



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2017-2019**

ASUNTO: Aprobación del Programa Anual de Trabajo e indicadores de cumplimiento 2018.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6. Principios, Criterios y Funciones inciso b), de los “*Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal*”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, así como lo establecido en la Guía “*Tableros de Control para la Evaluación Integral 2018 y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018*” emitida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), de la Secretaría de la Función Pública, el pasado 22 de enero del 2018.

A continuación, se muestra el detalle del PAT, especificando los objetivos, metas, indicadores, actividades fechas de inicio y conclusión, así como los mecanismos de verificación y riesgos, conforme lo establece la UEIPPCI.

También se detallan los 6 indicadores de cumplimiento asociados a cada objetivo y actividad de PAT que deberán registrarse en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE) de acuerdo con lo establecido en las citadas guías.

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2017-2019**

Número consecutivo	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Indicador	Descripción de la Actividad	Fecha de inicio	Fecha de conclusión	Principal valor(es), principio(s) o regla(s) que promueve	Mecanismo de verificación	Riesgos
1	Capacitar y sensibilizar al personal de FIRA en materia de igualdad de Género, No Discriminación y prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en especial a personas consejeras, personas asesoras y miembros del CEPCI.	6 eventos	Capacitación y sensibilización (CAP)	Índice de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación	Integrar un apartado de capacitación en igualdad, no discriminación y prevención del HYAS dentro del Programa Anual de Capacitación 2018 que considere eventos tales como: 1.- Curso de sensibilización sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual, promovido por INMUJERES para el personal pendiente de acreditarlo. 2.- Curso, conferencia o taller en las unidades administrativas que lo requieran sobre alguno de los temas que promueven y fortalecen la igualdad de género y no discriminación y hostigamiento y acoso sexual. 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. 6.- Curso preparatorios y proceso de certificación de personas asesoras.	15/02/2018	31/12/2018	Valor: Equidad de género Regla de integridad: Comportamiento Digno	Listas de asistencia a eventos, talleres, o capacitaciones. Memorias fotográficas. Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación	Recortes presupuestales severos.
2	Sensibilizar al personal en materia de integridad, ética, igualdad de género, prevención del hostigamiento sexual, acoso sexual y difundir la normativa para su prevención y atender los numerales 1.5.4; 1.5.5 y 3.5.5 del PROIGUALDAD.	2 campañas y 3 difusiones	Difusión (DIF)	Índice de eficiencia en la implementación de acciones de difusión	Campañas y difusión: 1) Campaña de Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, con énfasis en la difusión del GAPHAS y de las personas consejeras y atender las áreas identificadas en la encuesta. 2) Difusión de Código de Conducta renovado, así como del Código de Ética y Reglas de Integridad. 3) Difusión de personas asesoras y del protocolo para la atención del CEPCI de casos por discriminación. 4) Difusión de los documentos que emita la Unidad de Igualdad de Género (UIG) así como la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) 5.- Campaña fomentar el uso de las licencias de paternidad y compartir las labores domésticas y de cuidado.	01/06/2018	31/12/2018	Valor: Respeto a los derechos humanos	Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación.	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI
3	Contar con procedimientos vigentes que atiendan la normativa en la materia y atender lo establecido en los numerales 1.2.5 y 1.5.5 del PROIGUALDAD.	2 documentos actualizados	Mejora de procesos (MEJ)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	Derivado de la publicación del "Acuerdo", los "Lineamientos" y el "Protocolo de discriminación", es necesario que se revisen y actualicen los siguientes documentos: 1) Procedimiento para la atención de casos por HS y AS, discriminación e incumplimientos al CC, con referencias los protocolos. Includiendo el Protocolo para la atención de incumplimientos. (propio) 2) Código de conducta de FIRA.	01/03/2018	31/12/2018	Valor: Igualdad y no discriminación Regla: Comprtamiento digno	Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
4	Llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias necesarias para la atención de las funciones del CEPCI y la entrega de información a la UEEPCI.	4 sesiones ordinarias	Actividades / Gestión del CEPCI	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias necesarias para la atención de las funciones del CEPCI y dar seguimiento al tablero de control emitido por la UEEIPPCI.	15/02/2018	31/12/2018	Valor: Integridad	Actas de aprobación del Comité.	Dificultad de compaginar las agendas de los integrantes del CEPCI, que afecta la celebración de sesiones del Comité de Ética.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2017-2019

