



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2021

1

Aprobado mediante Cuarta Sesión Ordinaria
del Comité de Ética de fecha 09 de
diciembre de 2021.



CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Resultado de cada actividad y cumplimiento de la meta establecida para cada objetivo	4
A. CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, ASESORÍA Y CONSULTA.....	4
B. DIFUSIÓN	6
C. Denuncias.....	8
D. Gestión	10
E. MEJORA.....	12
2. Número de personas servidoras públicas capacitadas en las materias de ética, integridad pública y conflictos de intereses.....	14
3. Número de denuncias, estatus de las mismas y sentido de la determinación	14
4. Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes	14
5. Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas	14
6. Conductas que el Comité de Ética haya identificado como riesgos éticos	15
7. Resultados del sondeo de percepción.....	18
8. Peticiones ciudadanas recibidas.....	20
9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad	20
10. Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.....	21





INTRODUCCIÓN

El Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, consciente de su deber y responsabilidad para implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético de las personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado, da respuesta al cumplimiento de las acciones establecidas por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), el Código de ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal así como el Código de Conducta de esta Unidad Administrativa, y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de su función, cargo o comisión.

Por lo anteriormente mencionado, en el presente informe se hace referencia a los resultados alcanzados de la implementación de las actividades comprometidas por este Comité en su Programa Anual de Trabajo 2021 (PAT 2021), cuyas acciones fueron realizadas durante el presente Ejercicio Fiscal.

Es importante destacar que, algunas de las acciones realizadas por este Comité, coadyuvaron en los reportes de avance trimestral del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, para su oportuna consolidación en el informe a nivel Sector de la Secretaría de Salud.





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

El Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, durante el Ejercicio Fiscal 2021, dio cumplimiento a las actividades plasmadas dentro de su Programa Anual de Trabajo (PAT 2021) como se detalla a continuación:

A. CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, ASESORÍA Y CONSULTA

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.			
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 35% de las personas servidoras públicas de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética pública o conflicto de intereses.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
1.1.1.	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.	01/02/2021 al 03/12/2021	El Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública llevo a cabo 74 acciones de capacitación de sus miembros integrantes en el periodo comprendido de los ejercicios fiscales 2019-2021.	100%
1.1.2.	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.	01/02/2021 al 03/12/2021	A través de correo electrónico institucional, se llevó a cabo la invitación a todas las personas Servidoras Públicas de ingresar a los cursos: "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" y "Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público", disponibles en la plataforma de la Secretaría de la Función Pública (SFP) denominada Sistema de Capacitación Virtual de Servidores Públicos (SICAVIS), de acuerdo a los calendarios establecidos para la inscripción. Del mismo modo se informa que se cumplió con la meta establecida del 35% por ciento programada para el año 2021	100%





Indicador	Indicador de eficacia en la atención a solicitudes de asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben asesoría y consulta en materia de ética pública, o prevención de conflictos 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 la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública son atendidas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
1.2.1.	Brindar asesoría, orientación y consulta en las materias de ética pública y conflicto de intereses.	01/02/2021 al 03/12/2021	El Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, en el Ejercicio Fiscal 2021 no recibió consultas en materia de ética pública y/o conflicto de intereses.	100%





B. DIFUSIÓN

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.			
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
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 de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública dentro de los plazos establecidos.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
2.1.1.	Difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre Ética Pública, Código de Ética, Código de Conducta, Ley Federal de Austeridad Republicana, y materias afines.	18/01/2021 al 03/12/2021	A través de correo electrónico institucional se difundió el 100% de los materiales correspondientes los lineamientos de Austeridad Republicana; valor del mes: Entorno cultural y ecológico, Legalidad, Igualdad y no Discriminación, Cooperación, Transparencia, Honradez, Imparcialidad, Lealtad, Integridad, y Equidad de Género; Riesgos Éticos, Conflictos de Intereses, Funciones de la Secretaría Técnica, Compromisos de No Impunidad correspondientes al Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, Plataforma de Ciudadanos alertadores https://alertadores.funcionpublica.gob.mx/ Asimismo, se dio cumplimiento a la carga de la evidencia de acuerdo a los periodos establecidos para el cumplimiento de cada una de las actividades en la plataforma de nominada "Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés" (SSECCOE).	100%





<p>2.1.2.</p>	<p>Difundir contenidos gráficos o audiovisuales de sensibilización sobre prevención de la actuación bajo conflicto de interés.</p>	<p>18/01/2021 al 03/12/2021</p>	<p>A través de correo electrónico Institucional se difundió el 100% de los materiales correspondientes a los Conflictos de Intereses y la posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, difusión del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, atención de denuncias por los Comités de Ética, como realizar consultas específicas en materia de ética y conflictos de intereses, e invitación al curso denominado "Los Conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público" impartido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) dentro de la plataforma denominada Sistema de Capacitación Virtual de Servidores Públicos (SICAVISP).</p>	<p>100%</p>
<p>2.1.3.</p>	<p>Realizar una campaña de difusión para promover el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta del Ente público e invitar a suscribir la Carta Compromiso.</p>	<p>18/01/2021 al 03/12/2021</p>	<p>A través de correo electrónico Institucional se difundió el Código de Ética y Código de Conducta:</p> <p>http://apbp.salud.gob.mx/descargas/pdf/1CODIGO_CONDUCTAAPBP2020_fin.pdf</p> <p>http://www.portal.salud.gob.mx/correo/Acuerdo_Codigo_de_etica_de_las_personas_servidoras_publicas_del_Gobierno_Federal_5-02-2019.pdf</p> <p>Asimismo, se solicitó a todo el personal adscrito a este Órgano Desconcentrado a remitir el refrendo de protesta de cumplimiento y aplicación del Código de Conducta, mismo que se aprobó y actualizó el 30 de agosto de 2021, teniendo una participación del 100% del personal.</p>	<p>100%</p>





C. DENUNCIAS

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.			
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 85% de las denuncias recibidas por el Comité de Ética, fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
3.1.1.	Concluir el registro y atención de las denuncias presentadas ante el Comité de Ética antes del 01/01/2021.	01/01/2021 al 30/06/2021	El Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado no ha recibido denuncias durante el periodo señalado en la actividad.	100%
3.1.2.	Atender las denuncias que se reciban en el Comité de Ética conforme a lo establecido en los Lineamientos Generales y en los protocolos correspondientes.	01/01/2021 al 31/12/2021	El Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado no ha recibido denuncias durante el periodo señalado en la actividad	100%

Indicador	Indicador de seguimiento a recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública y conflictos de interés			
Objetivo	Asegurarse de la eficacia de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses resueltas por el CEPCI de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 50% de las recomendaciones y acuerdos de mediación derivados de denuncias en materia de ética pública o conflicto de intereses, resueltas por el CEPCI de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, han tenido al menos una acción de seguimiento.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
3.2.1.	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones y acuerdos de mediación emitidos por el Comité de Ética	01/07/2021 al 03/12/2021	El Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública no ha emitido recomendaciones, por lo que no fue necesario dar cumplimiento a una recomendación o seguimiento de acuerdo de mediación.	100%





Indicador	Indicador de atención a peticiones o propuestas ciudadanas en materia de ética pública y conflictos de intereses.			
Objetivo	Brindar atención a las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses sean presentadas al Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública por cualquier ciudadano o ciudadana.			
Meta	Al finalizar el año 2021, al menos 80% de las peticiones o propuestas ciudadanas que en materia de ética pública y conflicto de intereses se presenten al Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública son comunicadas a las Unidades Administrativas correspondientes del Organismo Público.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
3.3.1.	Emitir recomendaciones a las unidades administrativas que resulten competentes para la atención de las peticiones o propuestas que sean presentadas por la ciudadanía.	01/07/2021 al 03/12/2021	El Comité de Ética este Órgano Desconcentrado no he emitido recomendaciones en respuesta a peticiones ciudadanas.	100%





