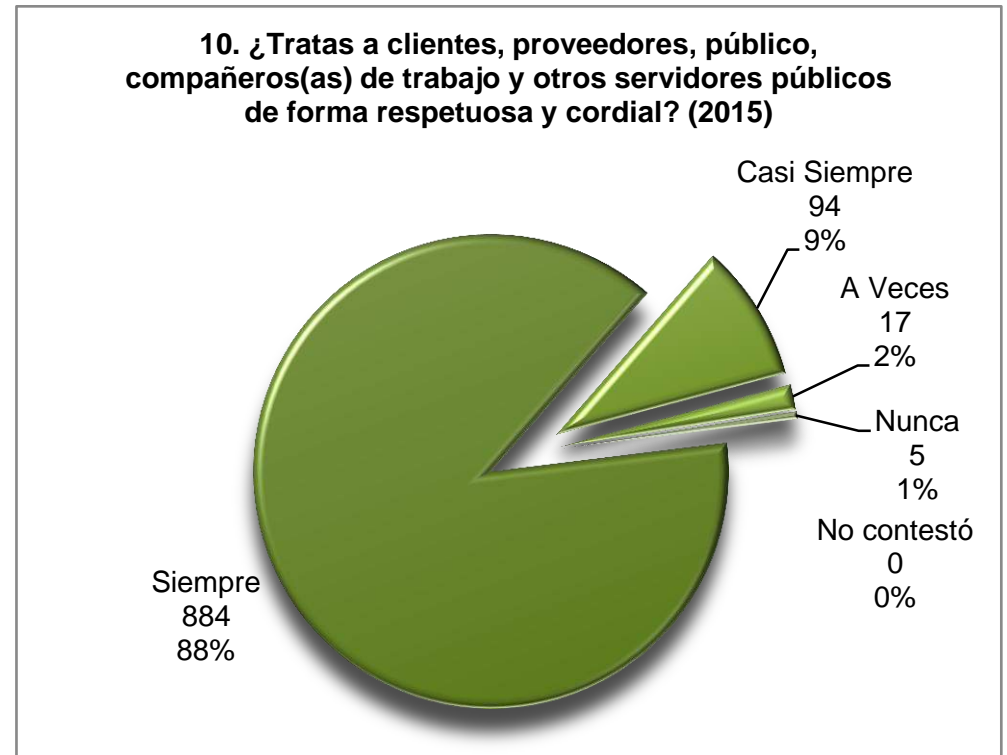
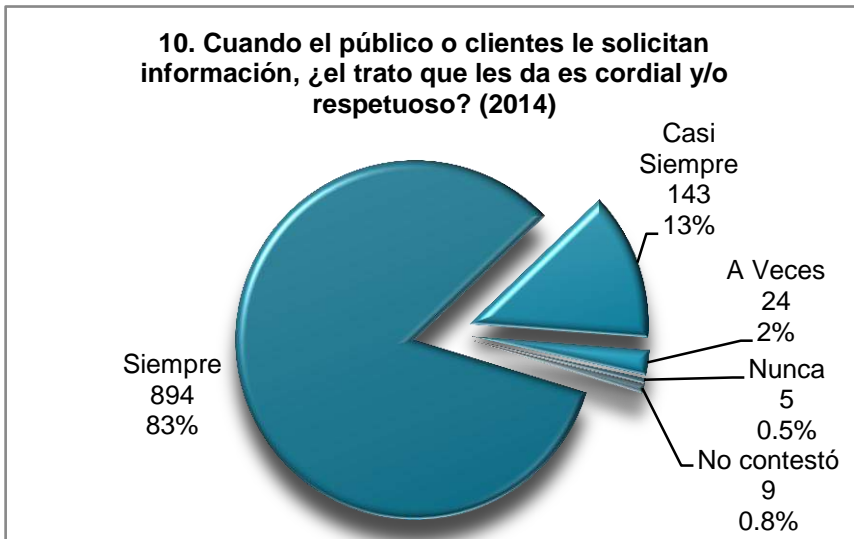


**9. ¿Portas el uniforme o ropa apropiada para tus funciones y medios de identificación (credencial o TIA) en las instalaciones y alrededores del Aeropuerto? (2015)**



