

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016
DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
DE LA SECRETARÍA DE ENERGÍA

I. Integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Energía (CEPCI-SENER)

De conformidad con las disposiciones aplicables, el 12 de enero de 2016 se realizó la sesión de integración e instalación del CEPCI-SENER. Posteriormente, atendiendo a las recomendaciones que hizo la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), se actualizaron las designaciones del Presidente Suplente, del Secretario Ejecutivo y del Secretario Ejecutivo Suplente y se implementó un segundo proceso de nominación y elección de ocho nuevos miembros del Comité, que sustituyeran a las y los servidores públicos adscritos a las áreas de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos.

II. Sesiones

Durante el año que se informa, el CEPCI-SENER celebró un total de ocho sesiones: una de integración e instalación, tres ordinarias y cuatro extraordinarias, en las fechas que se indican a continuación:

Sesión	Fecha (2016)
De integración e instalación	12 de enero
1ª Ordinaria	29 de marzo
1ª Extraordinaria	19 de mayo
2ª Extraordinaria	15 de junio
2ª Ordinaria	28 de julio
3ª Extraordinaria	21 de septiembre
4ª Extraordinaria	11 de octubre
3ª Ordinaria	14 de diciembre

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including initials like 'LD', 'Pa', 'T', and 'X'.

III. Estructura de apoyo

Para el desarrollo de las actividades encomendadas al CEPCI-SENER, se establecieron el Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación, así como las Comisiones para la Revisión del Código de Conducta, para la Atención de Denuncias, y para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la SENER, cuya información relevante se destaca enseguida:

Órgano	Creación	Funciones	Reuniones
Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación.	3ª Sesión Extraordinaria.	<ul style="list-style-type: none"> Las que se establecen en los Lineamientos para su operación y en su propio Código de Conducta. Las que le atribuyen el Protocolo y Procedimiento para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía y para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en esta dependencia. Las que orienten el cumplimiento de la Norma Mexicana 	6

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including initials like 'LD', 'Pa', 'T', and 'X'.

Handwritten signature or mark in blue ink at the bottom right.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

		en Igualdad Laboral y No Discriminación.	
Comisión para la Revisión del Código de Conducta.	1ª Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y presentar propuestas de actualización del Código de Conducta de la SENER. 	7
Comisión para la Atención de Denuncias.	1ª Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Desahogar las denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER. 	8
Comisión para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la Secretaría de Energía.	2ª Sesión Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar acciones de difusión del Código de Conducta. Revisar la estructura y contenido del micrositio del CEPCI en la intranet. Coordinar el proceso de evaluación del Código de Conducta. 	2

IV. Programa anual de trabajo

Atendiendo a los lineamientos correspondientes, el CEPCI-SENER aprobó su Programa Anual de Trabajo (PAT) en la 1ª Sesión ordinaria realizada el 29 de marzo de 2016.

El objetivo del PAT 2016 fue llevar a cabo nueve acciones tendientes a promover la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos de la SENER, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Entre otras acciones destacan las referentes a realizar tres sesiones ordinarias del CEPCI; revisar, actualizar, difundir y evaluar el Código de Conducta de la SENER; promover el conocimiento y observancia del Código de Conducta de la SENER y de los valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, y el mantenimiento del micrositio del Comité, cuyos resultados se detallan en el Anexo 1 "Informe de resultados".

V. Resultados

1. Documentos normativos

Durante 2016, el CEPCI-SENER aprobó los siguientes 9 documentos normativos:

Documento normativo	Elaboración del proyecto	Aprobación del CEPCI
1. Código de Conducta de la Secretaría de Energía firmado el 1º de agosto.	Comisión para la Revisión del Código de Conducta	2ª Sesión Extraordinaria
2. Código de Conducta de la Secretaría de Energía firmado el 26 de octubre.		4ª Sesión Extraordinaria
3. Protocolo para la atención de quejas y/o denuncias en el CEPCI de la SENER.	Comisión para la Atención de Denuncias	1ª Sesión Extraordinaria
4. Protocolo para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía y para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en esta dependencia.		4ª Sesión Extraordinaria

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ca', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

5. Procedimiento para someter quejas o denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Energía.		1ª Sesión Extraordinaria
6. Procedimientos para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía y para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en esta dependencia.		4ª Sesión Extraordinaria
7. Política de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Energía.	Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación	4ª Sesión Extraordinaria
8. Código de Conducta del Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación del Comité de Ética de la Secretaría de Energía.		
9. Lineamientos para la operación del Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación del Comité de Ética de la Secretaría de Energía.		

