

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”*

**Asunto:** Aprobación del Programa Anual de Trabajo (PAT) e indicadores de cumplimiento 2019.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el inciso b) de las Funciones, del numeral 6. Principios, Criterios y Funciones de los “Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal”, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, a lo establecido en el “Catálogo de indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta; y para evaluar la actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones”, a la “Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2019” emitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) el 08 de junio de 2018 y el 28 de enero de 2019 respectivamente; así como al inciso b) del numeral 3.2 de las “Bases de integración, organización y funcionamiento del CEPCI”.

Por otra parte, el presente Programa Anual de Trabajo (PAT) 2019, se elaboró atendiendo lo descrito en el requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX – R – 028 – SCFI – 2015 que establece la necesidad de presentar documentos aprobados por la alta dirección, que contengan los planes de acción para el logro de los objetivos, que deberán estar diseñados bajo los principios del ciclo planear, hacer, verificar y actuar, de su política en igualdad laboral y no discriminación, lo cual fue realizado mediante un diagnóstico con perspectiva de género que consideró los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, los resultados de la Encuesta para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual 2018, las denuncias presentadas ante el CEPCI, los requisitos del Tablero de Control de la UEIPPCI 2019, lo establecido en la citada norma mexicana, así como en la Norma Oficial Mexicana NOM – 035 – STPS y la normativa en la materia.

Con base en lo anterior, a continuación, se presenta el detalle del PAT 2019, con los objetivos, metas, indicadores, actividades fechas de inicio y conclusión, así como los mecanismos de verificación y riesgos, conforme lo establece la UEIPPCI.

Asimismo, se enlistan los 6 indicadores de cumplimiento asociados a cada objetivo y actividad del 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

“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”

Número consecutivo	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Nombre del 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	Fortalecer la capacitación en materia de igualdad de Género, No Discriminación y prevención de la violencia laboral así como del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, de todo el personal de FIRA, en especial a personas consejeras, personas asesoras y miembros del CEPCI.	7 eventos	Capacitación y sensibilización (CAP)	Indicador 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.- Evento de sensibilización igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual y acoso sexual. 2.- Curso de actualización para los miembros del CEPCI en temas relacionados con sus funciones. 4.- Curso de actualización para personas consejeras. 5.- Curso virtual del Código de Conducta actualizado. 6.- Sesiones informativas y/o talleres sobre clima y cultura organización, así como prevención del HS y AS en áreas identificadas. 7.- Curso de liderazgo para titulares de oficina en materia de prevención de la violencia laboral y mejora de habilidades gerenciales que impactan en el clima laboral.	15/02/2018	31/12/2019	Valor: <b>Equidad de género</b> Regla de integridad: <b>Comportamiento Digno</b>	Listas de asistencia a eventos o cursos. Memorias fotográficas. Copia electrónica de materiales de divulgación	Recortes presupuestales severos.
2	Impulsar la sensibilización del personal en materia de integridad, ética, igualdad de género, prevención de la violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual y promover la difusión de la normativa para su prevención, atención y sanción.	2 campañas y 4 difusiones	Difusión (DIF)	Indicador de eficiencia en la implementación de acciones de difusión	Campañas y difusión: 1) Campaña de prevención de la violencia laboral, de hostigamiento sexual y acoso sexual, con énfasis en la atención ofrecida por las personas consejeras. 2) Difusión de Código de Conducta renovado, así como del Código de Ética y Reglas de Integridad, así como del Procedimiento y Protocolo que se actualice. 3) Difusión de mejoras en permisos de paternidad, prestación de guarderías y descuentos adicionales en estos servicios. 4) Difusión de los documentos que emita las instancias normativas como la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) 5) Difusión de las sitios de internet donde se promueven espacios culturales y deportivos en las principales ciudades del país. 6) Difusión del procedimiento y protocolo con las actualizaciones realizadas.	01/04/2018	31/12/2019	Valor: <b>Respeto a los derechos humanos</b>	Copia electrónica de materiales de divulgación.	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI
3	Mejorar y actualizar la normativa interna en materia de Ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés y promover la prevención de la violencia laboral, la igualdad y no discriminación, así como la erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.	2 documentos actualizados	Mejora de procesos (MEJ)	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	1) Revisar y actualizar el Procedimiento para la atención de casos por HS y AS, discriminación e incumplimientos al Código de Conducta, incluyendo el Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI . 2) Revisar y actualizar el Código de conducta de FIRA.	01/03/2018	31/12/2019	Valor: <b>Igualdad y no discriminación</b> Regla: <b>Comportamiento digno</b>	Versión electrónica de Documento elaborado. Copia electrónica de materiales de divulgación.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
4	Cumplir con las funciones del CEPCI y llevar a cabo el seguimiento que permita el cumplir con las acciones del Programa Anual de Trabajo y la entregar la información correspondiente a la UEPECI.	4 sesiones ordinarias 2 Informes semestrales	Actividades / Gestión del CEPCI	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de Rendición de cuentas.	1.- Llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias necesarias para la atención de las funciones del CEPCI 2.- Presentar los informes de seguimiento semestral a las actividades previstas en el PAT 3.- Capturar la información requerida por la UEIPPCI derivada de las acciones establecidas en el Tablero de control, y dar seguimiento a lo establecido en el tablero de control de la citada Unidad y realizar las cargas necesarias en el sistema de la SFP denominado SSECCOE.	30/01/2019	31/12/2019	Valor: <b>Rendición de cuentas</b>	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.
5	Identificar las áreas de oportunidad a través de instrumentos de diagnóstico del clima y cultura organizacional, así como en materia de prevención de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de tomar acciones de mejora.	2 encuestas aplicadas 2 Difusiones de resultados realizadas	Atención de denuncias (AT N DEN)	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	1.- Difusión de los resultados de la ECCO 2018 a todo el personal y publicarlos en los medios digitales disponibles. 2.- Informar a los DGA los resultados de la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del HS y AS. 2.- Aplicar la Encuesta (ECCO) 2019 de acuerdo con lo que establezca la SFP. 3.- Aplicar la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del HS y AS.	15/02/2019	31/12/2019	Regla: <b>Procesos de evaluación</b>	Documento de diagnóstico.	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”