D. GESTIÓN

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética.			
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al Comité de Ética, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.			
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del Comité de Ética.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
4.1.1.	Mantener actualizado el directorio de integrantes del Comité de Ética.	15/02/2021 al 05/11/2021	El Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado a través de su Secretaría Ejecutiva y de su suplente, llevaron a cabo las 3 actualizaciones del Directorio de los Integrantes del Comité, durante los periodos establecidos en el "Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés" (SSECCOE).	100%
4.1.2.	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo rindan protesta de cumplir el Código de Conducta.	01/02/2021 al 01/10/2021	A través de correo electrónico institucional, se realizaron 3 solicitudes en fechas 7, 8 y 10 de septiembre dirigidas a todo el personal adscrito a este Órgano Desconcentrado a remitir el refrendo de protesta de cumplimiento y aplicación del Código de Conducta, mismo que se aprobó y actualizó el 30 de agosto de 2021, teniendo una participación del 100% del personal.	100%





4.1.3.	Atender las solicitudes y requerimientos de colaboración que la UEPPCI planteó durante 2021.	04/01/2021 al 10/12/2021	A través de correo electrónico institucional, se dio cumplimiento al programa de Difusión previsto para 2021 llevando a cabo las siguientes acciones: Difusión de la campaña de blindaje electoral, estrategia de difusión para la presentación de modificación de situación patrimonial, materiales de hostigamiento sexual y acoso sexual y pronunciamiento "Cero tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública", Política Pública para Prevenir el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Sistema de Salud; se llevó a cabo la difusión del Cuestionario de Necesidades de Capacitación del Comité de Ética; se solicitó la participación a responder la "Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal" atendiendo al 100% dichas solicitudes.	100%
--------	--	--------------------------------	--	------





E. MEJORA

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.			
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.			
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
5.1.1.	Impulsar la implementación de medidas para prevenir o mitigar los riesgos de integridad en diversos procesos institucionales.	01/02/2021 al 30/09/2021	Para el Ejercicio Fiscal 2020, se identificaron los procesos sustantivos que se consideraron susceptibles a riesgos de integridad; se llevó a cabo el llenado del "Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021" a través del Formulario de evidencia de Actividad 5.1.1. Riesgos Éticos, mismo que se cargó en tiempo y forma en el "Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés" (SSECCOE).	100%





Indicador	Indicador de presentación de propuestas de buenas prácticas en materia de ética pública y conflicto de intereses.			
Objetivo	Impulsar que los Comités de Ética que han generado buenas prácticas, las compartan con sus homólogos a efecto de fortalecer la ética en el servicio público.			
Meta	El Comité de Ética identifica y presenta a la UEPPCI al menos una buena práctica en su actuación durante 2021.			
Clave actividad	Actividad	Fecha de inicio y fin	Actividad Realizada	Grado de Cumplimiento
5.2.1.	Informar a la UEPPCI sobre las acciones trascendentes realizadas por el Comité de Ética durante 2021, que puedan considerarse como "buena(s) práctica(s)".	12/04/2021 al 29/10/2021	Con el objetivo de sensibilizar a las personas servidoras públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado sobre la importancia de conducirse bajo directrices incluyentes, evitando conductas discriminatorias en el ejercicio de las funciones que les son encomendadas; se llevó a cabo la implementación de la buena práctica autorizada por la Secretaría de la Función Pública, denominada " <u>La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública</u> ", misma que se llevó a cabo en el periodo comprendido del 05 de julio al 24 de septiembre de 2021. Consistió en un curso-taller en el que se expusieron conceptos básicos de igualdad y no discriminación, discusiones en grupo sobre un caso hipotético que versaba sobre un acto de igualdad, o bien, de discriminación, y la emisión de cortometrajes relativos al tema. Tuvo un impacto de 60 personas servidoras públicas asistentes.	100%





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

Durante el ejercicio fiscal 2021 el Comité de Ética llevo a cabo invitaciones a sus miembros integrantes así como al resto del personal adscrito a la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública a los cursos de capacitación que imparte la Secretaría de la Función Pública a través de la plataforma digital del Sistema de Capacitación Virtual para Servidores Públicos (SICAVIS) mismos que se detallan a continuación:

- Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público
- Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público
- Transformando a los Comités de Ética en la Administración Pública Federal

De los cursos anteriormente descritos, se reporta un total de 16 miembros de este Comité (titulares y suplentes) capacitados y 38 Personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado capacitadas. La información proporcionada se detalla en el **anexo 1 y 2** del presente documento.

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

Durante el Ejercicio Fiscal que se reporta, este Comité no recibió denuncias.

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

Para el Ejercicio Fiscal que se reporta, este Comité no recibió denuncias por parte de las Personas Servidoras Públicas. Por lo anterior no hubo asuntos en los que se iniciara un procedimiento de conciliación o resolución mediante conciliación entre las partes.

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

Para el Ejercicio Fiscal que se reporta, este Comité no recibió denuncias de las Personas Servidoras Públicas. Por lo anteriormente señalado, no se emitieron recomendaciones.





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

Se llevaron a cabo reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos susceptibles a riesgo de integridad, alimentando el documento que se detalla en el **anexo 3**, denominado "Reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos seleccionados y determinación de riesgos éticos, 2021"; el cual detalla los siguientes puntos:

- Probabilidad de ocurrencia del riesgo identificado
- Posible grado de impacto
- Existencia de Controles
- Factibilidad de controles

Es importante mencionar que este Comité dio seguimiento a los riesgos identificados en el Ejercicio Fiscal 2020, mismo que fueron asentados en la cuarta sesión extraordinaria celebrada en fecha 27 de agosto de 2020, de conformidad con el Programa Anual de Trabajo 2020 en su numeral 5 "Mejora de Procesos" que señala: *"Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad"*. Los Procesos sustantivos y administrativos identificados se detallan a continuación:

Nº	Nombre del Proceso	Nº	Riesgos Específicos	Controles
1	Atender las solicitudes de apoyo de ayudas funcionales en especie, formuladas por la ciudadanía, Instituciones Públicas y sociales, evaluando las características del apoyo para otorgarlo, determinar la imposibilidad del mismo o canalizar la solicitud hacia las instancias pertinentes.	1	Que se otorguen apoyos a la ciudadanía que no son susceptibles de recibirlo, ya que no se encuentran dentro de una situación de vulnerabilidad o bien, cuentan con algún tipo de protección social en salud.	El personal de primer contacto con la ciudadanía evalúa con la documentación presentada por las personas físicas, si son susceptibles de recibir los apoyos solicitados.
		2	No aplicar adecuadamente el estudio socioeconómico para verificar el grado de vulnerabilidad que tiene la persona susceptible a apoyo.	El personal de primer contacto establece mecanismos para la verificación y determinación del grado de vulnerabilidad de las personas solicitantes de algún apoyo en especie.





Nº	Nombre del Proceso	Nº	Riesgos Específicos	Controles
2	Defender jurídicamente el Patrimonio Inmobiliario de la Beneficencia Pública y los frutos que este genere con el fin de salvaguardarlo o en su caso incrementarlo	1	Falta de acciones jurídicas o administrativas, en las sucesiones en las que la Beneficencia Pública haya sido declarada heredera, en procedimientos judiciales ante el incumplimiento de cláusulas contractuales u ocupación irregular de un inmueble.	Llevar un adecuado seguimiento de los expedientes judiciales, mediante la revisión periódica de los acuerdos correspondientes. Del mismo modo hacer visitas domiciliarias periódicas a los inmuebles en las que la Beneficencia Pública tenga interés jurídico.
		2	Privilegiar en procedimientos judiciales a aquellas personas que junto con la Beneficencia Pública hayan sido declaradas herederas	Establecer mecanismos de verificación de las sentencias con la finalidad de detectar los expedientes judiciales en los que se encuentre actualizado el supuesto contemplado dentro del riesgo específico así como en su oportunidad dar el impulso procesal correspondiente llevando a cabo acciones tendientes a la adjudicación de bienes que incrementen el patrimonio de la Institución.
3	Establecer las medidas que permitan tramitar los movimientos de personal, respetando los derechos de los trabajadores y dejando a salvo los intereses de la Unidad Administrativa, cumpliendo con la normatividad aplicable al tipo de movimiento (nuevos ingresos, promociones, bajas, licencias, etc.)	1	Privilegiar el ingreso o promoción de una persona, sin que cumpla con los requisitos de experiencia y escolaridad establecidos en los perfiles de puestos autorizados y profesiograma vigente de la Secretaría de Salud.	El área de Recursos Humanos de este Órgano Desconcentrado, verifica que la documentación presentada por el candidato se apegue a lo establecido en el Perfil de puestos o profesiograma de la plaza correspondiente (último grado de estudios), siguiendo del proceso de evaluación, en el que se considera la documental que acredite la experiencia (cartas de servicio, hojas únicas de servicio, talones de pago, etc.)





