

## Informe anual de actividades 2015 del Comité de Ética

### 1. Seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo.

Objetivos	Estrategia	Actividades	Meta	Fechas	Responsables / Seguimiento
1. Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres	1.1. Alinear el marco normativo interno a los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.	Revisar y en su caso actualizar el Procedimiento para la atención de casos por hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral, situaciones inequitativas, discriminatorias e incumplimiento al código de conducta.	1 procedimiento revisado.	1er Trim.	(SRH) <b>Cumplido:</b> Se realizó la revisión, actualización del procedimiento que fue publicado el 05 de marzo de 2015.
	1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres en la organización.	Realizar campaña : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del Procedimiento Operativo de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal.</li> <li>• Difusión de vacantes.</li> <li>• Difusión del Procedimiento Operativo para Cambios de Puesto y de Adscripción.</li> </ul>	Campaña	3er Trim.	(SCS) y SRH <b>Cumplido:</b> Se realizó la campaña "Razones para amar tu trabajo" que incluyó difusión de vacantes y procedimientos mencionados.
	1.3. Otorgar al personal salarios y prestaciones sin discriminación.	Realizar campaña donde se informe que los salarios, prestaciones, así como los conceptos que los integran son los mismos para hombres y mujeres.	Campaña	4° Trim.	SCS y SRH <b>Cumplido:</b> La campaña "Razones para amar mi trabajo" consideró aspectos sobre las percepciones.
	1.4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar y en su caso actualizar el Manual de Perfiles de Puestos.</li> <li>• Informar en los indicadores del índice de ingresos y reporte de contrataciones.</li> <li>• Realizar invitación para que más mujeres se integren como brigadistas.</li> </ul>	1 manual revisado.  1 informe semestral.  1 invitación	4° Trim.  2° Trim.  3er. Trim.	SRH <b>Cumplido:</b>  El 30 de septiembre se publicó en manual de perfiles de puestos.  En julio se recibió información sobre el índice de ingresos mismo que se reportó en los indicadores SIGUE a la DGAAJ.  En septiembre se envió carta al Depto. De Infraestructura Inmobiliaria y

					Servicios, responsable de los brigadistas haciendo la invitación para integrar más mujeres.
1.5. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género a partir del reconocimiento de prácticas exitosas en la APF.	Otorgar reconocimiento a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación.	1 reconocimiento.	3er Trim.	SRH <b>Cumplido:</b> Se entregaron reconocimientos y premios los participantes que consistió en un “mouse pad” con el logo de la campaña y cartas de agradecimiento.  Se enviaron cartas de reconocimiento a las Unidades Administrativas que mejoraron la proporción de mujeres y hombres entre la plantilla de su personal.	
	Participar en el concurso “Cultura Institucional por la igualdad” que convoque la APF.	1 participación.	Conforme convocatoria.	No se realizó concurso por parte de la APF en el presente año donde FIRA pudiera participar.	
	1.6. Propiciar una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Revisión de la Política de Comunicación de FIRA, contenida en el Procedimiento para la gestión de iniciativas y herramientas de comunicación y atención a medios. Así como del Procedimiento para emisión de normativa y de documentos operativos.	1 Política de comunicación revisada.	2° Trim.	SCS/ SRH <b>Cumplido:</b> El 28 de agosto se publicó el Procedimiento para la Gestión de Iniciativas y Herramientas de Comunicación y Atención a Medios, con los cambios sugeridos en materia de lenguaje incluyente y no sexista.