2. Difusión

Durante 2016, se realizaron las siguientes actividades de difusión del CEPCI-SENER:

- Difusión de los valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y de los compromisos institucionales de las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, establecidos en el Código de Conducta de la Secretaría de Energía, respectivamente, a través de las pantallas del escritorio de los equipos de cómputo del personal de la SENER (*wallpaper*). (agosto)
- Elaboración y distribución entre el personal de la SENER, del tríptico “Código de Conducta de la Secretaría de Energía”, el cual contiene: el propósito de dicho Código, un resumen de su contenido e información para denunciar faltas o violaciones al mismo y para contactar al Comité. (agosto)
- Elaboración y distribución entre el personal de la SENER, de un díptico informativo, en el que se aborda el establecimiento, aplicación y principios generales de la Política de igualdad laboral y no discriminación de la SENER, así como su vigilancia, operación y evaluación. (octubre)
- Envío de los siguientes 12 mensajes institucionales:

M
J
R
T
A
C
L
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Temática del Mensaje institucional	Fecha (2016)
1. Firma del Código de Conducta por el Secretario de Energía.	5-agosto
2. Valores del Código.	2-septiembre
3. Principios constitucionales del ejercicio del servicio público del Código.	6-septiembre
4. Compromisos institucionales del Código.	7-septiembre

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

5. Reglas de integridad del Código.	9-septiembre
6. Reglas para las personas que intervienen en el trámite y resolución de los asuntos previstos en la Ley de Hidrocarburos y sus Reglamentos del Código.	14-septiembre
7. Integración y funciones del CEPCI.	15-septiembre
8. Creación del Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación dentro del Comité de Ética y del establecimiento de la Política de igualdad laboral y no discriminación de la SENER.	4-noviembre
9. Actualización del Código de Conducta.	14-noviembre
10. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	16-noviembre
11. Convocatoria para participar como Persona Consejera, para los efectos del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	24-noviembre
12. Pronunciamiento del Secretario de Energía, Lic. Pedro Joaquín Coldwell, respecto a la Cero Tolerancia en la SENER a las conductas relacionadas con hostigamiento sexual y acoso sexual.	25-noviembre

- Renovación del microsítio del CEPCI-SENER en la intranet de esta Secretaría, fortaleciéndose su estructura y contenido (noviembre). Entre otra información publicada destaca la siguiente:
 - Documentos relevantes (el Código de Conducta de la SENER; el Protocolo y Procedimientos para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía y para la atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en esta dependencia; la Política de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Energía; y el Pronunciamiento Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Energía, emitido por el Secretario, Lic. Pedro Joaquín Coldwell, entre otros).
 - El directorio del CEPCI.
 - Las convocatorias, listas de asistencia y actas de las sesiones.
 - El historial de los documentos que genera el Comité, las acciones de difusión efectuadas para promover el Código de Conducta y la ética y la integridad en la Secretaría, así como las evaluaciones e informes realizados.
 - El correo electrónico y extensiones para contactar con el CEPCI y la forma en cómo puede presentarse una denuncia.

3. Capacitación

El CEPCI-SENER impulsó acciones de capacitación tendientes a brindar información y a sensibilizar al personal de esta Secretaría y del sector en materias abordadas en el Código de Conducta de la

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'Pedro Joaquín Coldwell' and several other initials.]



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

SENER (derechos humanos, equidad de género, igualdad y no discriminación). Destacan los siguientes resultados:

Cursos impartidos en 2016		
Curso	Objetivo	# de personas capacitadas
Derechos humanos	Identificar los derechos humanos de los diversos grupos específicos, así como las formas en que han de hacerlos valer en caso de su violación.	23
Derechos humanos, igualdad y no discriminación	Dar a conocer las bases de los derechos humanos y su análisis desde diferentes enfoques; sensibilizar y adiestrar a las y los servidores públicos para detectar y visibilizar la discriminación en sus diversas manifestaciones; así como utilizar técnicas, metodologías y dinámicas adecuadas para abordar los temas relacionados.	29
Introducción a la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015	Capacitar a las y los miembros del Comité, a la Presidencia y Secretaría Ejecutiva de éste, a sus asesoras y asesores, a las representantes de los órganos desconcentrados, así como a personal de la Dirección General de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Formación de Recursos Humanos, en materia de derechos humanos, no discriminación, igualdad de género e igualdad laboral, en cumplimiento del requisito número 10 de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).	32
Violencias de género y violencia laboral	Identificar las diferentes modalidades de la violencia de género, su incidencia, las causas que la generan y los instrumentos jurídicos e institucionales para atenderla; así como conocer las medidas preventivas, herramientas y mecanismos que orienten a las y los servidores públicos en su detección y erradicación.	16
Total		100

4. Delaciones atendidas

Durante el 2016 el CEPCI-SENER, a través de su Comisión para la Atención de Denuncias, recibió y atendió cuatro delaciones, resolviéndose que en tres de ellas el Comité no tenía competencia para conocerlas, pues trataban de conflictos laborales de carácter sindical, y en el cuarto caso, el promovente se desistió de su acción. En el anexo 2 "Registro de denuncias" se detalla la información correspondiente.

5. Evaluación

Durante el periodo que se informa, el CEPCI, con el apoyo de su Comisión para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la SENER, coordinó el diseño y aplicación de la Encuesta de evaluación del Código de Conducta (10 al 14 de octubre de 2016). 433 servidoras y servidores públicos de la SENER participaron en este ejercicio, lo que representa el 43.78% del total del personal de la Secretaría.