Nº	Nombre del Proceso	Nº	Riesgos Específicos	Controles
		2	Privilegiar el ingreso o promoción de una persona, sin que cuente con la documentación soporte requerida por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización.	Para la entrega de la información correspondiente a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, previamente se llena el documento denominado "Formato Único de Expediente del Personal" anexando los documentos correspondientes con la certificación y verificación correspondiente de la Coordinación Administrativa de este Órgano Desconcentrado. Asimismo, para los nuevos ingresos de confianza y mandos medios, la documentación correspondiente se carga en la plataforma "Fomope electrónico" http://dgrh.salud.gob.mx/fomope.php
4	Dar cumplimiento a los criterios establecidos para llevar a cabo la adquisición o arrendamiento de bienes muebles o la prestación de servicios a través de los procedimientos que establece la normatividad vigente, que permita garantizar al Órgano Desconcentrado las mejores condiciones de costo, calidad, funcionalidad, suministro y oportunidad.	1	Atender solicitudes de bienes y/o servicios sin considerar los procedimientos que establece la normatividad vigente.	Las solicitudes de bienes y servicios se atienden de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos en el Capítulo Segundo de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos Servicios del Sector Público.
		2	Dar prioridad a un proveedor para llevar a cabo la adquisición o arrendamiento de bienes muebles o la prestación de servicios, previa recepción de algún regalo o dádiva de cualquier índole.	Con la finalidad de evitar posibles contrataciones bajo conflictos de interés, se llevan a cabo diferentes cotizaciones para prestaciones de servicios y/o adquisición de bienes, Del mismo modo se trabaja de manera conjunta con el sector central de la Secretaría a la que pertenece esta Unidad Administrativa, así como con su Órgano Interno de Control mediante su participación en el Consejo Interno de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.





Nº	Nombre del Proceso	Nº	Riesgos Específicos	Controles
5	Llevar a cabo la programación, presupuestación, registro, seguimiento, y control contable y presupuestal de los recursos financieros de este Órgano Desconcentrado, para la posterior elaboración de documentos contables, presupuestales y financieros que ayuden a la toma de decisiones	1	No llevar adecuadamente el ejercicio del presupuesto generando subejercicios, que provoquen el rezago y la disminución del recurso destinado para cumplir con el Objetivo Institucional.	Se llevan a cabo Minutas de Reunión y correos electrónicos, en los cuales se da a conocer a las áreas responsables de ejercer el recurso, el presupuesto disponible mensual a fin de realizar las gestiones necesarias para ejercer el recurso conforme lo programaron. Asimismo, se solicita apoyo a la Dirección General de Presupuesto y Programación (DGPYP) para realizar adelantos de calendario o en su caso cambio de calendario a meses posteriores, con el fin de generar subejercicios. Se envía mediante oficio a la DGPYP las disponibilidades mensuales y el ejercicio de los recursos.
		2	Que durante el desarrollo del procedimiento se privilegien partidas presupuestarias que pudieran devenir en una afectación en el impacto de las funciones sustantivas y administrativas de este Órgano Desconcentrado.	Se ejerce el recurso conforme lo programado. Se cuenta con perfiles de capturista, revisor y autorizadora, cada una por servidores públicos distintos para verificar que el pago sea el correcto, se registra la emisión de la Cuenta conforme se tiene la documentación.

7. Resultados 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 Diario Oficial de la Federación 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; la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEEPCI) desglosa los resultados definitivos.





Al respecto, es importante hacer las siguientes precisiones:

- Los resultados presentados corresponden a una revisión, actualización y complementación a los indicadores remitidos por el UEEPCI el 06 de diciembre de 2021.
- El número de personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado corresponde a 147, sin embargo la información emitida por la UEEPCI, indica que la cantidad de respuestas válidas (depurada) es de 1560 encuestas.

Nombre:	Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública		
Sigla:	APBP	Cantidad de respuestas válidas (depurada):	1560

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública Federal	Sector	Dependencia o entidad
Principio	Legalidad	8.77	8.47	8.15
	Honradez	8.74	8.38	7.87
	Lealtad	8.71	8.39	8.14
	Imparcialidad	8.60	8.34	8.36
	Eficiencia	8.80	8.57	8.35
	Economía	8.85	8.58	8.35
	Disciplina	8.79	8.49	8.50
	Profesionalismo	8.83	8.53	8.54
	Objetividad	8.70	8.36	8.37
	Transparencia	8.91	8.63	8.37
	Rendición de cuentas	8.73	8.39	8.43
	Competencia por mérito	8.38	7.90	8.37
	Eficacia	8.80	8.51	8.45
	Integridad:	8.80	8.51	8.48
	Equidad	8.80	8.53	8.52
Valor	Interés Público	8.86	8.62	8.47
	Respeto	8.95	8.68	8.69
	Respeto a los Derechos Humanos	9.03	8.75	8.73
	Igualdad y no discriminación	8.99	8.75	8.67
	Equidad de género	8.90	8.68	8.62
	Entorno Cultural y Ecológico	8.90	8.57	8.44
	Cooperación	8.55	8.49	8.40
	Liderazgo	8.73	8.37	8.48





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

"Conozco el Código de Conducta..."	8.91	8.65	7.62
" Es claro y sencillo de entender"	8.99	8.69	8.64
"Me permite saber cómo debo actuar..."	9.07	8.82	8.70

8. Peticiones ciudadanas recibidas

Para el Ejercicio Fiscal que se reporta, este Comité no recibió peticiones ciudadanas.

9. Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad

Con fundamento en los artículos 56, fracción XIV, 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 prácticas que lleven 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, el Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, atendió la "Convocatoria de las Buenas Prácticas en materia de Ética Pública 2021".

El objetivo de la buena práctica, misma que se detalla en el **anexo 4**, radica en fomentar la apropiación de la ética pública, la identificación y adecuada gestión de los conflictos de intereses, así como contribuir al combate contra la impunidad y la corrupción; por tanto, el Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado implemento la Buena Práctica denominada: "La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública".

La Buena Práctica consistió en un curso-taller que combinó los conceptos básicos de igualdad y no discriminación, teniendo como metodología lo siguiente:

- a) Los miembros integrantes del Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado, llevaron a cabo una exposición de conceptos básicos de acuerdo al siguiente temario:

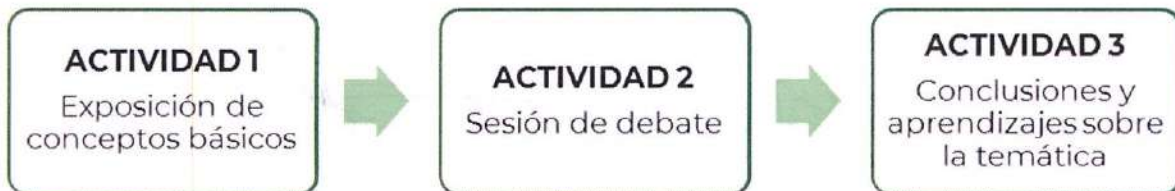
TEMARIO:

1. Conceptos básicos sobre la igualdad y la no Discriminación





- a. Definición de Discriminación
 - b. Definición de Igualdad
 - c. La Igualdad y la no Discriminación como derecho humano y principio rector del Servicio Público.
2. Nociones básicas de la Ley Federal para prevenir la Discriminación
 3. La igualdad y la no Discriminación en su contexto social y cultural.
 4. Procedimiento de quejas y denuncias ante el Comité de Ética de la APBP y/o OIC de la Secretaría de Salud.
- b) Se llevaron a cabo sesiones de debate, en contexto de respeto y bajo el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- c) Como resultado de la acción descrita en el inciso inmediato anterior se establecieron conclusiones y aprendizajes sobre la temática abordada.