		Difusión de los resultados de clima laboral considerando los criterios de igualdad.	Resultados difundidos.	4° Trim.	SRH y SCS <b>Cumplido:</b> En el mes de mayo, se enviaron vía electrónica las presentaciones con los resultados para cada DGA.
2.- Garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos.	<p>2.1. Impulsar acciones afirmativas para garantizar la práctica de la corresponsabilidad para el cuidado y atención de las hijas e hijos dependientes de las y los servidores públicos.</p> <p>2.2 Adoptar una política organizacional de corresponsabilidad, que permita a las servidoras y servidores públicos conciliar su vida laboral, familiar y personal, desde el enfoque de género para garantizar la igualdad sustantiva.</p>	<p>Implementar campaña igualdad de oportunidades y difusión de beneficios como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a guarderías.</li> <li>• Beneficios de la lactancia.</li> <li>• Permisos que se otorgan en FIRA y vínculo con los mecanismos de puntualidad.</li> <li>• Difusión de descuentos y becas para empleados y familiares.</li> <li>• Difusión de instancias legales de apoyo a los empleados. (Asesorías legales)</li> </ul>	Campaña	<p>3er Trim.</p> <p>2 Trim.</p> <p>4to Trim.</p>	<p>SRH y SCS</p> <p><b>Cumplido:</b> Se realizó campaña "Razones para amar tu trabajo", incluyó lo relacionado con puntualidad, guarderías, lactancia, permisos, etc.;</p> <p>Adicionalmente se envió mailing con información sobre los descuentos y promociones.</p> <p>En el mes de abril se realizaron charlas y asesorías por parte de la Subdirección de Recursos Humanos en materia fiscal para el personal que presenta su declaración anual de impuestos. También se desarrolló un simulador para facilitar la presentación de la declaración y se invitó al personal del SAT para impartir charla y aclarar dudas. Así mismo se realizó campaña para promover la presentación de la</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acciones para celebrar:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Día del niño.</li> <li>○ Día de la madre.</li> <li>○ Día del padre.</li> <li>○ Día de la asistente administrativa.</li> </ul> </li> </ul>	4 eventos	3er Trim.	<p>declaración patrimonial durante el mes de mayo a todo el personal obligado a hacerlo.</p> <p>Adicionalmente el 27 de noviembre con motivo del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” se envió a todo el personal un directorio con las instancias legales de apoyo para el personal en temas de prevención de la violencia, igualdad y no discriminación.</p> <p>El 24 de abril se realizó el festejo del día del niño de FIRA. El 7 de mayo se llevó a cabo un desayuno para festejar a las mamás de la Institución.</p> <p>El 19 de junio se envió correo felicitando a los compañeros con motivo del día del Padre.</p> <p>El 15 de julio se envió correo de felicitación para todas/os las/los asistentes administrativas/os de la Entidad.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del Programa Golondrinos.</li> </ul>	1 evento	3er Trim.	<p>Del 20 al 31 de julio se realizó el programa golondrinos tanto en Oficina Central como en las Regionales, con base en lo programado.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de medicina preventiva, en la cuales se abordarán temas relacionados con la salud sexual y reproductiva.</li> </ul>	Campañas	4° Trim.	<p>Durante el 2015 se han llevado a cabo diversas campañas de medicina preventiva que han abordado diversos temas.</p> <p>En el mes de diciembre se difundió a través de mailing a todo el personal información sobre la prevención de infecciones de transmisión sexual.</p>
3.- Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en las entidades y dependencias de la APF.	3.2 Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral al interior de las dependencias de la APF.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se integrará en el formato de los requisitos de contratación, carta bajo protesta de decir verdad que el candidato no cuenta con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual y laboral.</li> <li>• Difundir los resultados de la encuesta de hostigamiento y acoso sexual y laboral 2014.</li> </ul>	<p>1 Requisito integrado en el formato</p> <p>1 Publicación de resultados.</p>	3er Trim.	<p>(SRH) <b>Cumplido:</b> El 28 de mayo se publicó la edición 9 del Procedimiento operativo de reclutamiento, selección y contratación de personal en el cual se agregó la siguiente leyenda dentro del registro "Conformidad con el Proceso de Selección" - No cuento con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual y laboral.</p> <p>El 14 de septiembre, un mes después de su recepción, se publicaron en la FIRAnet, dentro de página de la dirección de administración los resultados del CCII relacionados con hostigamiento y acoso sexual y laboral</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar encuesta de HYAS o Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad (CCII) 2015 de la SFP.</li> </ul>	<p>1 aplicación de encuesta o cuestionario.</p>	<p>Con base en la convocatoria de la SFP.</p>	<p>correspondientes al ejercicio 2014.</p> <p>Del 24 de agosto al 4 de septiembre se aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO del 2015 se incluyeron reactivos del CCII que serán tomados en consideración para el análisis de este año.</p> <p>La SFP entregó resultados el pasado 19 de noviembre pero no están incluidos los relacionados con la parte del CCII que aplicó INMUJERES, por lo que a la fecha no se tienen elementos para informar.</p> <p>Derivado de lo anterior y debido a que los resultados del 2014 se entregaron en agosto pasado y aún no se han realizado acciones que atiendan a lo identificado en dichos resultados, estos podrán ser usados para desarrollar el programa anual de trabajo del 2016 de acuerdo con lo informado por la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP.</p>
--	--	--	---	---	---

<p>4.- Sensibilizar al personal sobre la importancia de integrar en su vida laboral y personal los criterios de igualdad de género, no discriminación y combate de la violencia en cualquiera de sus formas</p>	<p>4.1 Llevar a cabo la capacitación del personal que contribuya al logro de los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.</p>	<p>Capacitar al personal en materia de equidad de género, no discriminación y acoso laboral al personal a través de los medios disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de inducción</li>   <li>• Cursos en línea con temas básicos de género para el personal de FIRA.</li>   <li>• Certificación en Norma Técnica de Competencia Laboral ECO308 al personal responsable de los Modelos de Equidad de Género.</li> </ul>	<p>Personal capacitado</p>	<p>4° Trim.</p>	<p><b>SRH Cumplido:</b>  El curso de inducción se realizó en el mes de agosto y se les dieron los temas de valores, código de conducta e igualdad dentro del tema de ¿Qué es FIRA? En dicho programa asistieron 115 personas en dos grupos.</p> <p>En julio de 2015 personal de la SRH acreditó curso de "Conceptos Básicos de Hostigamiento y Acoso Sexual" impartido por INMUJERES.</p> <p>En agosto y septiembre se llevó a cabo el curso virtual de igualdad y no discriminación en el que participaron 1,168 empleados, es decir, el 99% del personal.</p> <p>El curso para la preparación y acreditación de la certificación ECO308, promovido por el INMUJERES sólo se hace una vez al año y no se aceptó la solicitud del personal de la SRH para realizarlo en el presente ejercicio, debido a la alta demanda de este programa y la falta de espacios.</p>
---	--	--	----------------------------	-----------------	--

