



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

ASUNTO: Modificación al Programa Anual de Trabajo 2017.

Me refiero al Programa Anual de Trabajo (PAT) 2017 autorizado por este Comité en la sesión ordinaria 1/2017 realizada el pasado 21 de febrero del presente año.

Al respecto y derivado del correo electrónico enviado por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI) y recibido por la Secretaria Ejecutiva de este comité el día 22 de marzo del presente año en el que se notifica la liberación de la nueva versión del Módulo II del Sistema de Seguimiento Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE) en donde se integraron catálogos y campos de llenado que no estaban considerados en la versión anterior y que tampoco se especificaban en la guía que enviaron para la elaboración del PAT 2017, es necesario modificar algunas de las columnas del PAT 2017 de FIRA que se autorizó a fin de que la información coincida con los catálogos preestablecidos del sistema y se facilite el seguimiento y cumplimiento de las actividades de dicho programa.

A continuación se muestra el detalle de las acciones y se resalta el texto en las columnas donde se llevaron a cabo los ajustes, para su conocimiento, aprobación y seguimiento.

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

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2017

Número consecutivo	Descripción de la Actividad	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Indicador			Fecha de inicio	Fecha de conclusión	Área Responsable	Relacionado con ética o integridad	Mecanismo de verificación	Riesgos
					Nombre*	Fórmula	Frecuencia						
1	Integrar un apartado de capacitación en igualdad, no discriminación y prevención del HIAS dentro del Programa Anual de Capacitación 2017 que considere eventos tales como: 1.- Curso virtual sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual para todo el personal. 2.- Conferencia sobre alguno de los temas que promueven y fortalecen la igualdad de género y no discriminación. 3.- Curso de actualización para los miembros del CEPCI en temas relacionados con sus funciones. 4.- Cursos preparatorios y proceso de certificación de las personas consejeras. 5.- Curso virtual de igualdad y no discriminación, así como el Código de Conducta para personal de reciente ingreso.	Capacitar y sensibilizar al personal en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con énfasis al personal del área de recursos humanos así como a los miembros del Comité y personas consejeras.	5 cursos	Capacitación /sensibilización (CAP)	Índice de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación	(Número de acciones de capacitación efectuadas/número de acciones de capacitación incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia) * 100	Anual	15/02/2017	31/12/2017	Subdirección de Recursos Humanos (SRH)	Valor: Equidad de género	Alguna de las siguientes: - Convocatorias - Listas de invitados a eventos, talleres o capacitaciones - Memorias fotográficas. - Otro, especifique.	Recortes presupuestales severos
2	Realizar las siguientes campañas para sensibilizar al personal en los temas de igualdad, no discriminación y prevención del hostigamiento y acoso sexual: 1.- Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual. 2.- Acciones en materia de igualdad y no discriminación para obtener la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX - R - 025 - SCFI - 2015) 3.- Difusión del personal e instancias para la atención de hostigamiento y acoso sexual. 4.- Difusión de encuestas, eventos y aspectos relevantes en materia de igualdad, no discriminación y prevención del hostigamiento y acoso sexual.	Sensibilizar y difundir entre el personal de FIRA y reforzar entre el personal sobre las medidas adoptadas por FIRA en materia de igualdad y No discriminación así como la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	4 Campañas	Difusión (DIF)	Índice de eficiencia en la implementación de acciones de difusión	(Número de acciones de difusión efectuadas/número de acciones de difusión incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia) * 100	Anual	03/05/2017	31/12/2017	SPPS y SRH	Regla: Comportamiento digno	Alguna de las siguientes: - Copia electrónica de los materiales de divulgación. - Memorias fotográficas. - Otro, especifique.	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI.
3	Realizar los eventos de integración y fomento a la conciliación entre el trabajo y la familiar que autorice la Alta Dirección	Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia	100% de eventos autorizados	Capacitación y sensibilización (CAP)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género	[(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Equidad de Género (Preg.25) *10) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]	Anual	17/04/2017	22/12/2017	SRH y SPPS	Regla: Recursos humanos	Alguna de las siguientes: - Copia electrónica de los materiales de divulgación. - Memorias fotográficas. - Otro, especifique.	Recortes presupuestales severos

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

Número consecutivo	Descripción de la Actividad	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Indicador			Fecha de inicio	Fecha de conclusión	Área Responsable	Relacionado con ética o integridad	Mecanismo de verificación	Riesgos
					Denominación	Fórmula	Frecuencia						
4	Realizar las gestiones necesarias para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 En Igualdad y No Discriminación, tales como: 1.- Solicitud (Formatos de registro y cartas de INMUJERES y CONAPRED) 2.- Auditoría interna de acuerdo lo establecido en el "Apéndice normativo C". 3.- Contratación de organismo certificador. 4.- Integración de evidencias para acreditar los requisitos. 5.- Auditoría de certificación (Aplicación de encuestas y visita de inspección). 6.- Resultado de auditoría.	Cumplir con la instrucción de la Presidencia de la República de certificarse en la Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación.	1 resultado de auditoría	Mejora de procesos (MEJ)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	[(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de igualdad y no discriminación (Preg.24) / Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]	Anual	06/02/2017	25/08/2017	SRH	Valor: Igualdad y no discriminación	Alguna de las siguientes: - Documento de diagnóstico. - Informes o reportes documentales de actividades. - Otro, especifique.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
5	Llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias necesarias para la atención de las funciones del CEPCI y la entrega de información a la UEPECI.	Cumplir con lo establecido por la Unidad de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y la normativa aplicable.	3 sesiones ordinarias	Actividades / Gestión del CEPCI	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	(Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año en referencia / número de actividades planeadas en el PAT del año de referencia) * 100	Anual	Febrero Diciembre	Febrero Diciembre	Subdirección de Comités (SC) y SRH	Valor: Integridad	Alguna de las siguientes: - Actas de aprobación del Comité - Convocatorias.	Dificultad de compaginar las agendas de los integrantes del CEPCI, que afecta la celebración de sesiones del Comité de Ética.
6	Atender y dar seguimiento a lo solicitado por la UIG de la SHCP, INMUJERES y la UEPECI con el fin de atender los programas gubernamentales en materia de igualdad, no discriminación y prevención del HYAS.	Cumplir con la normativa en materia de igualdad, no discriminación y prevención, atención y sanción del HYAS.	Informes entregados	Actividades / Gestión del CEPCI	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de rendición de cuentas.	[(Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Rendición de cuentas (Preg.29) * 10) / Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]	Anual	06/02/2017	22/12/2017	SRH / SC	Valor: Rendición de cuentas	Alguna de las siguientes: - Informes o reportes documentales de actividades.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
7	Aplicación de encuestas para obtener información para la toma de decisiones: 1.-Analizar la pertinencia de continuar utilizando la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) para la evaluación de indicadores establecidos por la UEPECI de la SFP y en su caso aplicar alguna otra para hacer la evaluación de los indicadores. 2.-Aplicación de encuesta para obtener información en los temas de HYAS.	Identificar las áreas de oportunidad a través de instrumentos de diagnóstico del clima y cultura organizacional a fin de tomar acciones de mejora.	1 Encuesta aplicada (ECCO o propia)	Mejora de procesos (MEJ)	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	(Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año en referencia / número de actividades planeadas en el PAT del año de referencia) * 100	Anual	04/09/2017	15/12/2017	SRH, Secretaría de la Función Pública	Regla: Procesos de evaluación	Alguna de las siguientes: - Convocatorias. - Documento de diagnóstico.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.



**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 aprueban las modificaciones realizadas al Programa Anual de Trabajo 2017.

Ciudad de México a 30 de marzo de 2017

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