Número consecutivo	Objetivo	Meta	Clasificación / Tema	Nombre del 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
6	Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos y así como fomentar la igualdad salarial y la promoción del personal femenino de FIRA	Documento actualizado	Mejora de procesos (MEJ)	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	1.- Incluir en el procedimiento operativo de reclutamiento, selección, contratación y movilidad del personal mecanismos para la búsqueda de candidatos internos en condiciones de igualdad.	01/04/2019	31/12/2019	<b>Valor: Igualdad y no discriminación</b>	Oficios	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
7	Atender de manera eficaz y oportuna cada una de las denuncias que cualquier persona presente.	2 Reportes semestrales de seguimiento 80% de eficiencia en el indicador	Atención de denuncias (AT'N DEN)	Indicador general de eficacia en la atención de denuncias	1.- Informar en las sesiones del CEPCI el seguimiento a las denuncias del OIC 2.- Dar seguimiento a las denuncias presentadas al CEPCI e informar avances 3.- Registrar en el SSECCOE todas las denuncias que se hayan presentado ante el CEPCI.	30/01/2019	31/12/2019	<b>Regla: Comportamiento Digno</b>	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
8	Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia	100% de eventos autorizados	Capacitación y sensibilización (CAP)	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de equidad de género	1.- Realizar los eventos de integración y fomento a la conciliación entre el trabajo y la familia que autorice la Alta Dirección. 2.- Difusión de mejoras en permisos de paternidad, prestación de guarderías y descuentos adicionales en estos servicios. 3.- Difusión de los sitios de internet donde se promueven espacios culturales y deportivos en las principales ciudades del país.	01/02/2018	31/12/2019	<b>Regla: Recursos Humanos</b>	Copia electrónica de materiales de divulgación.	Recortes presupuestales severos.
9	Mantener la certificación en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 en igualdad laboral y No Discriminación.	Obtener al menos 70 puntos en la certificación.	Mejora de procesos (MEJ)	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de igualdad y no discriminación.	1.- Auditoría interna 2.- Aplicación de encuestas 3.- Contratar organismo certificador para realizar auditoría de vigilancia. 4.- Reunir las evidencias para cubrir los requisitos de la norma. En particular con los requisitos no acreditados en 2017 (Guarderías y permisos de paternidad) 5.- Verificar si se pueden acreditar alguna medida de nivelación que no se acreditó en 2017 para subir el nivel de certificado a plata.	15/03/2019	31/08/2019	<b>Regla: Recursos Humanos</b>	Copia electrónica de materiales de divulgación. Informes o reportes documentales de actividades	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.
10	Atender los requisitos en la norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención para atenderse en el 2019.	Atender los 3 requisitos previstos para 2019	Mejora de procesos (MEJ)	Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de respeto	1.- Elaborar y difundir una política de prevención de riesgo psicosocial. 2.- Aplicar encuestas de la norma. Guía de referencia III y II. 3.- Integrar al Procedimiento las denuncias por riesgo psicosocial y violencia laboral.	01/04/2019	31/12/2019	<b>Valor: Respeto</b>	Copia electrónica de materiales de divulgación.	Otros riesgos de naturaleza distinta a los anteriormente listados.