					En el PAT del 2016 se solicitará nuevamente la inscripción al programa.
5.- Evaluar el impacto del Modelo de Equidad de Género entre los colaboradores y darle seguimiento a las acciones de mejora.	Con base en el numeral 4.1.2 inciso e) numerales I y II y 4.4.2 del MEG:2012, se evalúa la política de equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar y en su caso aplicar los reactivos utilizados en otras encuestas vinculados con la política, para evaluar este aspecto.</li> </ul>	1 encuesta	4° Trim.	(SCP) y SRH <b>Cumplido:</b> De acuerdo con un análisis realizado por la SRH en la ECCO aplicada en 2015 se identificaron alrededor de 30 reactivos relacionados con la igualdad y no discriminación con los cuales queda atendido el punto mencionado.
	Conforme a lo establecido en los numerales 4.4.1. Inciso b) numeral IV MEG: 2012, se realiza auditoría y seguimiento de acciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar a cabo auditoría al modelo de equidad de género.</li> <li>Elaborar y entregar informes de, seguimiento y mejora conforme lo establecido en el MEG: 2012</li> <li>Recibir retroalimentación de la alta dirección de los informes enviados.</li> </ul>	1 auditoría	4° Trim	(SCI) <b>Cumplido:</b> Durante los meses de y octubre se realizó la auditoría interna al MEG por parte del personal de la Subdirección de Control Interno. El 9 de octubre se informaron los resultados.  SRH <b>Cumplido:</b> Se elaboraron y enviaron los informes trimestrales y el informe semestral a la alta dirección, quien envió su retroalimentación correspondiente.
6.- Llevar a cabo acciones de actualización, evaluación y difusión del Código de Ética y Código de	Conforme a lo establecido en los "Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético	Aplicar instrumento de evaluación e informar resultados de la evaluación, con base en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) que aplique la SFP en 2015.	1 Informe de resultados	Un mes posterior a la entrega de resultados de la ECCO aplicada por la SFP	SRH y SC <b>Cumplido:</b> La ECCO se aplicó en FIRA del 24 de

<p>Conducta y de los miembros del Comité.</p>	<p>de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones”</p> <p>Evaluar el cumplimiento del Código de Conducta</p>				<p>agosto al 4 de septiembre. La cual modificó y agregó varios reactivos. Los resultados se entregaron el 19 de noviembre.</p> <p>En la presente sesión se ponen a consideración del Comité los reactivos relacionados así como el resultado de la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta. Mismo que se notificará a la SFP.</p>
	<p>Actualizar la figura y actividad del Comité de Ética</p>	<p>Elección anual de miembros de Comité de Ética.</p>	<p>Elección de miembros</p>	<p>2° Trim</p>	<p>SC y Presidente del Comité</p> <p><b>Cumplido:</b></p> <p>En el mes de mayo se llevó a cabo el proceso de elección conforme lo programado. Asimismo, derivado de la publicación de la nueva normativa en la materia, se realizó el proceso de nominación - elección y se constituyó el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés el 19 de noviembre de 2015.</p>
	<p>Difundir los valores del Código de ética y código de conducta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar al personal de nuevo ingreso en el Código de Conducta y de Ética.</li> </ul>	<p>Personal capacitado</p>	<p>2° Trim</p>	<p>SCS y SRH</p> <p><b>Cumplido:</b></p> <p>El curso de inducción se realizó en el mes de agosto y se les dieron los temas de valores, código de conducta dentro del tema de ¿Qué es FIRA? En dicho programa asistieron</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar campaña de difusión de valores del Código de Ética de los Servidores Públicos y del Código de Conducta.</li> </ul>	Campaña	4° Trim.	<p>115 personas en dos grupos.</p> <p>Adicionalmente se les entregó a 58 personas disco con el curso virtual “Código de Conducta” en el momento de su ingreso.</p> <p><b>Cumplido:</b> En el mes de agosto se inició difusión de los valores del Código de Ética de los Servidores Público de la Administración Pública Federal en la intranet y a través de correos electrónicos. De enero a la fecha se ha mantenido la difusión de los valores del código de conducta de FIRA en la intranet.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión del Código de Conducta / Ética de FIRA conforme la brecha identificada en el Plan de trabajo para la implementación de las Disposiciones de Carácter General Aplicables a los Organismos de Fomento y Entidades de Fomento emitidas por la CNVB.</li> </ul>		Abril	<p><b>Cumplido:</b> De acuerdo con el programa original, en abril y mayo se realizó el análisis y modificación del Código de Conducta. En Agosto y septiembre se realizó otra vez la revisión derivado de la publicación de la nueva normativa el 20 de agosto.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>En caso de ser necesarias modificaciones, presentar al Comité de Ética para validar su elaboración.</li> </ul>		Mayo	<p>Se presentó al Comité de Ética en la sesión 2/2015 de fecha 29 de mayo.</p> <p>Se presentó nuevamente en</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar el Código de Conducta / Ética al Comité de Auditoría para su revisión.</li> <li>• Presentar el Código de Conducta / ética al Comité Técnico para su aprobación.</li> </ul>		<p>Julio</p> <p>Diciembre</p>	<p>sesión 1/15 del nuevo comité el 19 de noviembre.</p> <p>Se presentó en la sesión 4/2015 del pasado 20 de noviembre y emitieron su conformidad para ser presentado en la próxima sesión de los Comités Técnicos.</p> <p>Se presentó en la sesión 6/2015 de FEFA – FEFA – FOPESCA y sesión 12/2015 de FONDO de diciembre donde fue aprobado.</p>
--	--	---	--	-------------------------------	---