La encuesta incluyó 19 reactivos: los primeros seis sobre datos generales, sin que se pidiera el nombre de las personas encuestadas para garantizar que sus respuestas fueran anónimas, y las restantes sobre los valores, los compromisos institucionales, las reglas de integridad y la forma de denunciar los incumplimientos al Código de Conducta, entre otros temas.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Los resultados de la evaluación fueron presentados en la 3ª Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER, que tuvo lugar el 14 de diciembre de 2016. Destacan los siguientes datos:

- La participación del total del personal de la SENER se triplicó con respecto al año 2015.
- El “respeto” es el valor más reconocido a nivel personal (en primer lugar) y por área de trabajo (en segundo lugar) pero también es de los valores menos aplicados en las unidades administrativas.
- Más de la mitad de la población encuestada (61%) mencionó como el mayor de los beneficios de la aplicación del Código de Conducta tener un mejor ambiente laboral.
- 6 de cada 10 entrevistados considera que todos los valores del Código de Conducta se aplican en la SENER.
- Casi la totalidad del personal (97.5%) señala estar orgullosa(o) de trabajar en esta Secretaría.

En tal sentido, los indicadores de cumplimiento del CEPCI-SENER son:

Indicadores de cumplimiento		
	Indicador	Resultado conforme la Evaluación 2016 del Código de Conducta de la SENER
Índices de participación general	• Participación por sexo del personal de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 53.6% • Mujeres: 46.4%
	• Participación del personal por nivel de puesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Mando medio: 52.2% • Operativo de base: 17.8% • Enlace: 13.6% • Operativo de confianza: 8.5% • Mando superior: 7.9%
	• Antigüedad del personal en la dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 3 años: 37.2% • 3 a 9 años: 22.4% • Más de 9 años: 20.3% • Menos de 1 año: 20.1%
Índices de impacto en la dependencia y/o áreas de trabajo	• Conocimiento del Código de Conducta de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Sí lo conoce: 94.0% • No lo conoce: 6.0%
	• Campaña de valores del Código de Conducta de la SENER (índice de recordación).	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto: 52.0% • Equidad de género: 47.0% • Igualdad y no discriminación: 43.2%
	• Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento a nivel general en la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto: 51.5% • Igualdad y no discriminación: 43.9% • Transparencia: 38.3%
	• Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento en las áreas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación: 46.4% • Respeto: 45.5% • Transparencia: 37.4%

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios e impacto de los valores del Código de Conducta en los servidores públicos de la SENER. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejor ambiente laboral: 61.0% Mayor respeto con las y los jefes y las y los compañeros: 40.1% Mejor relación con las y los usuarios internos y externos: 32.8% Ninguno de los anteriores: 16.6%
<p>Índice de discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Discriminación de género en la SENER. 	<p>¿Ha sentido alguna forma de discriminación en la SENER?</p> <ul style="list-style-type: none"> Sí: 19.6% No: 80.4% <p>En caso afirmativo, mencione por qué motivo fue discriminado(a).</p> <ul style="list-style-type: none"> Apariencia física: 32.5% Escolaridad: 27.7% Sexo/género: 21.7% Edad: 20.5% Estado de salud: 13.3% Discapacidad: 8.4% Preferencia sexual: 7.2% Embarazo: 7.2% Origen étnico: 4.8% Religión: 1.2%
<p>Índices de quejas y/o denuncias</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quejas por incumplimiento al Código de Conducta de la SENER. 	<p>Si tuviera conocimiento de algún incumplimiento al Código de Conducta de la SENER, ¿lo denunciaría?</p> <ul style="list-style-type: none"> Sí: 91.9% No: 8.1%

Conviene señalar que no se presenta información de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) debido a que la SFP no ha comunicado a la SENER los resultados de este ejercicio.

6. Informes a la SFP

El CEPCI-SENER atendió puntualmente todos los requerimientos de información que hizo la UEEPCI de la SFP.

7. Otras actividades

El CEPCI-SENER tomó conocimiento y participó, a través del Subcomité de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación, en los trabajos para la certificación de esta Secretaría en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual se logró con nivel "Plata".

De igual forma, atendiendo al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité, por conducto de dicho Subcomité, realizó la evaluación y selección de Personas Consejeras.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



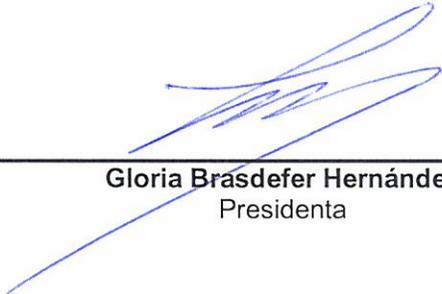
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2016

Asimismo, el CEPCI, con el apoyo de la Comisión para la Atención de Denuncias, mejoró el protocolo y el procedimiento para atender quejas y denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER (a fin de atender las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual), ya que se incluyeron disposiciones diseñadas específicamente para la atención de los casos de hostigamiento sexual y/acoso sexual y también se estableció un mecanismo para brindar orientación a las personas que se consideren presuntas víctimas de este tipo de casos por parte de servidoras y servidores públicos de esta Secretaría.