La descripción de cada una de las actividades se encuentra plasmada en el **anexo 5** identificado como Ficha Técnica de la Buena Práctica "La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública"

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

Durante el ejercicio fiscal 2021, no se presentaron denuncias ante el Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado por presuntas conductas que pudieran contravenir los principios, valores o reglas de integridad descritas dentro del Código de Ética o de Conducta en su caso; Por lo antes referido no se implementaron acciones de mejora.





Miembro Titular

Mtro. Execatl Gutiérrez Ramírez
Director de Administración y Finanzas
Presidente del CEPCI APBP

Miembro Suplente

Mtra. Rocío López Tierrablanca
Subdirectora de Administración
Suplente del Presidente del CEPCI APBP

Miembro Titular

Mtra. Lilliana Terán Loyola
Soporte Administrativo C
Secretaría Ejecutiva del CEPCI APBP

Miembro Suplente

Lic. Gustavo Israel De la Rosa Alarcón
Soporte Administrativo C
Suplente de la Secretaría Ejecutiva del CEPCI APBP





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

ANEXO 1

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



Número de personas servidoras públicas de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2021

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas ^{a/} 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 ^{b/}	
Enero	0	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	0	0
Marzo	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	0
Mayo	0	0	0	0	0
Junio	0	0	0	0	0
Julio	0	1	0	0	1
Agosto	0	0	0	0	0
Septiembre	0	0	0	0	0
Octubre	0	3	0	0	3
Noviembre	5	22	1	3	31
Diciembre	1	0	0	2	3
Total	6	26	1	5	38

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

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

Fuente: Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública

Número de personas servidoras públicas de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública que acreditaron cursos relacionados con la materia de Ética Pública, 2019-2021.

Año	Número de personas servidoras públicas ^{a/} 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	79	1	80
2020	5	2	0	5	12
2021	6	26	1	5	38
Acumulado	0	0	0	0	130

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

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

Fuente: Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

ANEXO 2

Número de integrantes del Comité de Ética en la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.



Integrantes del Comité de Ética en la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2021

Nombre del o de la integrante 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 ^{a/}	
<i>Execatli Gutiérrez Ramírez</i>	<i>Presidente(a) Propietario(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Rocío López Tierrablanca</i>	<i>Presidente(a) Suplente</i>	1	1	1	1	4
<i>Liliana Terán Loyola</i>	<i>Secretario(a) Ejecutivo(a) Propietario(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Gustavo Israel de la Rosa Alarcón</i>	<i>Secretario(a) Ejecutivo(a) Suplente</i>	1	1	1	1	4
<i>Gabriel Corona Vázquez</i>	Secretario Técnico titular	1	1	0	0	2
<i>Marco Montaña Martínez</i>	Secretario Técnico Suplente	1	1	0	0	2
<i>Miriam Monterrubio Rivas</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Yolanda Martínez Martínez</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Rafael Beltrán Almeraya</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	0	3
<i>Nidia Urquijo Galán</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	0	3
<i>Arturo Reyes Delgado</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Anabel Gómez Hernández</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>José Israel González Cano</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	1	4
<i>Emiliano Ernesto Flores Clement</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	0	3
<i>Lucero Berenice Sánchez Pérez</i>	<i>Integrante Electo(a)</i>	1	1	1	0	3
Total		15	15	13	9	52

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

Fuente: Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública

Número de integrantes del Comité de Ética en la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública que han acreditado cursos relacionados con las materias de Ética Pública, 2019-2021.

Año	Número de integrantes del Comité de Ética que acreditaron uno o más cursos: ^{a/}				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 ^{b/}	
2019	0	0	6	0	6
2020	18	12	13	13	56
2021	1	5	0	6	12
Acumulado	19	17	19	19	74

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

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

Fuente: Comité de Ética de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

ANEXO 3

Riesgos Éticos



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

Sigla	APBP	Nombre		Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública															
		Sector	SSA	1er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R1	Posible grado de Impacto R1	Existencia de controles R1	Factibilidad de controles R1	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	Observaciones
1.1		Atender las solicitudes de apoyo de ayudas funcionales en especie, formuladas por la ciudadanía. Instituciones.	Que se otorguen apoyos a la ciudadanía que no son susceptibles de ser aplicados.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Trámites y servicios	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Programas gubernamentales	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
1.2		Atender las solicitudes de apoyo de ayudas funcionales en especie, formuladas por la ciudadanía. Instituciones.	No aplicar adecuadamente el estudio socioeconómico.	RI. Actuación pública	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Economía	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Imparcialidad	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
2.1		Defender jurídicamente el Patrimonio Inmobiliario de la Beneficencia Pública y los frutos que este genere con el fin de defender jurídicamente el	Falta de acciones Jurídicas o administrativas, en las sucesiones en las que se genere con el fin de	P. Legalidad	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Muy alto: 5	3. Si existe(n), se aplica(n) pero no son suficiente(s).	1. Se estima muy factible	P. Eficiencia	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	2. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Administración de bienes muebles	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
2.2		Patrimonio Inmobiliario de la Beneficencia Pública y los frutos que este genere con el fin de	Privilegiar en procedimientos Judiciales a aquellas personas que no lo merecen.	P. Rendición de cuentas	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Comportamiento Digno	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	2. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Transparencia	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
3.1		Establecer las medidas que permitan tramitar los movimientos de personal, respetando los derechos de los	Privilegiar el ingreso o promoción de una persona, sin que cuente con los requisitos.	P. Imparcialidad	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Objetividad	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Recursos humanos	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
3.2		Establecer las medidas que permitan tramitar los movimientos de personal, respetando los derechos de los	Privilegiar el ingreso o promoción de una persona, sin que cuente con los requisitos.	RI. Procesos de evaluación	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Competencia por mérito	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Profesionalismo	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
4.1		Dar cumplimiento a los criterios establecidos para llevar a cabo la adquisición o arrendamiento de bienes muebles o la prestación	Atender solicitudes de bienes y/o servicios sin considerar los criterios.	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Información pública	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Comportamiento Digno	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
4.2		Dar cumplimiento a los criterios establecidos para llevar a cabo la adquisición o arrendamiento de bienes muebles o la prestación	Dar prioridad a un proveedor para llevar a cabo la adquisición o arrendamiento de bienes muebles o la prestación.	RI. Contrataciones públicas, licencias	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Procedimiento Administrativo	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Economía	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
5.1		Llevar a cabo la programación, presupuestación, registro, seguimiento, y control contable y presupuestal de los recursos.	No llevar adecuadamente el ejercicio del presupuesto.	RI. Control interno	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Economía	1 Baja: menor a 20%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Objetividad	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	
5.2		Llevar a cabo la programación, presupuestación, registro, seguimiento, y control contable y presupuestal de los recursos.	Que durante el desarrollo del procedimiento se privilegien partidas	RI. Procedimiento administrativo	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	P. Transparencia	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	RI. Procesos de evaluación	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Muy alto: 5	1. Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1. Se estima muy factible	



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

ANEXO 4

Buena Práctica





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
OTORGA EL PRESENTE

RECONOCIMIENTO

AL

COMITÉ DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

Por participar en la

**Convocatoria de Buenas Prácticas
en materia de Ética Pública 2021**

MTRO. ÉDGAR SAMUEL MORENO GÓMEZ
TITULAR DE LA UNIDAD DE ÉTICA PÚBLICA Y
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

CIUDAD DE MÉXICO, DICIEMBRE DE 2021





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO 2 FORMATO DE REGISTRO

1. Nombre de la Institución

Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública. RAMO 12 Unidad E00

2. Fecha de registro

17 de junio de 2021

3. Tema elegido

Fomento a la Igualdad y la no Discriminación.