### Trato Respetuoso y Cordial a Clientes, Proveedores, Público, Compañeros(as) de Trabajo y Otros Servidores Públicos

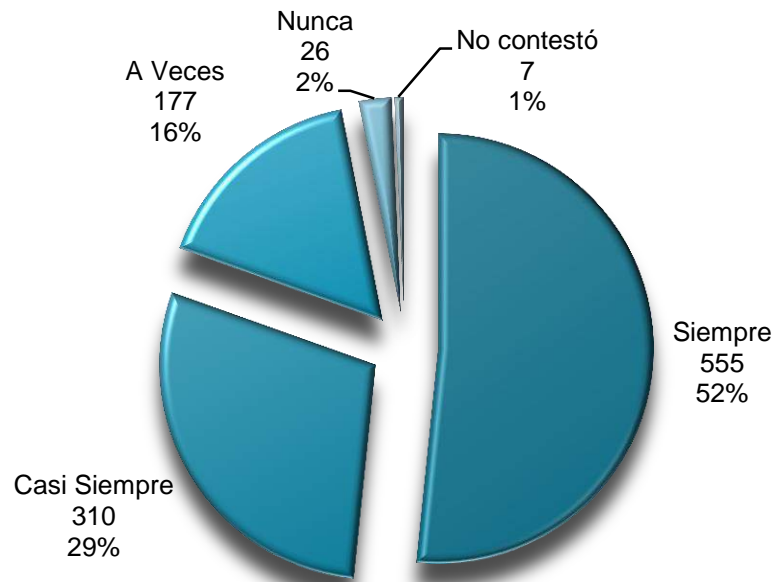
Este año, derivado de la última actualización del Código de Conducta, se fusionaron las preguntas sobre trato a clientes, proveedores, público, compañeros(as) de trabajo y otros servidores públicos de forma respetuosa y cordial. Este año se puede observar un ligero incremento en quienes contestaron que siempre dan este tipo de trato.



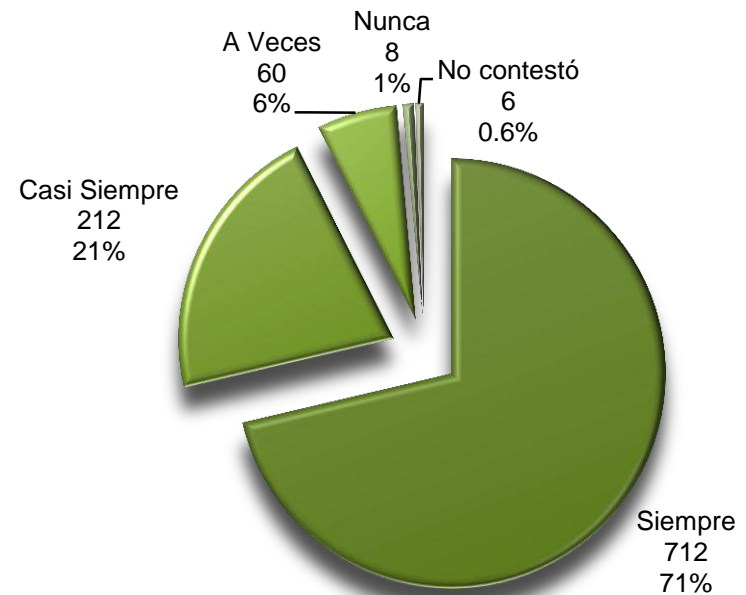
### Normatividad

Este año se modificó la pregunta, por lo que no es posible hacer una comparación de los resultados obtenidos.