2. Número de servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.

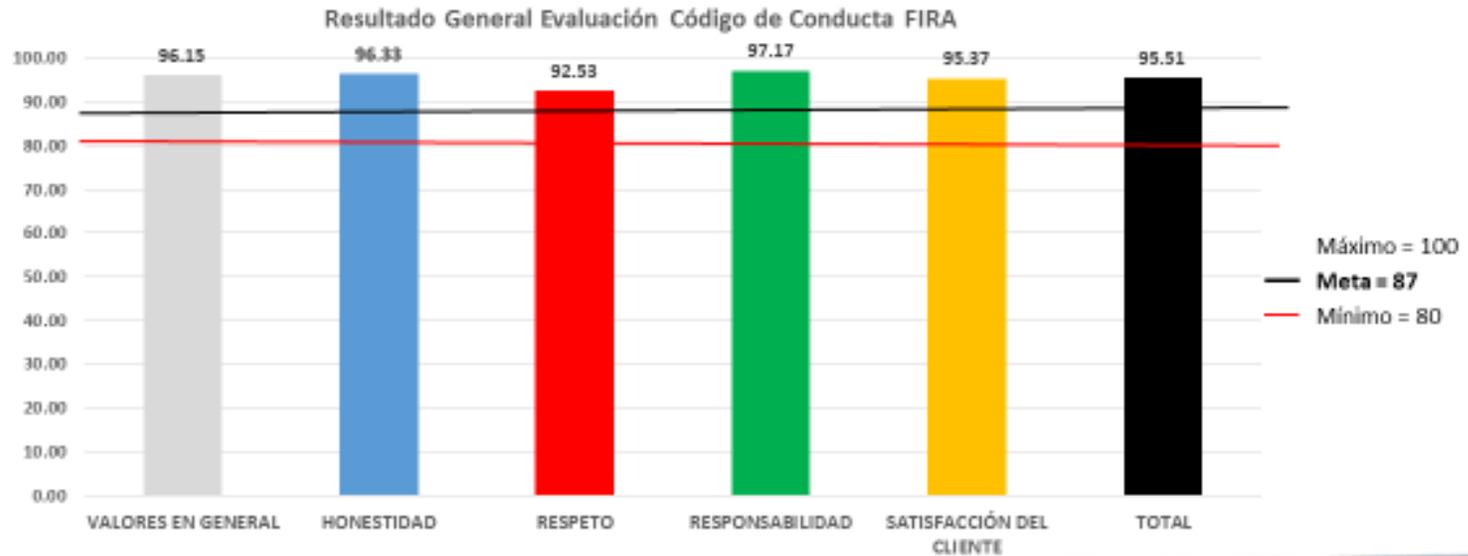
#	Nombre del curso	Modalidad (Virtual, Presencial o Mixta)	# Servidores Públicos capacitados (1)
1	Curso "Igualdad y no discriminación"	Virtual	1,172
2	Curso "Inducción a FIRA"	Presencial	110
3	Curso "Código de Conducta de FIRA"	Virtual	74
4	"Taller sobre conceptos básicos sobre hostigamiento y acoso sexual"	Presencial	1
5	Curso "El ABC de la igualdad y no discriminación"	Virtual	3
6	Curso "Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación"	Virtual	2
	<b>Total</b>		<b>1,362</b>

(1) El número total de servidores públicos puede ser mayor al total de la plantilla de FIRA debido a que corresponde al número de participaciones, es decir, un empleado puede haber asistido a más de un evento.

**3. Resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta.**

Se obtuvo una calificación de 95.5 superando satisfactoriamente el indicador que establece un mínimo de 80, una meta de 87 y un máximo de 100.

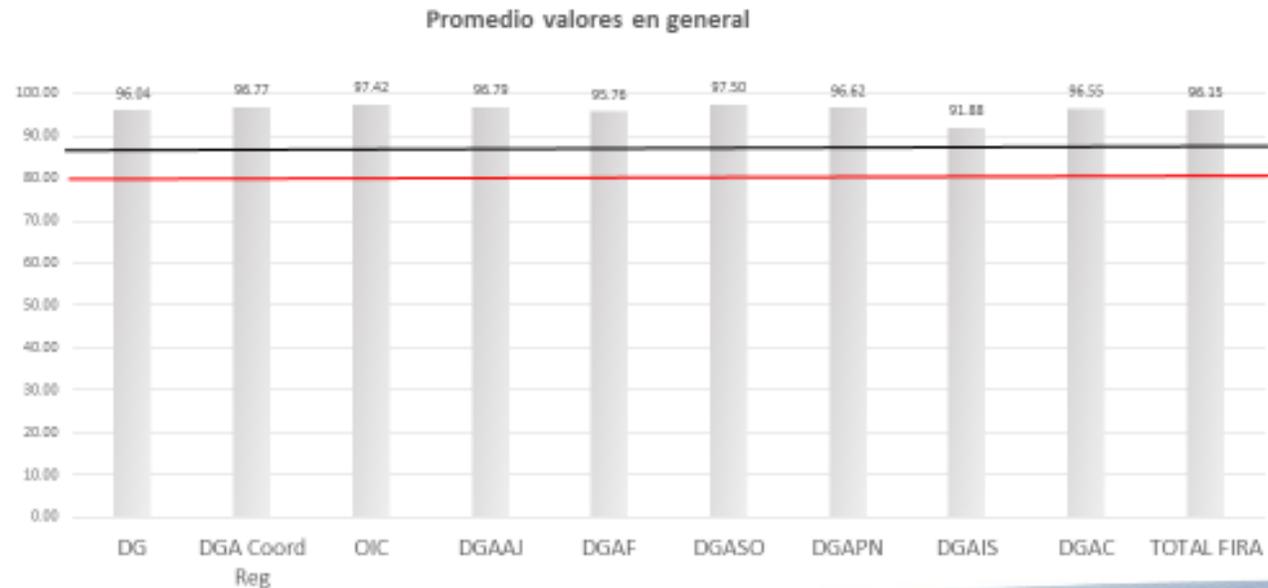
**Resultados generales de la evaluación del Código de Conducta de FIRA.**