4. Nombre del proyecto de la buena práctica

La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.

5. Objetivo

Sensibilizar a las Personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado, sobre la importancia de conducirse bajo directrices incluyentes evitando conductas discriminatorias en el ejercicio de las funciones que les son encomendadas.

6. Descripción breve

El Comité de Ética de la APBP, mediante el uso de las tecnologías de la información llevará a cabo la transmisión de cortometrajes y largometrajes que aborden la temática de Igualdad y No Discriminación en diversos ámbitos; adicionalmente, se impartirán talleres/pláticas informativas, mesas de trabajo/debate para las Personas Servidoras Públicas. Finalmente, se desarrollarán materiales informativos que se difundirán a través de correos





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

electrónicos institucionales, mismos que se colocaran en áreas comunes del inmueble que ocupa esta Unidad Administrativa con el objetivo ampliar su alcance informativo

7. Duración

Del 01 de julio al 30 de septiembre de 2021

8. Forma en que se implementará el proyecto

Se calendarizará y acondicionará el aula de Capacitación para llevar a cabo las actividades referidas en el numeral 6 del presente formato. Del mismo modo, las invitaciones y el fomento de la participación del personal adscrito, se gestionarán mediante la invitación y difusión tanto física como electrónicamente.

9. Principio, valor y/o regla de integridad a la que se alinea

El presente proyecto se alinea con los siguientes valores: Equidad de género, Igualdad y no discriminación, Respeto y Respeto a los Derechos Humanos; con las siguientes reglas de integridad: Actuación Pública, Desempeño permanente con Integridad y Comportamiento digno.

10. Describe brevemente cómo se enmarca el proyecto a la visión y misión de su Institución.

El proyecto se enmarca a la visión y misión de la APBP, debido a la atención que brinda la institución principalmente a personas con discapacidad y carentes de seguridad social.

11. Número de personas que se planea impactar con la buena práctica.

60 Personas Servidoras Públicas





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO 3

FORMATO DE INFORME DE RESULTADOS DE RESULTADOS

1. Nombre de la Institución

Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública. RAMO 12 Unidad E00

2. Fecha de entrega del informe

30 de septiembre de 2021

3. Tema elegido

Fomento a la Igualdad y la no Discriminación.

4. Nombre de la buena práctica

La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.

5. Objetivo

Sensibilizar a las Personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Desconcentrado, sobre la importancia de conducirse bajo directrices incluyentes evitando conductas discriminatorias en el ejercicio de las funciones que les son encomendadas.

6. Descripción de la implementación de la buena práctica (ANEXAR EVIDENCIA)

Se llevó a cabo un curso-taller que combinó los conceptos básicos de igualdad y no discriminación, teniendo como metodología lo siguiente:





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- a) Los miembros integrantes del Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado, llevaron a cabo una exposición de conceptos básicos de acuerdo al siguiente temario:
1. Conceptos básicos sobre la igualdad y la no Discriminación
 - i. Definición de Discriminación
 - ii. Definición de Igualdad
 - iii. La Igualdad y la no Discriminación como derecho humano y principio rector del Servicio Público.
 2. Nociones básicas de la Ley Federal para prevenir la Discriminación
 3. La igualdad y la no Discriminación en su contexto social y cultural.
 4. Procedimiento de quejas y denuncias ante el Comité de Ética de la APBP y/o OIC de la Secretaría de Salud.
- b) Se llevaron a cabo sesiones de debate, en contexto de respeto y bajo el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- c) Como resultado de la acción descrita en el inciso inmediato anterior se establecieron conclusiones y aprendizajes sobre la temática abordada.
- d) Se proyectaron 03 cortometrajes, para que las personas asistentes discutieran el contenido de los mismos, los cortometrajes fueron los siguientes:
- "Marías, un cortometraje contra la discriminación"
 - "Ian, Corto animado" (inclusión)
 - "El circo de las mariposas" ("Butterfly Circus")

7. Duración de la implementación

Del 05 de julio al 24 de septiembre de 2021

8. Descripción de la difusión de la buena práctica (ANEXAR EVIDENCIA)

A través del correo electrónico comitedeeticaapbp@salud.gob.mx, se solicitó a todo el personal interesado a inscribirse en los grupos que fueron conformados por 10 personas:





FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

N° de Grupo	Fechas de asistencia
Grupo 1	05, 07 y 09 de julio de 2021
Grupo 2	19, 21 y 23 de julio de 2021
Grupo 3	02, 04 y 06 de agosto de 2021
Grupo 4	16, 18 y 20 de agosto de 2021
Grupo 5	06, 08 y 10 de septiembre de 2021
Grupo 6	20, 22 y 24 de septiembre de 2021

9. Duración de la difusión

Del periodo comprendido del 01 de julio al 13 de septiembre de 2021

10. Número de personas que se planeó impactar con la buena práctica

60 Personas Servidoras Públicas

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

60 Personas Servidoras Públicas

12. Resultados a destacar

Al ser uno de los objetivos primordiales de este Órgano Desconcentrado, el brindar apoyos funcionales a las personas de los grupos vulnerables y que no cuentan con ningún tipo de apoyo en el campo de la salud, cambiando su calidad de vida y mejorando el bienestar social; la implementación de la buena práctica sobre el fomento a la Igualdad y la no Discriminación ayuda a que las personas servidoras públicas adscritas se concienticen a dar un trato igualitario a las personas que acuden a este Órgano Desconcentrado a solicitar algún trámite o apoyo; así como anteponer los objetivos institucionales sobre los particulares.





13. Comentarios

Derivado de las medidas de prevención y combate de la propagación del coronavirus COVID-19 y de los calendarios escalonados establecidos para la asistencia del personal al centro de trabajo; el Comité de Ética (CE) de este Órgano Desconcentrado únicamente capacitó de manera presencial a 60 personas servidoras públicas. Por lo anteriormente mencionado, el material compartido para los asistentes, será comunicado por correo electrónico al resto de las personas Servidoras Públicas que no hayan asistido a la difusión de la buena práctica de manera presencial.



A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA:

Por este medio, y en mi carácter de Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado, se les hace una cordial invitación a participar en la implementación de la Buena práctica denominada **“La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública”**.

Por cada grupo programado, podrán asistir máximo 10 personas. La inscripción se llevará a cabo dentro de la Coordinación de Recursos Humanos o bien, enviando un correo electrónico a la siguiente dirección electrónica comitedeeticaapbp@salud.gob.mx. Es importante solicitar su asistencia antes de las siguientes fechas programadas:

Nº de Grupo	Fechas de asistencia
Grupo 1	05, 07 y 09 de julio de 2021
Grupo 2	19, 21 y 23 de julio de 2021
Grupo 3	02, 04 y 06 de agosto de 2021
Grupo 4	16, 18 y 20 de agosto de 2021
Grupo 5	06, 08 y 10 de septiembre de 2021
Grupo 6	20, 22 y 24 de septiembre de 2021

En espera de contar con su valiosa participación, reciban un cordial saludo.

ATENTAMENTE


MTRA. LILIANA TERÁN LOYOLA
SECRETARIA EJECUTIVA DEL
COMITÉ DE ÉTICA DE LA APBP

SECRETARIA DE SALUD
ADMINISTRACION DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PUBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

BUENA PRÁCTICA 2021

LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN;
PRÁCTICA FUNDAMENTAL Y COTIDIANA
PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL
PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA
PÚBLICA



CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

• DERECHOS HUMANOS

La Organización de Naciones Unidas define los derechos humanos como “(...) **derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.**”



CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Inherentes, irrenunciables e imprescriptibles

01

Inherentes: Los derechos humanos nacen de nuestra naturaleza humana, son atributos propios de las personas. Los derechos nacen con nosotros.