**8. ¿Las funciones encomendadas se desempeñan respetando la normatividad que las rige? (2014)**

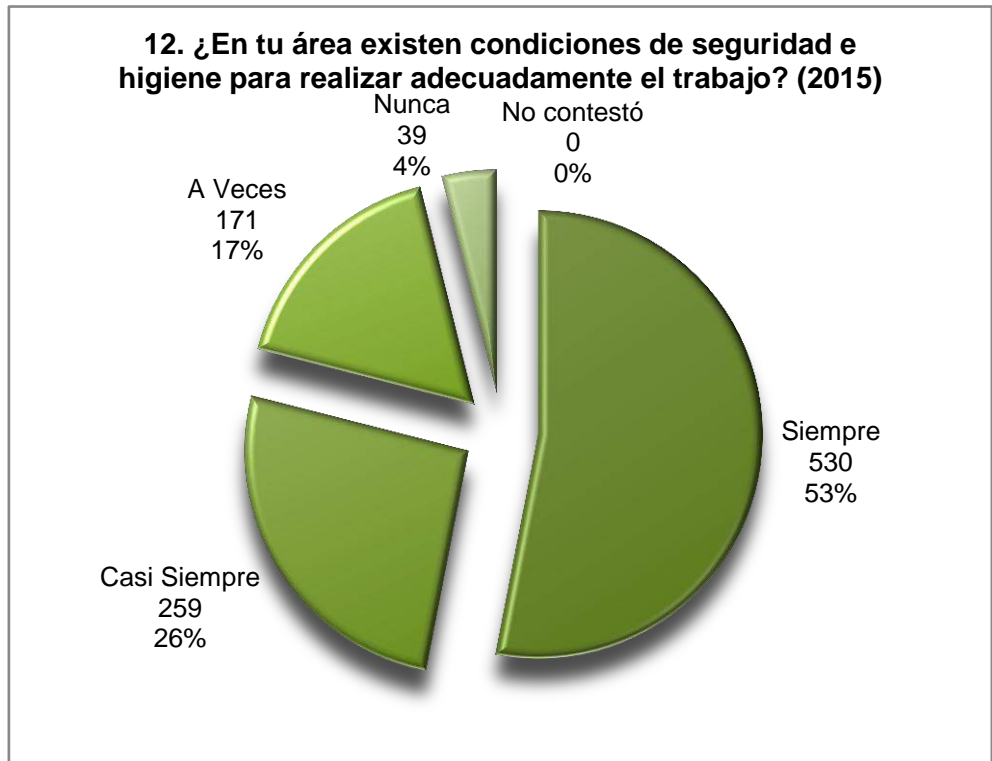


**11. ¿Conoces la normatividad aplicable a tu trabajo? (2015)**



### Seguridad e Higiene en el Trabajo

Comparando el 2014 y el año en curso, se incrementó 8% el personal que considera que en su área existen las condiciones de seguridad e higiene adecuadas para realizar su trabajo.



## **5. Acciones a realizar para mejorar el conocimiento de las y los servidores públicos de AICM y SACM respecto al Código de Conducta.**

Derivado de los resultados obtenidos se proponen las siguientes acciones:

- a. Actualizar el Código de Conducta para dar cumplimiento al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. Una vez que sea actualizado, entregar al personal de ambas entidades con acuse de recibo.
- b. Analizar la posibilidad de certificarse en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación la cual fue publicada el 19 de octubre de 2015 por el Instituto Nacional de la Mujeres, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- c. Realizar visitas a las áreas del aeropuerto, dando información al personal acerca de temas como: Código de Conducta, Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, respeto a los derechos humanos, valores institucionales, Comité de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- d. Realizar campañas de difusión en medios impresos y electrónicos durante todo el año para fomentar el manejo confidencial de la información, el uso racional de los recursos, la importancia de respetar la normatividad, uso de equipo y ropa de trabajo adecuada para las labores.
- e. Capacitar al personal en temas relacionados con la no discriminación, equidad de género, tolerancia, derechos humanos y aquellos que correspondan a las necesidades de las diferentes áreas.

#### **4. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta**



Durante el año 2015 no se tuvo reporte acerca de incumplimientos del Código de Conducta por parte del personal de AICM y SACM.

- 5. Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, y al Código de Conducta, y en su caso, a las Reglas de Integridad**

Dado que no se recibió ningún informe sobre áreas donde se detecten conductas contrarias a la ética, no existen sugerencias para mejorar los procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas.