6 M

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

De conformidad con el acuerdo 1E-2017-02, adoptado por el CEPCI-SENER en su Primera Sesión Extraordinaria celebrada el 25 de enero de 2017, se asienta que las y los asistentes a dicha sesión aprobaron el Informe Anual de Actividades 2016 del CEPCI-SENER y sus respectivos anexos.



Gloria Brasdefer Hernández
Presidenta



Miguel Ángel Sánchez Hinojosa
Presidente Suplente



Luis Miguel Mira Mireles
Secretario Ejecutivo Suplente



Santiago Creuheras Díaz
Miembro Propietario del nivel de Jefatura de
Unidad/Dirección General



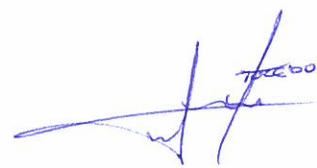
Adriana Aragón Tapia
Miembro Propietaria del nivel de Dirección de Área



Maribel Arias Macías
Miembro Propietaria del nivel de Subdirección de Área



Lluviely García Quiroz
Miembro Propietaria del nivel de Jefatura de
Departamento



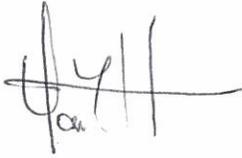
Diana Margarita Toledo Pliego
Miembro Propietaria del nivel de Enlace



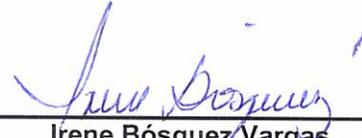
Claudia Garrido Garnica
Miembro Suplente del nivel Operativo



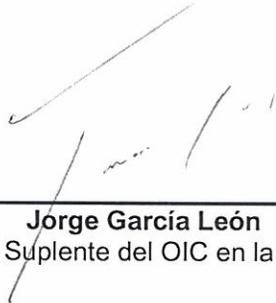
Norma Guadalupe Acevedo Martínez
Miembro Propietaria del nivel Operativo



Yanci Gutiérrez Canto
Asesora Propietaria de la
Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación,
de la Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y
Programas Transversales



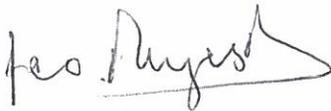
Irene Bósquez Vargas
Asesora Suplente de la Dirección General de Recursos
Humanos, Materiales y Servicios Generales



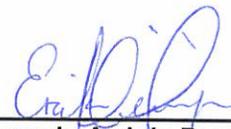
Jorge García León
Asesor Suplente del OIC en la SENER



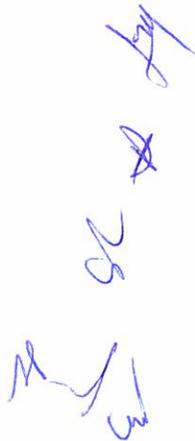
Gerardo Nápoles Olvera
Invitado
Asesor de la Oficialía Mayor



Francisco Javier Reyes Retana Cavazos
Invitado
Asesor de la Oficialía Mayor



Erika Eugenia Arrijo Pardo
Invitada
Directora de Mejora Regulatoria, de la Unidad de
Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales



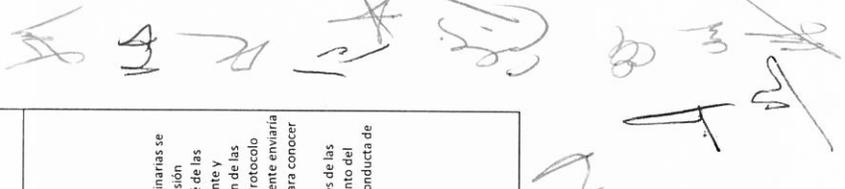
Anexo 1: Informe de resultados obtenidos por el CEPCI en 2016
Secretaría de Energía <<<SENER>>

Fecha de aprobación del IAA: Primera Sesión Extraordinaria del 25 de enero de 2017