Irrenunciables: Ninguna persona puede renunciar a sus derechos.

Imprescriptibles: Los derechos no concluyen, no importa en dónde estemos y la edad que tengamos.

Universales e inalienables

02

Todos los seres humanos, en todas partes del mundo poseen estos derechos. No se puede renunciar voluntariamente a un derecho inherente, ni tampoco puede éste ser usurpado por otras personas. Según se establece en el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”

Integrales e indivisibles

03

Los derechos humanos son integrales e indivisibles, ya sean de naturaleza civil, cultural, económica, política o social, porque son inherentes a la dignidad de todo ser humano. Por eso poseen el mismo rango y condición, y no pueden ser clasificados, a priori, en orden jerárquico.

Interdependientes y relacionados entre sí

04

La realización de un derecho a menudo depende, totalmente o en parte, de la realización de otros derechos. Por ejemplo, la realización del derecho a la salud puede depender, en ciertos casos, de la realización del derecho a la educación o a la información.

¿EN QUÉ SE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS HUMANOS?

Dignidad	Libertad	Igualdad		Solidaridad
		material	jurídica	
Da al ser humano la posibilidad de actuar desde su naturaleza humana. Es el origen de toda la idea de respeto a la vida y a la persona. Este valor da origen a la noción de derechos humanos.	Capacidad de actuar y pensar sin ser reprimido, considerando que ese actuar no dañe a otras personas. Derechos Civiles y Políticos. Libertad de todos es el límite de la libertad de cada persona. Tienen participación social y comunitaria.	Es el reconocimiento de que todas las personas tienen la misma "dignidad" y el derecho a un trato digno sin discriminación. Derechos Económicos Sociales y Culturales	Derecho a: <ul style="list-style-type: none"> ‡ Justicia ‡ Igualdad ante la ley ‡ Detención legal ‡ Defensa ‡ Presunción de inocencia ‡ Traducción en su idioma ‡ El debido proceso ‡ Garantías constitucionales y procesales. ‡ Acciones afirmativas basadas en políticas de equidad que faciliten el acceso a la población 	Es el reconocimiento de que existen problemas que afectan a todas las personas, esto implica también una co-responsabilidad en esos problemas y en las soluciones Derecho a: <ul style="list-style-type: none"> ‡ Paz ‡ Desarrollo ‡ Verdad ‡ Ambiente sano ‡ Libre determinación de los pueblos



CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

- **DISCRIMINACIÓN (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación)**

Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



Tipos de Discriminación

De acuerdo con la Observación General No. 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la Organización Nacional de las Naciones Unidas (ONU), hay discriminación directa e indirecta:



DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación.

Igualdad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional.

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”

Artículo 7 de la
Declaración Universal de
los Derechos Humanos

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

El objeto de esta Ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

0



LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Con base en lo establecido en el **artículo primero constitucional** y el **artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, podrán consultar lo que se considera como discriminación.

- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf





Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión, y contará con los recursos suficientes que anualmente se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación. De igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en el procedimiento de queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.



El Consejo tiene los siguientes objetivos



Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;



Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.



Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional.



Coordinar las acciones de las dependencias.



LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN SU CONTEXTO SOCIAL Y CULTURAL



הגיון

Desde el ámbito sociocultural la discriminación se manifiesta con actitudes de desprecio, rechazo e intolerancia hacia una persona o grupo de personas; estas conductas discriminatorias están fundadas sobre la base de los prejuicios, estereotipos y los estigmas relacionados con una desventaja inmerecida

Prejuicio

Predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros, que descansa en una generalización errónea y rígida acerca de ellos.



Estereotipo

Clasificación social particularizada de grupos y personas por medio de signos, a menudo muy simplificados y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia

Estigma

Marca, física o simbólica, culturalmente preestablecida y alimentada, que identifica a un individuo o grupo



La discriminación tiene distintos orígenes y se presenta de formas muy diversas:

1

Deteriora la convivencia de las personas

2

Margina a quienes se encuentran más propensos a sufrirla

3

Limita el desarrollo humano y el disfrute de los derechos fundamentales

La discriminación se manifiesta al:



Dar un trato diferencial que vulnere los derechos de una persona o grupo en razón de algún atributo o rasgo específico.



Manifiestar actitudes de menosprecio e intolerancia hacia alguien debido a su pertenencia a un grupo que se concibe como diferente y menos valioso.



Crear un ambiente hostil y humillante hacia una persona o grupo en razón de estereotipos.

De acuerdo con los informes emitidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en nuestro país han sido identificadas las siguientes formas de discriminación:

- ● ● Género
- ● ● Pertenencia étnica
- ● ● Jóvenes y adolescentes
- ● ● Niños y niñas
- ● ● Discapacidad
- ● ● Opiniones por religión o política
- ● ● Adultos Mayores
- ● ● Condiciones de Salud
- ● ● Condiciones Socioeconómicas
- ● ● Preferencias sexuales
- ● ● Migrantes

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA APBP Y/O EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA SECRETARÍA DE SALUD.

La Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública así como el Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado han implementado el mecanismo denominado "Recepción de Quejas, Denuncias, Sugerencias y/o Comentarios sobre actos referentes a la ética y conducta en BUZÓN"; que tiene como objetivo: Transparentar las actividades y eficientar la calidad en los servicios, mediante la simplificación administrativa que permita recibir críticas y observaciones sobre el desempeño.



¿Tienes alguna duda?

Puedes mandar un correo electrónico a la siguiente dirección electrónica:

comitedeeticaapbp@salud.gob.mx



LA IGUALDAD Y LA NO
DISCRIMINACIÓN; PRÁCTICA
FUNDAMENTAL Y COTIDIANA PARA
LA ADMINISTRACIÓN DEL
PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA
PÚBLICA



COMITÉ DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE
LA BENEFICENCIA PÚBLICA

CONTENIDO

1.	CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN.....	2
A.	¿Qué son los derechos humanos?	2
B.	¿Cuáles son las características de los derechos humanos?	3
C.	¿En qué se fundamentan los derechos humanos?.....	4
D.	Definición de Discriminación.....	5
E.	Definición de Igualdad.....	6
2.	NOCIONES BÁSICAS DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.....	7
A.	Consejo Nacional para prevenir la Discriminación	9
3.	LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN SU CONTEXTO SOCIAL Y CULTURAL..	11
4.	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA APBP Y/O EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA SECRETARÍA DE SALUD.	14

“LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN; PRÁCTICA FUNDAMENTAL Y COTIDIANA PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA”

1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Antes de comenzar a hablar sobre conceptos básicos de discriminación e igualdad es importante conceptualizar qué son los **Derechos Humanos**:

A. ¿Qué son los derechos humanos?

Son garantías, facultades, que se reflejan en normas, principios, valores propios de la dignidad de todos los seres humanos (inherentes), sin importar su nacionalidad, raza, sexo, religión, ideología política, lugar de residencia, condición social o cualquier otra diferencia que los distinga.

Los derechos humanos permiten orientar el comportamiento (relacionamiento) de las personas en la sociedad e implementan obligaciones a cargo del Estado; es éste el responsable de protegerlos, promoverlos, respetarlos y garantizarlos. En tal sentido, los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los colectivos frente a las acciones que menoscaban las libertades fundamentales y la dignidad humana.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la Ley y garantizados por ella, a través de los tratados, convenios, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los Estados de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

La Organización de Naciones Unidas define los derechos humanos como ***“(...) derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.”***

B. ¿Cuáles son las características de los derechos humanos?

Los derechos humanos son: inherentes, irrenunciables e imprescriptibles, universales e inalienables, integrales e indivisibles, interdependientes y se relacionan entre sí.