**6. Información de los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias y extraordinarias.**

El Comité llevó a cabo 4 sesiones ordinarias, donde se alcanzaron los siguientes acuerdos:

<b>1ª Sesión Ordinaria</b> <b>Fecha 25 de marzo de 2015</b>		
<b>Acuerdo</b>	<b>Situación</b>	<b>Seguimiento</b>
<p><b>CE/01OR/250315/02</b> Las y los integrantes del Comité de Ética, aprueban:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Respetar el texto de las actas al presentar el seguimiento de acuerdos,</li> <li>Que las y los integrantes revisen el material entregado y hagan llegar a la Secretaria Ejecutiva a más tardar el 29 de mayo de 2015, las propuestas de material de difusión.</li> <li>Que en la medida de las disponibilidades de tiempo, antes del 18 de junio de 2015, se realice una o varias sesiones de trabajo para revisar propuestas o avances.</li> </ol>	<b>Concluido</b>	<p>Se respetó el texto de las actas en el seguimiento de acuerdos de las sesiones.</p> <p>Derivado de que se llevaría a cabo una actualización del Código de Conducta no se realizó material de difusión del mismo, por lo que no fue necesario llevar a cabo sesiones de trabajo para revisar las propuestas.</p>
<p><b>CE/01OR/250315/04</b> Las y los integrantes aprueban la propuesta de calendario de sesiones presentada.</p>	<b>Concluido</b>	Se aprobó la propuesta de calendario
<p><b>CE/01OR/250315/05</b> Las y los integrantes aprueban la propuesta de modificación para no incluir la medida y tendencia que se busca en la denominación de los indicadores y que en la denominación y fórmula de los indicadores listados con el numeral 3 y 4, se indique que es de la percepción del NO hospedaje correspondiente.</p>	<b>Concluido</b>	Se modificó la denominación de los indicadores
<p><b>CE/01OR/250315/06</b> Las y los integrantes aprueban el programa y cronograma de trabajo modificado que consideran la ejecución de acciones para atender las líneas de acción señaladas en el comunicado, referentes a los programas Nacionales de: Derechos Humanos 2014-2018; para la Igualdad y No discriminación 2014-2018 y para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013- 2018.</p>	<b>En Proceso</b>	<p>Se tenía calendarizado realizar la actualización del Código de Conducta en el tercer trimestre de 2015 para incluir:</p> <p><b>Programa Nacional de Derechos Humanos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obligaciones en materia de derechos humanos</li> </ul> <p><b>Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar el principio de igualdad y no discriminación</li> </ul> <p><b>Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres</b></p> <p>Incluir la prohibición de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente Sin embargo con la publicación del Acuerdo se retrasó la actividad y será el CEyPCI quien realice la actualización.</p>

<b>2ª Sesión Ordinaria</b> <b>Fecha: 18 de junio de 2015</b>		
<b>Acuerdo</b>	<b>Situación</b>	<b>Seguimiento</b>
<p><b>CE/02OR/180615/01</b> Las y los integrantes aprueban el Procedimiento de Recepción y Atención a Casos de Incumplimiento al Código de Conducta.</p>	<b>Concluido</b>	Se aprobó el Procedimiento y se publicó en la página de intranet institucional.
<p><b>CE/02OR/180615/02</b> Las y los integrantes acuerdan que se investigue si existe alguna tipificación que se pueda adaptar y en caso de no existir, que se elabore una tabla en la cual se identifiquen qué casos se turnarían al OIC, a la Subgerencia de Relaciones Laborales y al CIHyAS.</p>	<b>En Proceso</b>	<p>En las reuniones de Enlaces Sectoriales en materia de Igualdad de Género del Sector Comunicaciones y Transportes, se compartieron mejores prácticas y la forma de integrar el CIHyAS.</p> <p>Los casos que se turnan al OIC son aquellos que puedan constituir responsabilidad administrativa, los demás se turnan a Relaciones Laborales y en caso de no ser graves, el mismo Comité emite una recomendación.</p>
<p><b>CE/02OR/180615/03</b> Las y los integrantes enviarán propuestas de material de difusión a más tardar el 24 de julio, se propone convocar a un grupo de trabajo para analizarlas, fortalecerlas y desarrollarlas.</p>	<b>En Proceso</b>	Derivado de la publicación del ACUERDO, se deben considerar nuevos criterios para actualizar el Código de Conducta, por lo que las propuestas de material recibidas quedan en espera de la actualización del Código de Conducta.
<p><b>CE/02OR/180615/04</b> Las y los integrantes acuerdan que se realice una consulta a la Secretaría de la Función Pública e Inmujeres sobre la viabilidad de fusionar el Comité de Ética y el Comité de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.</p>	<b>Concluido</b>	Derivado de la publicación del ACUERDO se debe modificar el nombre del Comité de Ética y ahora será Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés. Asimismo hay nuevas reglas de integridad, por lo que cambia la manera de integrar al Comité.
<p><b>CE/02OR/180615/05</b> Las y los integrantes acuerdan que se verifique con la Subdirección de Sistemas la factibilidad de utilizar las pantallas de los comedores para difundir material dinámico sobre el Comité.</p>	<b>Concluido</b>	El acuerdo no pudo concretarse debido a que para realizar la proyección era necesario asignar equipos de cómputo para cada pantalla de televisión, los cuales representarían un gasto no programado para la entidad.
<p><b>CE/02OR/180615/06</b> Las y los integrantes aprueban que en el Cronograma de Trabajo del Comité se incluyan las líneas de acción del POA que corresponda al Comité atender</p>	<b>Concluido</b>	Se presentó el cronograma actualizado, dejando las actividades de Actualización del Código de Conducta pendiente para ajustarse a los nuevos requerimientos.