Según el PAT 2016								IAA 2016		
No.	Denominación	Objetivo	Meta	Actividad	Clasificación (Temal)	Resultado (Texto)	Mecanismos de verificación	Horario de Archivo del Mecanismo de Verificación	Autoevaluación (porcentaje)	Observaciones
1	1a. Sesión Ordinaria del CEPCI	Realizar la 1a. Sesión Ordinaria del CEPCI de la SENER para la aprobación de: - Bases de integración, organización y funcionamiento y Programa Anual de Trabajo (PAT) 2016. - Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta -Asuntos generales.	Establecer las actividades específicas que el CEPCI tenga previsto llevar a cabo para focalizar las acciones que promuevan la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos de la SENER en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.	El Comité realizó los trabajos tendientes para aprobar las actividades previstas en su 1a. Sesión Ordinaria.	(OTR)	En la 1a. Sesión Ordinaria del CEPCI se aprobaron las bases de integración, organización y funcionamiento del Comité, en las que se estableció que sus reuniones serían plenarios ordinarias (por lo menos 3 al año) y extraordinarias (en cualquier momento), que su funcionamiento sería a través de la Comisión para la Revisión del Código de Conducta y de la Comisión para la Atención de Solicitudes de Información, Asesorías y Denuncias. Asimismo, se aprobaron: el PAT 2016, que incluye 9 actividades; los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta, su método de su medición y evaluación de resultados; y el número e integrantes de las Comisiones de trabajo.	Acta de la 1a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER, del 29 de marzo de 2016.	SENER Acta 1a. Sesión Ordinaria-OTR-01	100	Antes de la 1a. Sesión Ordinaria, se llevó a cabo la sesión de Integración e Instalación del CEPCI-SENER el 12 de enero de 2016.
2	Código de Conducta de la SENER	Revisar el Código de Conducta de la SENER, determinar su actualización y difusión correspondientes.	Contar con un documento rector que oriente y dé certeza a los servidores públicos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano para promover conductas que fortalezcan la integridad y la ética en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.	A través de la Comisión para la Revisión del Código de Conducta se elaboraron las propuestas para la aprobación del CEPCI y firma del Secretario de Energía, Lic. Pedro Joaquín Colchivell, la SENER (firmado el 1 de agosto y el 26 de octubre, la actualización).	(MEJ-DIV)	La SENER tiene un Código de Conducta que está actualizado conforme a la modificación del Acuerdo que emite el Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos Generales (DOF del 2 de septiembre de 2016), por lo que incluye la regla de integridad número XIII, referente al tema de comportamiento digno y a las conductas que pueden configurar hostigamiento sexual y/o acoso sexual, el término "delación" cambio por el de "denuncia", se precisó que cualquier persona puede presentar una denuncia ante el CEPCI-SENER por los presuntos incumplimientos de las y los servidores públicos de esta Secretaría al Código de Conducta; entre otras disposiciones modificadas. Por otra parte, el Código de Conducta fue difundido entre el personal de la secretaría de diversas formas: envío de mensajes institucionales, distribución de un tríptico informativo, y disposición del texto completo del Código en el micrositio de intranet del CEPCI-SENER.	1) Aprobación del Código de Conducta: Acta de la 2a. Sesión Extraordinaria del CEPCI-SENER, del 15 de junio de 2016. 2) Aprobación de la actualización del Código de Conducta: Acta de la 4a. Sesión Extraordinaria del CEPCI-SENER, del 11 de octubre de 2016. 3) Difusión: copia de pantalla de la sección "Difusión y evaluación" del micrositio del CEPCI-SENER. Acta 4a. Sesión Extraordinaria-MEJ-02 SENER-Acta 4a. Sesión Extraordinaria-MEJ-03 3) SENER: Difusión del Código-DIV-04	100		

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3	Valores del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal	Realizar una campaña de difusión al interior de la dependencia sobre los Valores del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.	Fortalecer el conocimiento en los servidores públicos sobre los Valores del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.	Estos valores se difundieron por medio de un material informativo colocado en las pantallas de los equipos de cómputo del personal de la SENER "wallpaper".	(DIV)	Concientización entre el personal de la SENER de la observancia de los valores del Código de Ética en sus actividades laborales.	Copia del material informativo que se colocó como "wallpaper".	SENER-Wallpaper de Ética-DIV-05	100	
4	Valores del Código de Conducta de la SENER	Realizar una campaña de difusión al interior de la dependencia sobre los Valores del Código de Conducta de la SENER.	Fortalecer el conocimiento en los servidores públicos sobre los Valores del Código de Conducta de la SENER.	Los valores del Código de Conducta de la SENER se difundieron a través de mensajes institucionales y de un tríptico. Asimismo, se divulgaron los principios constitucionales del ejercicio público, los compromisos institucionales y las reglas de integridad del Código de Conducta por las vías mencionadas y, en el caso de los compromisos institucionales, por medio de un material informativo colocado en las pantallas de los equipos de cómputo del personal de la SENER "wallpaper".	(DIV)	Concientización entre el personal de la SENER de la observancia de los valores y de los compromisos institucionales de las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones del Código de Conducta.	1) Copia de pantalla de la difusión de mensajes institucionales y del tríptico. 2) Copia del material informativo que se colocó como "wallpaper".	1) SENER-Difusión del Código-DIV-04 2) SENER-Wallpaper compromisos institucionales del Código de Conducta-DIV-06	100	Originalmente la actividad del PAT se estableció para difundir los valores del Código de Conducta pero se amplió para difundir no sólo los valores, sino los principios constitucionales del ejercicio público, los compromisos institucionales y las reglas de integridad del Código de Conducta.
5	2a. Sesión Ordinaria del CEPCI	Realizar la 2a. Sesión Ordinaria del CEPCI de la SENER para: -Evaluación del avance de las actividades específicas establecidas en el PAT 2016. -Seguimiento a los acuerdos de la sesión anterior. -Seguimiento a las actividades realizadas por las comisiones de trabajo. Asuntos Generales.	Evaluar el avance de las actividades específicas del CEPCI establecidas en el PAT 2016. Dar seguimiento a los compromisos y acuerdos de la sesión anterior.	Realización de la 2a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER el 28 de julio de 2016.	(OTR)	En la 2a. Sesión Ordinaria se hizo un seguimiento de acuerdos de las sesiones anteriores; se reiteró que toda la información referente al CEPCI esta disponible en la intranet; se formalizó la participación de nuevos miembros electos; se indicó que las convocatorias se enviarían a los miembros propietarios y en su ausencia, éstos debían avisar a sus suplentes para acudirían en su lugar; se informó la denominación para referirse a los miembros propietarios y suplentes; se indicó cómo se establecerían el suceso las Comisiones que determinara el Comité; se avisó de la publicación del Código de Conducta de la SENER una vez que se obtuviera la firma del Secretario de Energía, Lic. Pedro Joaquín Coldwell; se aprobó la creación de una Comisión para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la SENER y se establecieron sus tareas, entre las que están revisar los indicadores del Código de Conducta y organizar las actividades para su evaluación; y se informó el estatus de la delación 004/16.	Acta de la 2a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER, del 28 de julio de 2016.	SENER-Acta 2a. Sesión Ordinaria-OTR-07	100	Es importante señalar que entre la 1a. y 2a. Sesiones ordinarias se llevaron a cabo dos sesiones extraordinarias. En la 1a. Sesión Extraordinaria, entre otros asuntos, se informó al Comité de las actualizaciones en las designaciones de Presidente Suplente y Secretarios Ejecutivo y Suplente; se indicó que la atención de las delaciones recibidas debía apearse al Procedimiento y Protocolo correspondientes; y se determinó que el Presidente Suplente enviara a la SFP el proyecto elaborado del Código de Conducta para conocer sus comentarios y sugerencias. En la 2a. Sesión Extraordinaria se aprobaron las resoluciones de las delaciones 001/16, 002/16 y 003/16; se tomó conocimiento del estado de la delación 004/16, y se aprobó el Código de Conducta de la SENER.



