



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2015-2017**

**ASUNTO: Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos de Interés 2016.**

De conformidad con lo establecido en el numeral 6. Principio, criterios y funciones inciso b) de los *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, se pone a su consideración el Programa Anual de Trabajo de este Comité, donde se establecen los objetivos, metas y actividades específicas que se tienen previstas llevar a cabo durante el 2016.

Cabe mencionar que el PAT se desarrolló con base en el diagnóstico con perspectiva de género, el cual tuvo como insumos los resultados de auditorías, lo establecido en la Norma Mexicana NMX — R – 025 – SCFI – 2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad (CCII) 2014 y la evaluación de cumplimiento del Código de Conducta 2015.

A continuación se muestra el detalle de las acciones, para su conocimiento, aprobación y seguimiento.

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2015-2017**

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016

Objetivo General	Objetivos Particulares / Fundamento	Actividades	Meta	Fecha	Responsable
1.- Mantener el certificado en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación	1.1.- Realizar una auditoría interna con base en lo establecido en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación.	1.1.1.- Realizar una auditoría interna con base en lo establecido en la citada norma mexicana.	Informe de auditoría	4° trimestre	Subdirección de Control Interno (SCI)
	1.2.- Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.	1.2.1.- Verificar, en coordinación con la Subdirección de Recursos Materiales (SRH) y las Subdirecciones Regionales de Administración (SRAs), que los inmuebles propios cumplan con la norma que en materia de accesibilidad se tenga a la fecha.	Informe de verificación	4° trimestre	SRH, SRM y SRAs
		1.2.2.- Campaña de difusión de las medidas de accesibilidad con las que cuenta FIRA en edificios de su propiedad.	Campaña	2° trimestre	SRH y Subdirección de Comunicación Social (SCS)
	1.3.- Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	1.3.1.- Integrar al Programa Anual de Capacitación (PAC) un apartado genérico donde se incluya la capacitación en algunos de los temas de Igualdad laboral y no discriminación .	(PAC) con temas de igualdad y no discriminación.	2° trimestre	SRH
		1.3.2.- Capacitar al personal de nuevo ingreso en el curso virtual "Igualdad y No Discriminación", así como en otros temas relacionados.	Personal capacitado	4° trimestre	SRH y Subdirección de Comités (SC)
	1.4.- Capacitar a los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (Comité) en los aspectos básicos para el desempeño de las funciones del Comité.	1.4.1.- Realizar un curso sobre la normativa en materia de igualdad y no discriminación, funciones del comité, procedimiento para la atención de casos y en específico su actuación en los procesos de atención de las delaciones y conciliación.	Miembros del Comité capacitados	3er. trimestre	SRH y Subdirección de Comités (SC)
	1.5.- Actualizar al personal de RH en materia de igualdad laboral y no discriminación y presentar informes de seguimiento de las acciones realizadas por la Entidad ante las instancias fiscalizadoras	1.5.1.- Asistir a las reuniones de planeación, capacitación y seguimiento convocadas por la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (UIG de la SHCP) y presentar los informes que se requieran.	Asistencia a reuniones convocadas por la UIG de la SHCP	Todo el año	SRH
	1.6.- Contar con los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.	1.6.1.- Revisar y actualizar el "Procedimiento para la atención de casos por hostigamiento y acoso sexual, acoso sexual, acoso laboral, situaciones inequitativas, discriminatorias e incumplimiento al Código de Conducta" considerando lo establecido en la normativa vigente.	Procedimiento actualizado	2° trimestre	SRH / SC / Subdirección Jurídica de Asuntos Administrativos (SJAA) y Órgano Interno de Control (OIC)