**Indicadores seleccionados para el cumplimiento del PAT 2019:**

Los indicadores 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; para evaluar la actuación del Comité de Ética y

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”*

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 2019 son los siguientes:

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

Denominación	Definición	Fórmula	Unidad de medida	Tipo	Frecuencia
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>igualdad y no discriminación</b> .	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.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Igualdad y no discriminación (Preg.23) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>Rendición de cuentas</b> .	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.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (Preg.30) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética] ]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>equidad de género</b>	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos garantizan que las 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.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Equidad de Género (Preg.24) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual
Indicador de percepción sobre el cumplimiento del valor de <b>respeto</b>	Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos tratan de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Respeto (Preg.21)/Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual

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

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”*

Denominación	Definición	Fórmula	Unidad de medida	Tipo	Frecuencia
Indicador de eficiencia en la implementación de <b>acciones de capacitación</b>	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$(\text{Número de acciones de capacitación efectuadas} / \text{número de acciones de capacitación incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia}) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	Anual
Indicador de eficiencia en la implementación de <b>acciones de difusión</b>	Porcentaje de eficacia en la implementación de acciones de difusión en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, respecto al total de acciones programadas para el año.	$(\text{Número de acciones de difusión efectuadas} / \text{número de acciones de difusión incluidas en el PAT del CEPCI en el año de referencia}) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	Anual
Indicador de <b>cumplimiento general</b> del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Refiere el porcentaje de actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI que son atendidas en el año de referencia.	$(\text{Número de actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año en referencia} / \text{número de actividades planeadas en el PAT del año de referencia}) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	Anual
Indicador general de <b>eficacia en la atención de denuncias</b>	Es el porcentaje de denuncias que son atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, dentro de los plazos establecidos en el año.	$(\text{Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido} / \text{número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año}) * 100$	Porcentaje	Actuación del CEPCI	Anual

Atento a lo anterior, se propone el siguiente:

**ACUERDO**

**Con fundamento en el inciso b) de las Funciones, del numeral 6. Principios, Criterios y Funciones, de los “Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal” 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 Interés”; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, a lo**



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés**

*“2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”*

**establecido en el “Catálogo de indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta; y para evaluar la actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el cumplimiento de sus funciones”, a la “Guía para la elaboración del Programa Anual de Trabajo 2019” emitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) el 08 de junio de 2018 y el 28 de enero de 2019 respectivamente; así como al inciso b) del numeral 3.2 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 2019 del CEPCI.**

Ciudad de México, marzo de 2019.  
Atentamente

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