- Se cumplió satisfactoriamente con el indicador establecido para evaluar el código de conducta con una calificación general para FIRA de **95.5**



## Calificación de los reactivos que miden el Código de Conducta de forma general



Máximo = 100  
 — Meta = 87  
 — Mínimo = 80



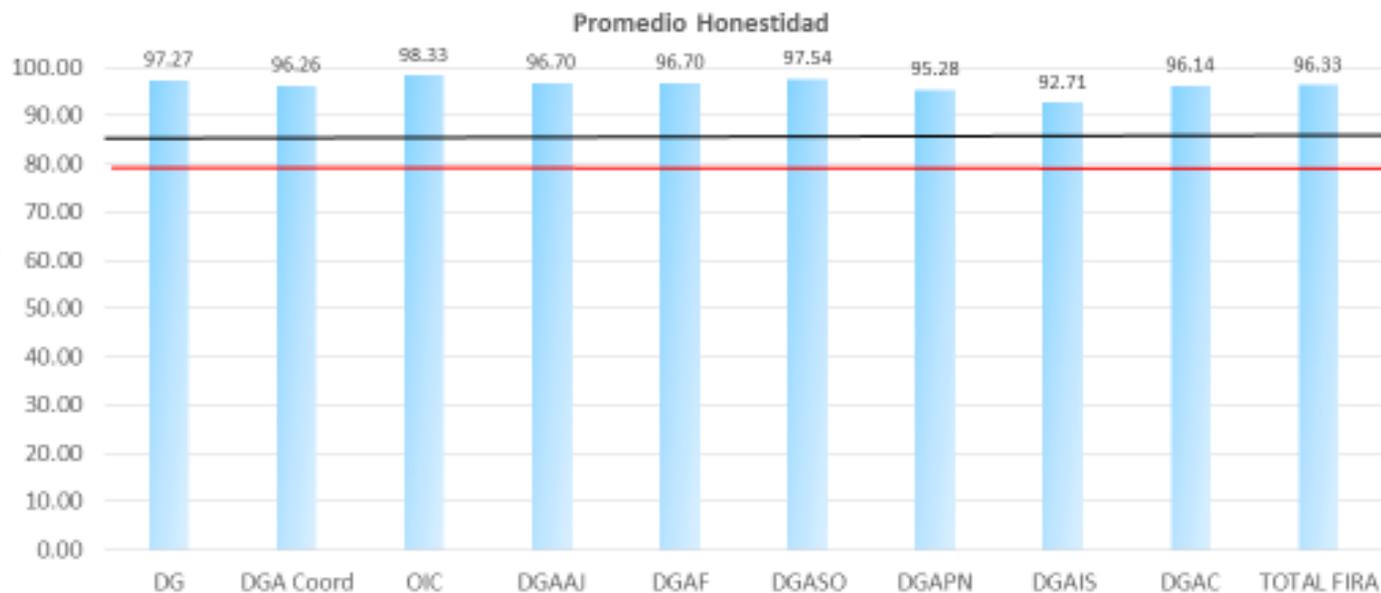
## Detalle de reactivos que miden el Código de Conducta de FIRA de manera general.

- Se puede inferir que el personal sabe que existe un Código de Conducta, que en general se actúa con base en los valores y que son comunicados por sus superiores.

VALORES EN GENERAL	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGAJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización	95.90	94.30	96.39	93.82	91.97	95.74	93.39	88.73	93.95	93.82
En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	95.52	97.52	95.68	97.53	97.14	97.71	98.06	92.23	97.32	96.53
Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	96.71	98.50	100.00	99.02	98.17	99.05	98.40	94.63	98.39	98.09
Promedio valores en gral	<b>96.04</b>	<b>96.77</b>	<b>97.42</b>	<b>96.79</b>	<b>95.76</b>	<b>97.50</b>	<b>96.62</b>	<b>91.88</b>	<b>96.55</b>	<b>96.15</b>



## Calificación del valor de Honestidad por Dirección General Adjunta



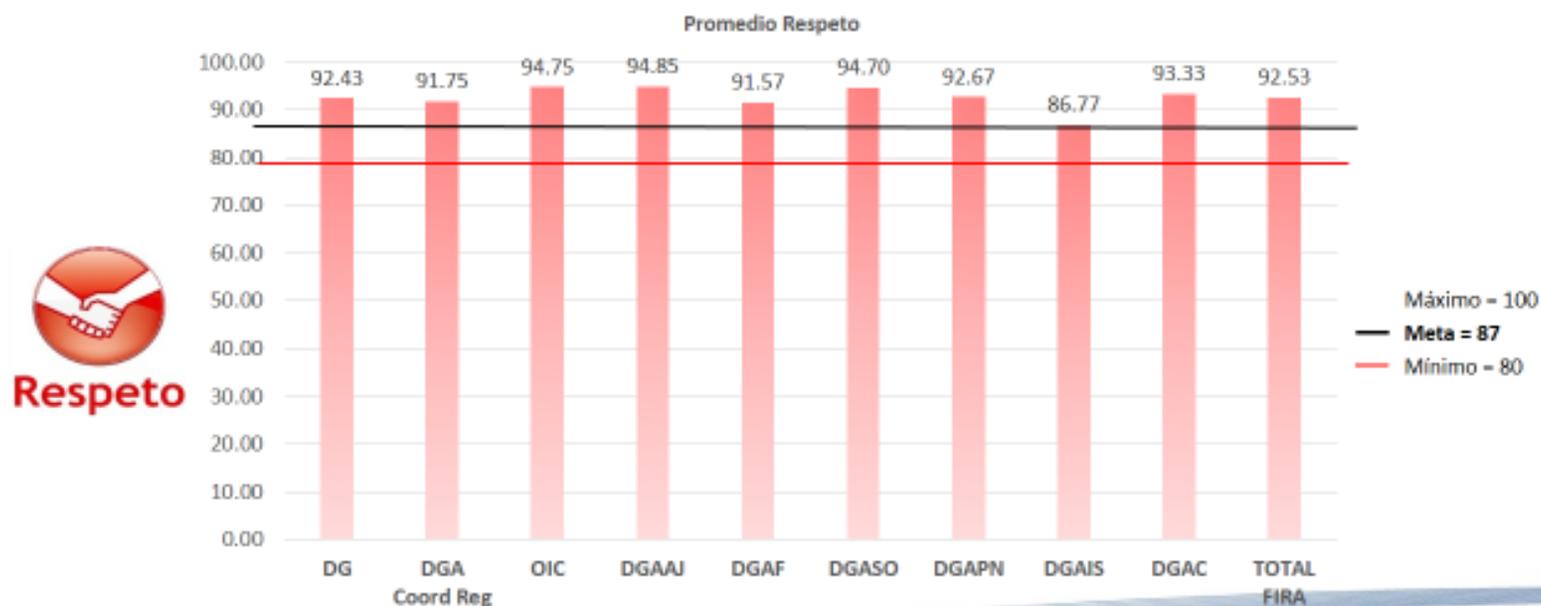
Máximo = 100  
 — Meta = 87  
 — Mínimo = 80