**Inherentes,
irrenunciables e
imprescriptibles**

Inherentes: los derechos humanos nacen de nuestra naturaleza humana, son atributos propios de las personas. Los derechos nacen con nosotros.

Irrenunciables: ninguna persona puede renunciar a sus derechos.

Imprescriptibles: los derechos no concluyen, no importa en dónde estemos y la edad que tengamos

**Universales e
inalienables**

Todos los seres humanos, en todas partes del mundo poseen estos derechos. No se puede renunciar voluntariamente a un derecho inherente, ni tampoco puede éste ser usurpado por otras personas. Según se establece en el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ***“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”***

**Integrales e
indivisibles**

Los derechos humanos son integrales e indivisibles, ya sean de naturaleza civil, cultural, económica, política o social, porque son inherentes a la dignidad de todo ser humano. Por eso poseen el mismo rango y condición, y no pueden ser clasificados, a priori, en orden jerárquico.

**Interdependientes
y relacionados
entre sí**

La realización de un derecho a menudo depende, totalmente o en parte, de la realización de otros derechos. Por ejemplo, la realización del derecho a la salud puede depender, en ciertos casos, de la realización del derecho a la educación o a la información.

C. ¿En qué se fundamentan los derechos humanos?

Los derechos humanos se fundamentan en valores que dignifican a todos los seres humanos. A medida que nos esforcemos por aplicar estos valores nos vamos a sentir dignificados.

La aplicación de estos valores en la vida cotidiana y asumirlos como compromisos de todas y todos, aportan a la construcción de una sociedad pacífica, democrática e incluyente. Los derechos tienen su correlativo en los deberes. El tener derechos genera obligaciones, iniciando por la obligación de respetarlos.

Se pretende que estos valores guíen el actuar de las personas y que se manifiesten en la cotidianidad, pues la dignidad de la persona es el fundamento de los derechos humanos; por ejemplo: tenemos el derecho a la libertad de expresión, por lo tanto tenemos la responsabilidad de, al expresar nuestras ideas, no ofender ni denigrar a otras personas

Dignidad	Libertad	Igualdad		Solidaridad
		material	jurídica	
Da al ser humano la posibilidad de actuar desde su naturaleza humana. Es el origen de toda la idea de respeto a la vida y a la persona. Este valor da origen a la noción de derechos humanos.	Capacidad de actuar y pensar sin ser reprimido, considerando que ese actuar no dañe a otras personas. Derechos Civiles y Políticos. Libertad de todos es el límite de la libertad de cada persona. Tienen participación social y comunitaria.	Es el reconocimiento de que todas las personas tienen la misma "dignidad" y el derecho a un trato digno sin discriminación. Derechos Económicos Sociales y Culturales	Derecho a: + Justicia + Igualdad ante la ley + Detención legal + Defensa + Presunción de inocencia + Traducción en su idioma + El debido proceso + Garantías constitucionales y procesales. + Acciones afirmativas basadas en políticas de equidad que faciliten el acceso a las población	Es el reconocimiento de que existen problemas que afectan a todas las personas, esto implica también una co-responsabilidad en esos problemas y en las soluciones Derecho a: + Paz + Desarrollo + Verdad + Ambiente sano + Libre determinación de los pueblos

Tabla del documento: Visión integral de los derechos humanos. Un abordaje de complementariedad y coherencia. Programa de Derechos Humanos y Reconciliación USAID – PNUD, alimentada en la elaboración de este manual.

D. Definición de Discriminación

Es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.


Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.


Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Para efectos de **la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, se entenderá por **discriminación** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Debe quedar claro que para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho.

De acuerdo con la Observación General No. 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la Organización Nacional de las Naciones Unidas (ONU), hay discriminación directa e indirecta:

-  **Discriminación directa** cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación para puestos en instituciones educativas o culturales se basa en las opiniones políticas de los solicitantes de empleo o los empleados. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una embarazada).

-  **Discriminación indirecta** hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, exigir una partida de nacimiento para poder matricularse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean, o a quienes se hayan denegado, esas partidas.

E. Definición de Igualdad

La igualdad está entrelazada fundamentalmente con el derecho a la no discriminación: ambos constituyen un principio transversal de los derechos humanos y también un derecho autónomo sobre los cuales debe organizarse la acción pública, de acuerdo con un Estado constitucional de derecho.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional.

En su artículo 7, manifiesta: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda

discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

2. NOCIONES BÁSICAS DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

El objeto de esta Ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se consideran como discriminación, entre otras:

- I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

- X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XII. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables; así como el derecho de las niñas y niños a ser escuchados;
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;
- XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XV. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;
- XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base al interés superior de la niñez;
- XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;
- XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;
- XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
- XXII Bis. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;
- XXII Ter. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;

- XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;
- XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;
- XXIX. Estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones; que han estado o se encuentren en centros de reclusión, o en instituciones de atención a personas con discapacidad mental o psicosocial;
- XXX. Negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad y personas adultas mayores;
- XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;
- XXXII. Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/SIDA;
- XXXIII. Implementar o ejecutar políticas públicas, programas u otras acciones de gobierno que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas, y
- XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

A. Consejo Nacional para prevenir la Discriminación

Es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión, y contará con los recursos suficientes que anualmente se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación. De igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en el procedimiento de queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

El Consejo tiene como objeto:

- I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;
- II. Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;
- III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y
- IV. Coordinar las acciones de las dependencias

3. LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN SU CONTEXTO SOCIAL Y CULTURAL

Desde el ámbito sociocultural la discriminación se manifiesta con actitudes de desprecio, rechazo e intolerancia hacia una persona o grupo de personas; estas conductas discriminatorias están fundadas sobre la base de los prejuicios, estereotipos y los estigmas relacionados con una desventaja inmerecida. Estas conductas tienen por efecto (intencional o no) limitar los derechos y las libertades fundamentales de las personas a quienes se está discriminando y disminuir sus oportunidades de desarrollo.

Prejuicio

Predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros, que descansa en una generalización errónea y rígida acerca de ellos. Frecuentemente, los prejuicios se clasifican según la categoría social objeto de las generalizaciones; por ejemplo, el sexismo es el prejuicio hacia las mujeres o hacia los hombres; y la homofobia es el prejuicio contra los homosexuales. Se tratan de creencias aprendidas que pueden o no conducir a un individuo o grupo de individuos a proferir juicios contra los miembros de un grupo particular.

Estereotipo

Clasificación social particularizada de grupos y personas por medio de signos, a menudo muy simplificados y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia. Los estereotipos identifican categorías generales de personas: poblaciones nacionales, clases, etnias, etc., y son portadores de juicios indiferenciados acerca de quienes las componen. Cuando son negativos, como en el caso de las relaciones de discriminación, fomentan una creencia intuitiva en la inferioridad, debilidad, maldad o peligrosidad del grupo al cual se le aplican.

Estigma

En su sentido social, se define como una marca, física o simbólica, culturalmente preestablecida y alimentada, que identifica a un individuo o grupo, y que al hacerlo establece una categoría a la que supuestamente éste pertenece y que muchas veces da lugar a prácticas de discriminación contra él.

La discriminación tiene distintos orígenes y se presenta de formas muy diversas:

- ✱ Deteriora la convivencia de las personas,
- ✱ Margina a quienes se encuentran más propensos a sufrirla, y
- ✱ Limita el desarrollo humano y el disfrute de los derechos fundamentales.

Las prácticas discriminatorias obedecen, principalmente, a que existen formas de ser y de actuar que en distintos espacios de socialización y educación hemos aprendido a no ver como válidas y merecedoras de respeto. Sobre su base se han construido estereotipos que afectan directamente a personas concretas y cobran significados e implicaciones según el espacio de convivencia del cual se trate.