6
M

6	Evaluación del Código de Conducta de la SENER	Realizar la evaluación del Código de Conducta de la SENER tomando como instrumento el cuestionario interno para obtener información sobre los indicadores de cumplimiento.	Medir el impacto de los Valores del Código de la SENER en los servidores públicos de la dependencia, su importancia y aplicación en las funciones laborales y la convivencia cotidiana para establecer acciones de reforzamiento en la difusión y comprensión de sus significados y aplicaciones.	El Comité, con el apoyo de la Comisión para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la SENER, revisó los indicadores de cumplimiento del Código a fin de proponer un cuestionario de evaluación de dicho Código. La Encuesta de Evaluación se llevó a cabo del 10 al 14 de octubre de 2016.	(OTR)	433 servidoras y servidores públicos de la SENER participaron en este ejercicio, lo que representa el 43.78% del total del personal de la Secretaría. Se triplicó el porcentaje de participación con respecto al 2015.	Resultados correspondientes al 2016 de la Evaluación del Código de Conducta de la SENER.	SENER-Resultados Encuesta de Evaluación del Código de Conducta-OTR-08	90	Se da una puntuación del 90% porque originalmente se programó aplicar la encuesta en el mes de agosto, pero debido a las actividades de actualización de diversos instrumentos normativos del Comité la encuesta se llevó a cabo en octubre.
7	Resultados de la evaluación del Código de Conducta de la SENER	Difundir los resultados de la Evaluación del Código de Conducta de la SENER en la página interna, en su caso, conocer en su caso, la página web de la SENER.	Dar a conocer los Valores con mayor cumplimiento y aplicación en la SENER, así como aquellos que requieren de mayor reforzamiento en la difusión y comprensión de sus significados y aplicaciones.	Los resultados de esta evaluación se dieron a conocer en la 3a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER y se colocaron en la intranet del CEPCI en la intranet.	(DIV)	El personal de la SENER puede consultar estos resultados y conocer cuáles fueron los valores en los que se reportó mayor reconocimiento a nivel personal y a nivel de área de trabajo. Asimismo, puede saber cuáles son los compromisos institucionales y reglas de integridad que estiman más importantes las y los encuestados. Estos resultados servirán también para que el CEPCI refuerce en el 2017 la difusión y promoción de la observancia del Código de Conducta entre las y los trabajadores de esta Secretaría.	Copia de pantalla de la difusión de los resultados de la evaluación del Código de Conducta en el micrositio del CEPCI-SENER.	SENER-Difusión Resultados Encuesta de Evaluación del Código de Conducta-DIV-09	100	
8	3a. Sesión Ordinaria del CEPCI	Realizar la 3a. Sesión Ordinaria del CEPCI de la SENER para: -Evaluar el avance de las actividades específicas establecidas en el PAT 2016. -Dar seguimiento a los compromisos y acuerdos de la sesión anterior. -Dar seguimiento a las actividades realizadas por las comisiones de trabajo. -Presentar los resultados de la Evaluación del Código de Conducta de la SENER. -Asuntos generales.	Evaluar el avance de las actividades específicas del CEPCI establecidas en el PAT 2016. Dar seguimiento a los compromisos y acuerdos de la sesión anterior.	Realización de la 3a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER el 14 de diciembre de 2016.	(OTR)	En la 3a. Sesión Ordinaria se hizo un seguimiento y evaluación de los acuerdos de anteriores sesiones, lo que incluyó un recuento de las actividades que realizaron las Comisiones de trabajo; se presentaron los resultados de la Evaluación del Código de Conducta; se presentó el nuevo micrositio del Comité; se tomó conocimiento de las disposiciones para elaborar el Informe Anual de Actividades 2016 del CEPCI-SENER; se informó que esta Secretaría obtuvo su certificación, con nivel "Plata", en términos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015); se aprobó el calendario de sesiones del CEPCI del 2017; se comentó que estaba en curso el proceso para evaluar y seleccionar a las Personas Consejeras de la SENER, para los efectos del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y se ratificaron todas las actas del Comité correspondientes al año 2016.	Acta de la 3a. Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER del 14 de diciembre de 2016.	SENER-Acta 3a. Sesión Ordinaria-OTR-10	100	Se debe mencionar que entre la 2a. y 3a. Sesiones ordinarias, se llevaron a cabo dos sesiones extraordinarias. En la 3a. Sesión extraordinaria se reestableció la Comisión para la Revisión del Código de Conducta a efecto de que trabajara en un proyecto de actualización de este instrumento; se encomendó a la Comisión para la Atención de Solicitudes de Información, Quejas y Denuncias que actualizará el Protocolo y Procedimiento para la atención de denuncias del CEPCI, a fin de incluir los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual; se creó un Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación, al que se le instruyó elaborar, entre otros documentos, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SENER; y se aprobó el cuestionario para realizar la evaluación del Código de Conducta. Por otra parte, en la 4a. Sesión Extraordinaria se aprobó el proyecto por el cual se actualizó el Código de Conducta para incluir la regla de integridad de comportamiento digno; se aprobaron los proyectos de Protocolo y Procedimiento para la atención de denuncias a los incumplimientos al Código; se aprobó la Política de Igualdad de la SENER y los Lineamientos y Código de Conducta del Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación; se presentó un plan de acción para la certificación de la SENER en la NMX-R-025-SCFI-2015 y se impartió un curso en materia de derechos humanos y no discriminación relacionado con esta norma.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "US" and "BA".