3ª Sesión Ordinaria Fecha: 28 de Septiembre de 2015		
Acuerdo	Situación	Seguimiento
<b>CE/03OR/280915/01</b> Las y los integrantes aprueban que se modifique el Cuestionario, para que sea más sencillo y que éste sea enviado a revisión y comentario por correo electrónico el mismo día de la sesión del 28 de septiembre	<b>Concluido</b>	Mediante correo electrónico, el 28 de septiembre de 2015 se envió la propuesta del cuestionario, el cual fue modificado para reducir el número de preguntas que se aplicaron en la ECCO y el 1 de octubre se envió la última versión.
<b>CE/03OR/280915/02</b> Las y los integrantes aprueban que el Cuestionario sea enviado a las y los titulares el 5 de octubre para evaluar el cumplimiento del Código de Conducta.	<b>Concluido</b>	Mediante la circular DGAA/SRH/015/15 del 5 de octubre fueron enviados a todas las áreas los cuestionarios, para que en el periodo del 5 al 16 de octubre de 2015 pudieran ser aplicados al personal de AICM y SACM. Se enviaron un total de 1,213 cuestionarios, de los cuales fueron devueltos 1,037.
<b>CE/03OR/280915/03</b> Las y los integrantes aprueban que se actualice el cronograma con las nuevas actividades que se derivan de la publicación del Acuerdo.	<b>En Proceso</b>	Corresponderá al CEyPCI, dar seguimiento a las actividades que se derivan de la aplicación del Acuerdo, ya que ese Comité será el que se integre de acuerdo a los nuevos Lineamientos.
<b>CE/03OR/280915/04</b> Las y los integrantes aprueban que se celebre una reunión de grupo de trabajo para determinar la mecánica de elección de las y los integrantes del CEyPCI.	<b>Concluido</b>	Se llevó a cabo la reunión de trabajo el 22 de octubre de 2015

Reunión de trabajo Fecha: 22 de octubre del 2015		
Acuerdo	Situación	Seguimiento
<b>CE/RT/221115/01</b> Las y los integrantes del Comité aprueban que se lleve a cabo la selección de nuevos miembros, privilegiando el uso de medios electrónicos	<b>Concluido</b>	Se aprobó la convocatoria para integrar el CEyPCI y mediante correos electrónicos y posters se invitó al personal a participar en la etapa de nominación del 03 al 09 de noviembre donde se obtuvieron 128 nominaciones para 32 personas; la etapa de elección de las y los integrantes fue del 12 al 19 con una participación de 135 personas.

4ª Sesión ordinaria Fecha: 16 de diciembre del 201		
Acuerdo	Situación	Seguimiento
<b>CE/04OR/161215/01</b> Informar al personal de las entidades AICM y SACM acerca de las y los integrantes que conforman el CEyPCI	<b>Concluido</b>	A través de correo electrónico de fecha 17 de diciembre se informó al personal la integración del CEyPCI.