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2015-2017**

Objetivo General	Objetivos Particulares / Fundamento	Actividades	Meta	Fecha	Responsable
2.- Cumplir con lo establecido en el PROIGUALDAD a través de los lineamientos del Programa de Clima y Cultura Institucional (PCCI)	2.1.- Mejorar la percepción del personal en relación con los roles estereotipados de género tanto masculino como femenino, así como la distribución de las responsabilidades en el hogar y las labores de cuidado de hijos y familiares enfermos.	2.1.1.- Llevar a cabo un evento (Conferencia, Panel, Mesa Redonda, Cine debate) sobre los temas de género con la participación de personal de la UIG y/o especialistas en la materia.	1 evento	4° trimestre	SRH
	2.2.- Mejorar la percepción del personal en relación con los procesos de promociones y ascensos con igualdad y no discriminación, así como la prevención de cualquier tipo de discriminación.	2.2.1.- Dar a conocer los objetivos y funcionamiento del "Grupo de cambios" responsable de las promociones del personal, considerando los criterios de igualdad y no discriminación que se exhiben.	Campaña - Difusión	3er trimestre	SRH y SCS
		2.2.2.- Campaña igualdad oportunidades ascensos y promociones y por condición de preferencia sexual y origen indígena	Campaña	2° trimestre	SRH y SCS
	2.3.- Sensibilizar a los titulares de oficina sobre el impacto del "Acoso Laboral" en el desempeño del personal a su cargo y sugerir mejoras en la gestión directiva, así como la administración de las prestaciones y beneficios de su personal como vacaciones, incapacidades y permisos, etc., que permita un liderazgo libre de acoso laboral.	2.3.1.- Curso y/o campaña sobre Liderazgo y su relación con el acoso laboral y la vida familiar y personal.	Curso / campaña	4° trimestre	SRH y SCS
		2.3.2.- Campaña de uso racional de permisos, vacaciones e incapacidades.	Campaña	2° trimestre	SRH y SCS
		2.3.3.-Elaborar y enviar a los titulares de oficina un reporte estadístico con el contingente de absentismos de sus personal (Vacaciones pendientes de disfrutar, incapacidades no disfrutadas o modificadas, permisos de paternidad no disfrutados) para generar conciencia.	Informes por unidad administrativa	3er trimestre	SRH
2.4.- Difundir las funciones de la Unidad de Igualdad y No discriminación de la SHCP, así como la normativa aplicable en la materia.	2.4.1.- Campaña difusión de la Normativa vigente (Pro igualdad, Programa Cultura, Pronaind, etc), modelos y funciones de la UIG	Campaña	3er trimestre	SRH y SCS	
3.- Prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como cualquier tipo de discriminación y fomentar la cultura de denuncia	3.1.- Identificar los motivos por los que el personal considera que el tema de acoso sexual tiene oportunidades de mejora y así poder implementar acciones al respecto.	3.1.1.- Actualizar y aplicar la encuesta de Prevención del hostigamiento y acoso sexual, en específico con reactivos que ayuden a identificar algunos elementos por los que el personal considera que el acoso sexual tiene oportunidades de mejora y así poder implementar acciones al respecto.	Encuesta aplicada	2° trimestre	SRH y Subdirección de Calidad y Procesos (SCP)
	3.2.- Fomentar la cultura de denuncia sin temor a las represalias en temas relacionados con el hostigamiento y acoso sexual y laboral, incumplimiento al código de conducta y cualquier tipo de discriminación y violencia, por los medios disponibles y a través de las instancias facultadas, conforme el procedimiento establecido para ello.	3.2.1.- Campaña para difusión de los miembros que integran el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, sus funciones y datos de contacto.	Campaña	2° trimestre	SRH y SCS
		3.2.2.- Habilitar el "Buzón de denuncias" y definir el procedimiento para su administración, reporte y presentación al Comité.	Cuenta de correo activa	2° trimestre	SRH y Dirección de Sistemas
		3.2.3.- Campaña de difusión para fomentar la cultura de denuncia y anexar el vínculo al nuevo procedimiento en específico a las Delaciones y de prevención de hostigamiento y acoso sexual.	Campaña	3er trimestre	SRH y SCS

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2015-2017**

Objetivo General	Objetivos Particulares / Fundamento	Actividades	Meta	Fecha	Responsable
4.- Difundir el Código de Conducta de FIRA, medir su impacto e informar a las instancias facultadas de su seguimiento.	4.1.- Aplicar Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) con base en los reactivos, indicadores y método de cálculo aprobado por el Comité para medir el cumplimiento del Código de Conducta en FIRA.	4.1.1.- Coordinar la aplicación de la ECCO 2016 conforme lo establezca la SFP y realizar análisis, interpretación y publicación de resultados.	Encuesta aplicada e informe entregado	4° trimestre	SRH y SC
	4.2.- Dar a conocer a todo el personal de FIRA el nuevo código de conducta, así como el Código de Ética de los Servidores Públicos, las Reglas de Integridad, así como temas de integridad y combate a la corrupción.	4.2.1.- Diseñar y aplicar un curso virtual del Código de Conducta para todo el personal de FIRA.	Personal capacitado	3er trimestre	SRH
	4.3.- Integrar en la página de la intranet, información relacionada con ética, integridad y combate a la corrupción	4.3.1.- Agregar en el ícono de Código de Conducta de la página de la Dirección de Administración ligas con el curso de código de conducta, así como información relevante en temas anticorrupción.	Ícono en la página de la DA	4° trimestre	SRH, Contraloría Interna y Subdirección de Control Interno.
5.- Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia	5.1.- Llevar a cabo eventos de integración trabajo familia	5.1.1.- Realización de eventos para integración que autorice la alta dirección.	100% de eventos autorizados	4° trimestre	SRH y SCS
6.- Llevar a cabo el seguimiento de las acciones del PAT, así como la entrega de diversos informes de los programas en materia de igualdad y no discriminación.	6.1.- Entregar dentro de los periodos establecidos por la Secretaría de la Función Pública el Programa Anual de Trabajo (PAT), así como los informes de seguimiento que defina.	6.1.1.- Entrega del PAT 2016 a la SFP	Informe entregado	1er trimestre	SRH y SC
	6.2.- Informar el avance de cumplimiento de las acciones establecidas en el PAT 2016 tanto al comité como a las instancias que lo requieran.	6.2.1.- Elaboración y entrega de los informes del PAT necesarios en la sesión 2 y 3/2015 de acuerdo con el calendario de sesiones.	Informe de seguimiento en sesión de Comité	Todo el año	SRH y SC
	6.3.- Informar a las instancias que lo requieran las acciones de FIRA en materia de los programas en materia de igualdad laboral y no discriminación de acuerdo con lo que se defina en dichos programas para el presente ejercicio.	6.3.1.- Elaboración y entrega a las instancias fiscalizadoras de los programas e informes que se requieran.	Programa y seguimiento enviado	Todo el año	SRH



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2015-2017**

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:

A C U E R D O

Con fundamento en el numeral 6 inciso b) de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés se dan por enterados de la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2016 y lo aprueban.

Ciudad de México, febrero de 2016

**Atentamente
Lic. Rolando Jesús González Flores
Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**