## Detalle de reactivos que miden el valor Honestidad por Dirección General Adjunta.

HONESTIDAD	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGAJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98.10	98.57	99.32	99.17	98.58	99.32	99.32	96.50	99.50	98.71
Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	98.48	92.89	96.36	95.58	94.89	95.91	96.94	86.88	94.97	94.77
Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	99.02	95.54	98.18	97.30	95.18	97.10	93.42	89.75	96.08	95.73
Utilizo eficientemente las TICs para mejorar procesos, trámites y servicios. (TICs.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)	94.60	94.79	98.86	94.90	98.08	99.45	92.80	91.50	95.35	95.59
En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97.52	98.55	99.09	97.72	96.06	97.67	93.43	97.50	94.71	96.92
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	95.93	97.21	98.18	95.49	97.43	95.79	95.75	94.13	96.23	96.24
Promedio Honestidad	97.27	96.26	98.33	96.70	96.70	97.54	95.28	92.71	96.14	96.33

## Calificación del valor de Respeto por Dirección General Adjunta



## Detalle de reactivos que miden el valor Respeto por Dirección General Adjunta.



RESPETO	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGAJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	95.29	97.70	98.41	98.79	99.25	97.79	99.43	90.75	97.41	97.20
En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	92.19	92.05	96.59	95.91	93.32	95.21	93.03	80.50	94.08	92.54
Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	86.98	78.45	79.32	86.55	80.49	82.60	77.19	70.00	81.37	80.33
En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	89.33	90.48	94.32	91.33	87.18	90.47	93.15	83.42	90.46	90.02
En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	94.18	79.37	96.82	96.20	94.97	97.76	95.90	93.75	92.77	93.52
En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	95.62	92.14	98.64	94.76	90.29	95.38	90.59	90.38	94.64	93.60
Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	95.12	94.84	99.09	96.76	95.83	98.59	98.99	87.13	97.44	95.98
Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.	95.59	96.77	98.64	98.36	96.44	99.12	99.91	92.00	98.09	97.21
Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	90.95	92.68	95.00	94.17	88.82	96.00	88.05	92.50	94.12	92.48

## Detalle de reactivos que miden el valor Respeto por Dirección General Adjunta.

RESPECTO	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGAJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
En mi área se respeta el horario de trabajo.	83.52	81.56	77.50	86.45	76.90	82.07	77.64	69.08	80.42	79.57
En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	87.01	90.25	93.86	90.65	87.44	91.39	88.37	84.13	87.83	88.99
En mi institución, las mujeres no reciben insinuaciones de índole sexual con la promesa de una mejora laboral.	89.33	96.33	96.14	95.10	94.69	95.38	93.72	90.54	98.04	93.61
En mi puesto actual, no es habitual que me asignen trabajos o tareas ajenas a mis funciones.	94.33	91.48	92.95	94.08	89.51	96.84	95.40	86.79	96.45	93.09
En mi puesto actual no me asignan trabajos o tareas que son imposibles de realizar.	95.45	95.03	95.23	97.21	95.32	96.18	98.40	91.00	97.35	95.68
En mi institución, el hecho de ser mujer u hombre no restringe la posibilidad de hablar con las y los superiores.	96.16	96.71	99.55	98.44	96.27	99.85	96.88	92.67	97.85	97.15
En mi institución no se reciben instrucciones mediante gritos e insultos.	93.54	95.47	98.64	97.71	91.71	96.17	90.39	85.79	94.83	93.61
Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	96.71	98.50	100.00	99.02	98.17	99.05	98.40	94.63	96.39	98.09
<b>Promedio Respeto</b>	<b>92.43</b>	<b>91.75</b>	<b>94.75</b>	<b>94.85</b>	<b>91.57</b>	<b>94.88</b>	<b>92.67</b>	<b>86.77</b>	<b>93.09</b>	<b>92.53</b>