9	Sito del CEPCI en la página de intranet	Mantener actualizado el sitio del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SENER en la página de intranet.	Proporcionar información actualizada y vigente sobre el cumplimiento y desempeño del CEPCI de la SENER, en apego a la normatividad en la materia.	El CEPCI-SENER, a través de la Comisión de Difusión, realizó los trabajos necesarios para reestructurar el micrositio de este Comité a fin de fortalecer su contenido.	(DIV)	El CEPCI-SENER dispone de un micrositio propio en la intranet de esta Secretaría, en el cual entre otra información disponible se encuentra el Código de Conducta de la SENER, el Protocolo y Procedimientos para la atención de denuncias y la Política de Igualdad y No Discriminación de la Secretaría; el nombre y cargo de los integrantes del CEPCI; las convocatorias, actas y listas de asistencia de las sesiones; las acciones de difusión y evaluación realizadas; la forma en cómo interponer una denuncia ante el Comité; entre otra información.	Copia de pantallas del micrositio de la SENER.	SENER-Micrositio CEPCI-DIV-11	100	Durante el 2016 el micrositio del CEPCI-SENER se mantuvo permanentemente actualizado, incluso fue rediseñado con el propósito de fortalecer su estructura y contenido.
---	---	--	---	--	-------	--	--	-------------------------------	-----	--

✓

Anexo 2: Registro de Delaciones o denuncias. Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Fecha de aprobación del IAA: Primera Sesión Extraordinaria del 25 de enero de 2017

Entidad o dependencia:

SECRETARÍA DE ENERGÍA

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016 *

No.	Fecha de presentación	Fecha de compromiso de resolución	Fecha real de resolución	Sexo de la persona denunciada	Edad de la persona denunciada	Sexo de la persona denunciante	Edad de la persona denunciante	Valor o Principio cuya vulneración se denunció	Resultado	Observaciones
1	02/12/2015	20/03/2016	15/06/2016	Hombre	De 45 a 49 años	Mujer	De 45 a 49 años	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Se le dio un trato distinto a los antes enunciados [Ver campo de observaciones]	El reclamo principal de la actora fue la suspensión de una resolución consistente en la interrupción de su licencia de comisión en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER. Asimismo, atribuyó a los denunciados, entre otras, las siguientes conductas: abuso de autoridad, cohecho, conflicto de interés, ejercicio abusivo de funciones, malversación, tráfico de influencias, violencia laboral e institucional, y hostigamiento y acoso sexual. Se determinó la no competencia del Comité para conocer del caso por tratarse de un conflicto sindical y de conductas previstas en ordenamientos legales competencia de diversas autoridades; se dio vista al OIC; y se orientó a la quejosa para que acudiera ante el Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER, ya que este órgano se encarga de investigar la violación a los estatutos del sindicato y de sancionar a los miembros de éste que cometan faltas graves en contra de la organización. La fecha de resolución obedece a que el CEPCI se instaló en enero de 2016; al cambio en la integración de la Presidencia Suplente y la Secretaría Ejecutiva del Comité, por disposición de la SFP; así como a la fecha en que elaboró el protocolo y procedimiento para la atención de denuncias. Cabe señalar que esta delación se presentó antes de que se emitiera el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que en aquel momento el Comité no tenía atribuciones para conocer de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Por otra parte, si bien esta delación se recibió en el Comité el 2 de diciembre de 2015, su atención y procesamiento ocurrió en 2016, razón por la que se consideró en este registro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'UB', 'BA', 'CEP', and others.