La discriminación se manifiesta al:

- ✱ Dar un trato diferencial que vulnere los derechos de una persona o grupo en razón de algún atributo o rasgo específico;
- ✱ manifestar actitudes de menosprecio e intolerancia hacia alguien debido a su pertenencia a un grupo que se concibe como diferente y menos valioso;
- ✱ crear un ambiente hostil y humillante hacia una persona o grupo en razón de estereotipos.

Se dice que la discriminación no es solamente un asunto que afecta las relaciones interpersonales y el trato cotidiano en un grupo social, sino que es principalmente un asunto de índole estructural, de imposibilidad efectiva de ejercer derechos, de falta de desarrollo para muchos y privilegio solamente para unos cuantos.

Hay personas o grupos de personas que son en su mayoría proclives a experimentar actos de discriminación o menosprecio por los rasgos identitarios que los distinguen, como el sexo, la pertenencia étnica, la discapacidad, la edad y la posición económica; o bien por otros tipos de diferencias que pueden, en ocasiones, resultar imperceptibles a la vista, pero que provocan conflicto de valores y choque de creencias, como las confesiones religiosas, políticas e ideológicas, la condición migratoria y las preferencias sexuales. En este tipo de conflictos se trata, frecuentemente de imponer los valores y creencias del grupo mayoritario.

Esta clase de situaciones ha dado lugar a la identificación de los grupos discriminados, es decir, de colectivos que por diversas circunstancias han sido puestos en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida o colocados en desventaja en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales por tratarse de grupos minoritarios. De acuerdo con los informes emitidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en nuestro país han sido identificadas las siguientes formas de discriminación:

- | | | | |
|---|-----------------------------------|---|-----------------------------|
| ✱ | Género | ✱ | Adultos mayores |
| ✱ | Pertenencia étnica | ✱ | Condiciones de salud |
| ✱ | Jóvenes y adolescentes | ✱ | Condiciones socioeconómicas |
| ✱ | Niñas y Niños | ✱ | Preferencias sexuales |
| ✱ | Opiniones por religión y política | ✱ | Migrantes |
| ✱ | Discapacidad | | |

4. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA APBP Y/O EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA SECRETARÍA DE SALUD.

La Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública así como el Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado han implementado el mecanismo denominado *“Recepción de Quejas, Denuncias, Sugerencias y/o Comentarios sobre actos referentes a la ética y conducta en BUZÓN”*; que tiene como objetivo: Transparentar las actividades y eficientar la calidad en los servicios, mediante la simplificación administrativa que permita recibir críticas y observaciones sobre el desempeño.

Páginas a consultar:

- https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CursoTaller_ProhibidoDiscriminar.pdf
- <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28829.pdf>
- https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Catalogo%20de%20Medidas%20para%20la%20Igualdad-Ax.pdf
- <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- https://books.google.com.mx/books?id=9JuaAgAAQBAJ&printsec=frontcover&q=igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=igualdad%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n&f=true
- https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CursoTaller_ProhibidoDiscriminar.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf
- <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>



SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



**BENEFICENCIA
PÚBLICA**

ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

COMITÉ DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO
DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA

ANEXO 5

Ficha Técnica de la Buena Práctica “La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública”



FICHA TÉCNICA
BUENA PRÁCTICA

“La igualdad y la no discriminación; práctica fundamental y cotidiana para la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública”

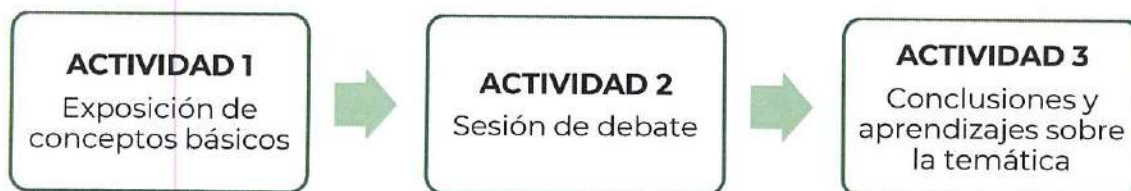
DESCRIPCIÓN:

El presente curso-taller, pretende combinar los conceptos básicos de igualdad y no discriminación, teniendo como metodología lo siguiente:

- a) Los miembros integrantes del Comité de Ética de este Órgano Desconcentrado, llevarán a cabo una exposición de conceptos básicos de acuerdo al siguiente temario:

TEMARIO:

1. Conceptos básicos sobre la igualdad y la no Discriminación
 - a. Definición de Discriminación
 - b. Definición de Igualdad
 - c. La Igualdad y la no Discriminación como derecho humano y principio rector del Servicio Público.
 2. Nociones básicas de la Ley Federal para prevenir la Discriminación
 3. La igualdad y la no Discriminación en su contexto social y cultural.
 4. Procedimiento de quejas y denuncias ante el Comité de Ética de la APBP y/o OIC de la Secretaría de Salud.
- b) Se llevarán a cabo sesiones de debate, en contexto de respeto y bajo el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- c) Como resultado de la acción descrita en el inciso inmediato anterior se establecerán conclusiones y aprendizajes sobre la temática abordada.



FICHA TÉCNICA DE CADA ACTIVIDAD:

ACTIVIDAD 1: Exposición de conceptos básicos sobre igualdad y no discriminación	
Material de apoyo:	Presentaciones de Power Point
Duración de la actividad:	2 horas a la semana
Descripción de la actividad:	La persona Servidora Pública encargada de exponer los conceptos desarrollará el TEMARIO
Evidencia:	<ul style="list-style-type: none">• Listados de asistencia• Material didáctico desarrollado en diapositivas de Power Point

ACTIVIDAD 2: Discusiones en grupos	
Material de apoyo:	Presentaciones de Power Point
Duración de la actividad:	2 horas a la semana
Descripción de la actividad:	<p>Se integrarán equipos de trabajo; a los cuales se les entregará un caso hipotético que verse sobre un acto de igualdad o bien, de discriminación. Los miembros de cada grupo deberán identificar y definir el procedimiento a seguir en consecuencia dependiendo del contexto de la situación planteada dentro del caso. Se establecerá un tiempo aproximado de 20 minutos para el debate y posterior retroalimentación con los demás equipos de trabajo.</p> <p>Al finalizar, la actividad los asistentes contarán con conocimientos suficientes para identificar y en consecuencia evitar conductas que pudieran constituir actos de discriminación, así mismo podrán implementar acciones que favorezcan la cultura de la Igualdad.</p>
Evidencia:	<ul style="list-style-type: none">• Listados de asistencia• Material didáctico desarrollado en diapositivas de Power Point

ACTIVIDAD 3: Conclusiones y aprendizajes sobre el tema	
Material de apoyo:	Presentaciones de Power Point
Duración de la actividad:	2 horas a la semana
Descripción de la actividad:	<p>La persona Servidora Pública encargada de impartir el curso-taller, explicará la dinámica de la actividad, misma que consistirá en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se integrarán equipos de trabajo. • Un representante de cada equipo elegirá una tarjeta al azar misma que contendrá algunos cuestionamientos sobre las temáticas abordadas. • Finalmente el equipo que haya respondido más cuestionamientos de manera correcta será el ganador.
Evidencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia • Material didáctico desarrollado en diapositivas de Power Point

ACTIVIDAD: Cortometraje	
Material de apoyo:	Cortometrajes: <ul style="list-style-type: none"> • “Marías, un cortometraje contra la discriminación” • “Ian, Corto animado” (inclusión) • “El circo de las mariposas” (Butterfly Circus” • Otros cortometrajes relativos a la Igualdad y no Discriminación.
Duración de la actividad:	2 horas a la semana
Descripción de la actividad:	Se proyectará un cortometraje a los miembros asistentes, al finalizar el mismo, expondrán sus opiniones con respecto de las situaciones expuestas. Finalmente definirán el impacto que tienen en su entorno cultural y social.
Evidencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Listados de asistencia • Material didáctico desarrollado en diapositivas de Power Point