Número consecutivo	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Indicador	Descripción de la Actividad	Fecha de inicio	Fecha de conclusión	Relacionado con ética o integridad	Mecanismo de verificación	Riesgos
5	Cumplir con la normativa en materia de igualdad, no discriminación y prevención, atención y sanción del HYAS.	91 puntos	Actividades / Gestión del CEPCI	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de rendición de cuentas.	Cumplir con las acciones establecidas en el tablero de control de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), así como lo establecido en el sistema del INMUJERES en relación con el Proigualdad.	06/02/2018	22/12/2018	Valor: Rendición de cuentas	Informes o reportes documentales de actividades	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
6	Identificar las áreas de oportunidad a través de instrumentos de diagnóstico del clima y cultura organizacional a fin de tomar acciones de mejora.	2 encuestas aplicadas	Atención de denuncias (AT'N DEN)	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Aplicación de la Encuesta (ECCO) y la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del HS y AS	04/09/2018	15/12/2018	Regla: Procesos de evaluación	Documento de diagnóstico.	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI
7	Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos y así como fomentar la igualdad salarial y la promoción del personal femenino de FIRA, a fin de atender lo establecido en los numerales 1.3.4; 3.1.10 y 6.2.1 del PROIGUALDAD.	Documento de criterios para la administración salarial actualizado	Mejora de procesos (MEJ)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	1.- Promover la ocupación de vacantes en el puesto de agente prioritariamente con personal femenino que reúna los requisitos necesarios. 2.- Integrar dentro de los criterios para la administración salarial, la manifestación expresa de que éstos se administren con igualdad para mujeres y hombres.	15/02/2018	30/11/2018	Valor: Igualdad y no discriminación	Oficios	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
8	Promover la transversalidad de la igualdad de género en procedimientos y programas institucionales y eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana a fin de atender lo establecido en los numerales 1.3.9; 1.5.3 y 6.7.3 del PROIGUALDAD.	Cartas enviadas a las DGA	Mejora de procesos (MEJ)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Equidad de Género	Enviar y sugerir a las DGA de FIRA la aplicación de lo contenido en la "Guía pautas para la Igualdad de Género de la SHCP".	01/02/2018	01/06/2018	Valor: Equidad de Género	Oficios	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
9	Atender de manera eficaz y oportuna cada una de las denuncias que cualquier persona presente.	Procedimiento difundido. 1 curso al CEPCI. Registros de casos	Atención de denuncias (AT'N DEN)	Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	1.- Llevar a cabo la difusión del procedimiento de FIRA para la atención de denuncias. 2.- Capacitar a los miembros del CEPCI en la normativa y mecanismos para la prevención, atención y sanción de los casos que se les presenten. 3.- Registrar en el SSECCOE todas las denuncias que se hayan presentado.	01/02/2018	31/12/2018	Regla: Comportamiento Digno	Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación.	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI
10	Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia y Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia y promover que en los eventos públicos haya una participación sustantiva de mujeres, a fin de atender lo establecido en el numeral 1.5.4. y 3.5.7 del PROIGUALDAD.	100% de eventos autorizados	Capacitación y sensibilización (CAP)	Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género	Realizar los eventos de integración y fomento a la conciliación entre el trabajo y la familia que autorice la Alta Dirección	01/02/2018	31/12/2018	Regla: Recursos Humanos	Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación.	Recortes presupuestales severos.

Indicadores seleccionados para el cumplimiento del PAT 2018:

Los indicadores propuestos deben ser seleccionados del conjunto de indicadores propuestos por la UEIPPCI publicados en el “Catálogo de Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta; y para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas”.

Los indicadores identificados para evaluar las acciones del presente PAT en el ejercicio 2018 son los siguientes:

A) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los Códigos de Ética y Conducta

Indicador			
Denominación	Definición	Fórmula	Frecuencia
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Igualdad y no discriminación .	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	$[(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Igualdad y no discriminación (Preg.23)} * 10) / \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}]$	Anual
Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor de Equidad de Género	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	$[(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de equidad de género (Preg.24)} * 10) / \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}]$	Anual
Índice de <i>percepción</i> sobre el cumplimiento del valor de Rendición de cuentas .	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo respecto al grado en que los mismos asumen con responsabilidad el ejercicio de su empleo, e informan, explican y justifican las razones de sus acciones y decisiones. Por ello se someten a la evaluación y al escrutinio por parte de la ciudadanía respecto al desarrollo de sus funciones.	$[(\text{Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (Preg.30)} * 10) / \text{Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética}]$	Anual

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2017-2019**

B) Indicadores para evaluar la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones

Indicador			
Denominación	Definición	Fórmula	Frecuencia
Índice de eficiencia en la implementación de acciones de capacitación	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año	(Número de acciones de capacitación efectuadas/número de acciones de capacitación incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia) * 100	Anual
Índice de eficiencia en la implementación de acciones de difusión	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	(Número de acciones de difusión efectuadas/número de acciones de difusión incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia) * 100	Anual
Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el grado de cumplimiento de CEPCI a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo.	(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

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:

ACUERDO

Con fundamento en el artículo sexto inciso b) del numeral 6, del “Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
2017-2019

Interés”; en los “Tableros de Control para la Evaluación Integral 2018 y Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2018”; y el numeral 3.2 inciso a) de las “Bases de integración, organización y funcionamiento del CEPCI”; los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés aprueban el Programa Anual de Trabajo 2018 del CEPCI.

Ciudad de México, marzo de 2018

Atentamente

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