2	02/12/2015	20/03/2016	15/06/2016	Hombre	De 45 a 49 años	Mujer	De 50 a 54 años	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Se le dio un trato distinto a los antes enunciados [Ver campo de observaciones]	<p>El reclamo principal de la actora fue la suspensión de una resolución consistente en la interrupción de su licencia de comisión en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER. Asimismo, atribuyo a los denunciados, entre otras, las siguientes conductas: abuso de autoridad, cohecho, conflicto de interés, ejercicio abusivo de funciones, malversación, tráfico de influencias y violencia laboral e institucional. Se determinó la no competencia del Comité para conocer del caso por tratarse de un conflicto sindical y de conductas que están previstas en ordenamientos legales competencia de diversas autoridades; se dio vista al OIC; y se orientó a la denunciante para que acudiera ante el Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER, ya que este órgano se encarga de investigar la violación a los estatutos del sindicato y de sancionar a los miembros de éste que cometan faltas graves en contra de la organización. La fecha de resolución obedece a que el CEPCI se instaló en enero de 2016; al cambio en la integración de la Presidencia Suplente y la Secretaría Ejecutiva del Comité, por disposición de la SFP; así como a la fecha en que elaboró el protocolo y procedimiento para la atención de denuncias. Por otra parte, si bien esta delación se recibió en el Comité el 2 de diciembre de 2015, su atención y procesamiento ocurrió en 2016, razón por la que se consideró en este registro.</p>
---	------------	------------	------------	--------	-----------------	-------	-----------------	---	---	---

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten number 6]

[Handwritten initials]

3	02/12/2015	20/03/2016	15/06/2016	Hombre	De 45 a 49 años	Mujer	De 45 a 49 años	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Se le dio un trato distinto a los antes enunciados [Ver campo de observaciones]	El reclamo principal de la actora fue la suspensión de una resolución consistente en la interrupción de su licencia de comisión en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER. Asimismo, atribuyó al denunciado, entre otras, las siguientes conductas: abuso de autoridad, cohecho, conflicto de interés, ejercicio abusivo de funciones, malversación, tráfico de influencias y violencia laboral e institucional. Se determinó la no competencia del Comité para conocer del caso por tratarse de un conflicto sindical y de conductas que están previstas en ordenamientos legales competencia de diversas autoridades; se dio vista al OIC; y se orientó a la denunciante para que acudiera ante el Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SENER, ya que este órgano se encarga de investigar la violación a los estatutos del sindicato y de sancionar a los miembros de este que cometan faltas graves en contra de la organización. La fecha de resolución obedece a que el CEPCI se instaló en enero de 2016; al cambio en la integración de la Presidencia Suplente y la Secretaría Ejecutiva del Comité, por disposición de la SFP; así como a la fecha en que elaboró el protocolo y procedimiento para la atención de denuncias. Por otra parte, si bien esta delación se recibió en el Comité el 2 de diciembre de 2015, su atención y procesamiento ocurrió en 2016, razón por la que se consideró en este registro.
4	06/04/2016	06/07/2016	26/07/2016	Hombre	De 35 a 39 años	Hombre	De 40 a 44 años	Otro(a) [Especificar en Observaciones]	Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.	El denunciante no señaló ningún valor o principio vulnerado, solo se refirió de manera general a la falta de ética del denunciado. Se consideró como "fecha real de resolución" la fecha en que presentó su desistimiento el denunciante.

MS

Anexo 3: Medios de verificación

Fecha de aprobación del IAA: Primera Sesión Extraordinaria del 25 de enero de 2017

- a) SENER-Acta 1a. Sesión Ordinaria-OTR-01
- b) SENER-Acta 2a. Sesión Extraordinaria-MEJ-02
- c) SENER-Acta 4a. Sesión Extraordinaria-MEJ-03
- d) SENER-Difusión del Código-DIV-04
- e) SENER-*Wallpaper* valores del Código de Ética-DIV-05
- f) SENER- *Wallpaper* compromisos institucionales del Código de Conducta-DIV-06
- g) SENER-Acta 2a. Sesión Ordinaria-OTR-07
- h) SENER-Resultados Encuesta de Evaluación del Código de Conducta-OTR-08
- i) SENER-Difusión Resultados Encuesta de Evaluación del Código de Conducta-DIV-09
- j) SENER-Acta 3a. Sesión Ordinaria-OTR-10
- k) SENER-Micrositio CEPCI-DIV-11
- l) SENER-Evidencia de cursos de capacitación-CAP-12