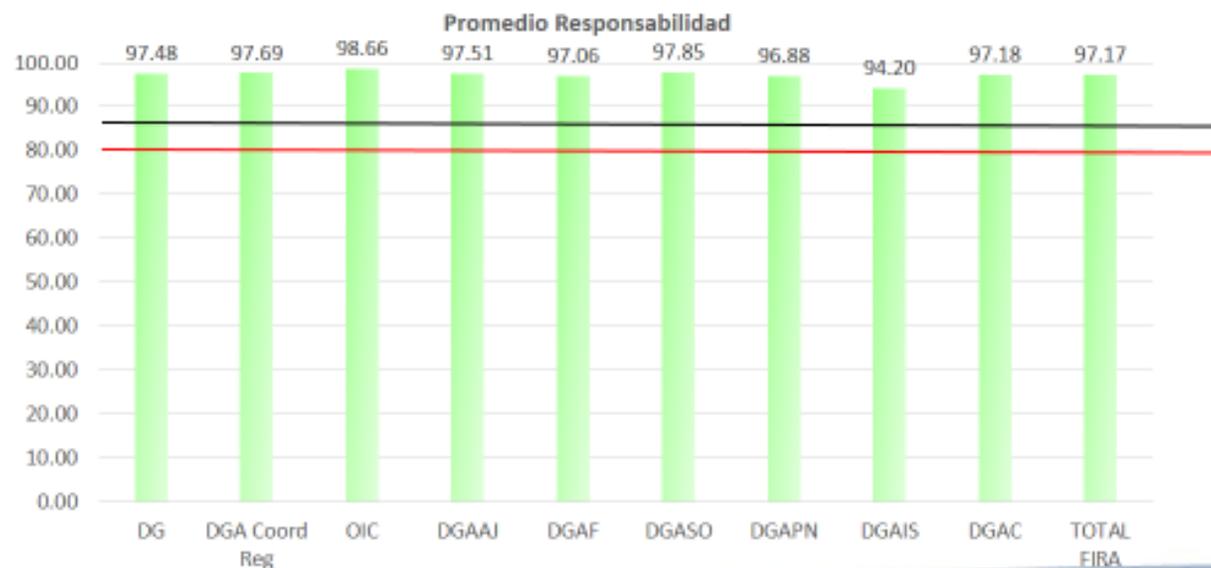
**Respeto**



## Calificación del valor de Responsabilidad por Dirección General Adjunta



Máximo = 100  
**Meta = 87**  
 Mínimo = 80



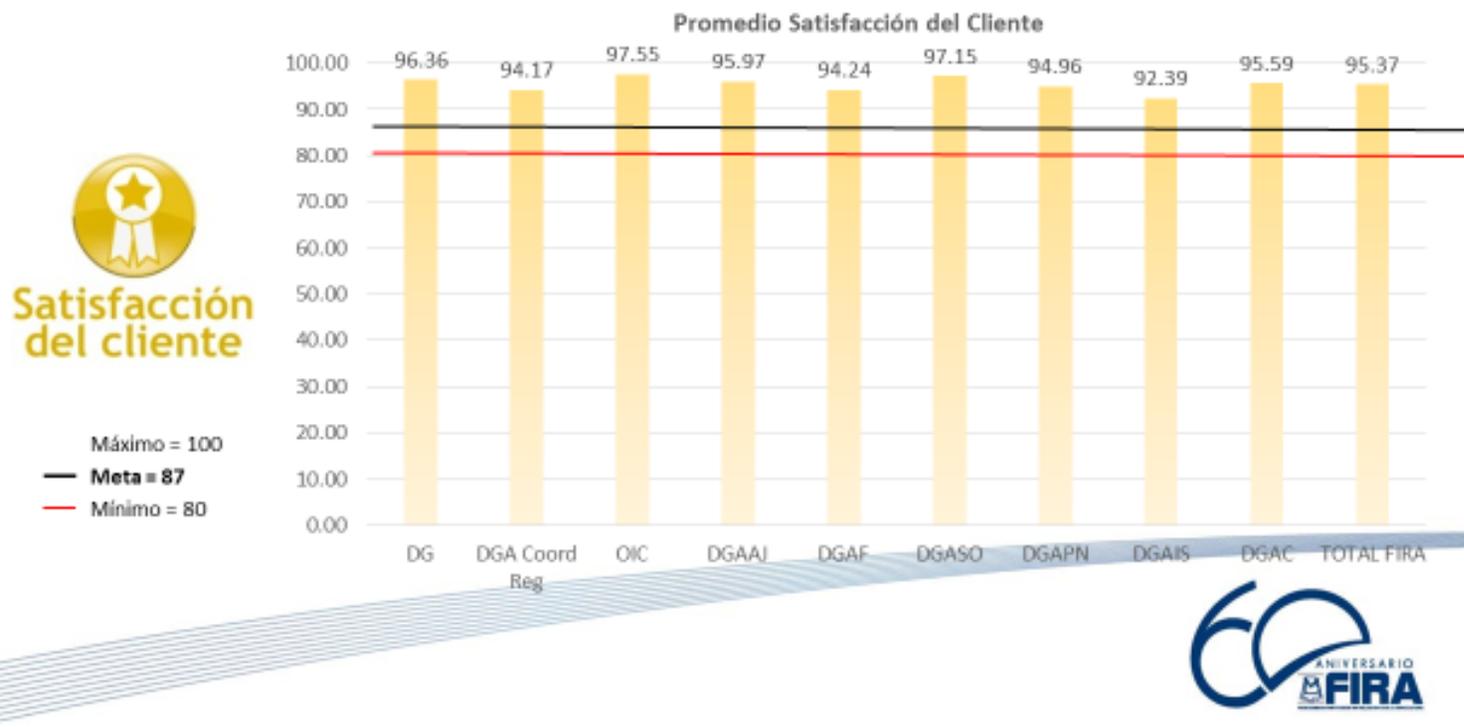
**Detalle de reactivos que miden el valor Responsabilidad por Dirección General Adjunta.**



**Responsabilidad**

RESPONSABILIDAD	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGA AJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.	99.29	99.20	99.55	98.51	99.29	99.85	98.55	97.13	98.03	98.82
Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100.00	99.60	99.77	99.52	99.79	99.55	99.00	98.00	99.29	99.39
Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98.57	97.57	99.77	98.47	97.01	97.68	98.69	94.25	98.39	97.82
Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99.43	98.90	99.77	98.79	97.89	99.52	96.73	97.75	98.90	98.63
Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	93.85	92.78	94.77	92.77	89.74	94.95	93.42	84.13	94.45	92.32
En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97.52	98.55	99.09	97.72	96.06	97.67	93.43	97.50	94.71	96.92
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	95.93	97.21	98.18	95.49	97.43	95.79	95.75	94.13	96.23	96.24
En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	95.29	97.70	98.41	98.79	99.25	97.79	99.43	90.75	97.41	97.20
Promedio Responsabilidad	97.48	97.69	98.66	97.51	97.06	97.85	96.88	94.20	97.18	97.17

## Calificación del valor de Satisfacción del Cliente por Dirección General Adjunta



## Detalle de reactivos que miden el valor Satisfacción del Cliente por Dirección General Adjunta.



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	DG	DGA Coord Reg	OIC	DGAJ	DGAF	DGASO	DGAPN	DGAIS	DGAC	TOTAL FIRA
En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente	95.59	94.74	96.36	96.48	97.79	97.35	94.89	92.67	96.86	95.86
Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	100.00	97.66	100.00	97.98	96.17	99.29	98.66	99.50	98.41	98.63
En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	91.04	89.68	92.58	92.78	89.53	93.56	88.68	83.29	93.32	90.50
Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	94.39	90.76	97.05	93.34	87.51	95.89	93.06	89.13	92.80	92.66
En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98.57	96.94	99.77	98.18	96.00	98.33	97.59	93.75	96.27	97.27
En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	98.54	95.24	99.55	97.05	98.42	98.45	96.89	96.00	95.88	97.34
Promedio Satisfacción del Cliente	96.36	94.17	97.55	95.97	94.24	97.15	94.96	92.39	95.59	95.37



4. Seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta.  
**No se recibieron casos en el 2015.**
5. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.  
**No se recibieron sugerencias en 2015.**
6. **Información sobre los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité de Ética.**

**Sesión 1/2015 del 19 de marzo de 2015**

No.	ACUERDO	TRATAMIENTO
01/2015	Los miembros del Comité de Ética aprueban el acta de la sesión 2/2014 celebrada el 19 de diciembre de 2014.	Cumplido
02/2015	Los miembros del Comité de Ética se dan por enterados del estado que guardan los acuerdos de las sesiones 2/2014 y extraordinaria 1/2014.	Cumplido
03/2015	Con fundamento en el lineamiento Quinto de los "Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones", publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2013, los miembros del Comité de Ética aprueban las acciones contenidas en el Programa Anual de Trabajo 2015.	Cumplido Se remitió el Programa correspondiente a la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública, mediante comunicado SC/086/2015 del 9 de abril del 2015

**Sesión No. 2/2015 del 29 de mayo de 2015.**

No.	ACUERDO	TRATAMIENTO
4/2015	Los miembros del Comité de Ética aprueban el acta de la sesión 1/2015 celebrada el 19 de marzo de 2015.	Cumplido
5/2015	Los miembros del Comité de Ética se dan por enterados del estado que guardan los acuerdos de la sesión extraordinaria 1/2014, sesión 2/2014 y sesión 1/2015.	Cumplido
6/2015	Con fundamento en el Art. Quinto, inciso c) de los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; así como en los Lineamientos para la implementación de los objetivos de control interno en su apartado 6.1 Ambiente de control, se presenta consideración el proyecto de Código de Conducta de FIRA que contiene las revisiones, modificaciones y adhesiones que permitirán cumplir con la normativa vigente en la materia, respecto del cual los miembros del Comité de Ética manifiestan su conformidad para que se presente al Comité de Auditoría para su revisión y posteriormente a los Comités Técnicos para su aprobación.	Cumplido El 20 de agosto de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético (lineamientos).  Con motivo de dicha publicación, se llevó a cabo una nueva revisión del Código de Conducta y se realizaron las adecuaciones para dar cumplimiento a las nuevas disposiciones; entre otros aspectos, se realizaron las elecciones para integrar el nuevo Comité "Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" y una vez integrado, se le presentó el Código para su revisión en la sesión Ext. 1/15 de fecha 19 de noviembre de 2015.  Una vez realizadas las modificaciones anteriores, el documento se envió a la Dirección de Gobierno y Sociedad de la Unidad de Políticas Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública para su revisión, la cual emitió su visto bueno. Posteriormente se presentó el documento al Comité de Auditoría en su sesión 04/2015 de fecha 20 de noviembre de 2015, y en la sesión del 8 de diciembre del 2015 de los Comités Técnicos de la Entidad se aprobó el Código de Conducta y se publicó el 21 de diciembre de 2015 en la página web de la Entidad.
7/2015	Con fundamento en el lineamiento Quinto de los "Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones", publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2013, los miembros del Comité de Ética se dan por enterados del avance de las acciones contenidas en el Programa Anual de Trabajo 2015.	Cumplido