



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LA
SECRETARÍA DE ENERGÍA

ENERO 2018

Contenido

1. Directorio
2. Antecedentes
3. Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía (CEPCI-SENER)
 - I. Integración del CEPCI-SENER
 - II. Sesiones
 - III. Estructura de apoyo
 - IV. Programa Anual de Trabajo
 - V. Resultados
 - a. Documentos normativos
 - b. Difusión
 - c. Capacitación
 - d. Implementación de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.
 - e. Revisión de procesos o procedimientos o tramos de control en las unidades responsables en las que se identifiquen riesgos de incumplimiento a la normatividad correspondiente
 - f. Evaluación del Código de Conducta de la SENER
 - g. Denuncias presentadas al CEPCI-SENER
 - h. Informes presentados a la SFP y otras instancias
 - i. Otras actividades



1. Directorio

Coordinación:

CARGO	TITULAR	SUPLENTE
PRESIDENCIA	Gloria Brasdefer Hernández	Miguel Ángel Sánchez Hinojosa
SECRETARÍA EJECUTIVA	Gabriela Vives Ramírez	Luis Miguel Mira Mireles

Miembros Propietarios Temporales Electos:

NIVEL	TITULAR	SUPLENTE
JEFATURA DE UNIDAD/ DIRECCIÓN GENERAL	Santiago Creuheras Díaz	Edmundo Gil Borja
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA	Bruno Paolo Martínez Lizardi	Emilio de Leo Blanco
DIRECCIÓN DE ÁREA	Adriana Aragón Tapia	Mariana León Ochoa
SUBDIRECCIÓN	Maribel Arias Macías	Lluyely García Quiroz
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	Olivia Valencia Baltazar	-----
ENLACE	Diana Margarita Toledo Pliego	María del Consuelo Reyes González
NIVEL OPERATIVO	Claudia Garrido Garnica	Arturo Meneses Martínez
	Norma Guadalupe Acevedo Martínez	Karina Guijosa Melchor
	Hugo Varas Valdez Zamudio	Eduardo Paz Martínez

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right.



Asesoría:

UNIDAD ADMINISTRATIVA	REPRESENTANTE
UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS	Luis Alberto Amado Castro
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	Irene Bósquez Vargas
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	Jorge García León
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	María Antonieta Rascón Córdova

Representación de los Órganos Desconcentrados:

CARGO	REPRESENTANTE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA (CONUEE)	Yaneth Figueroa Osorio
COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS (CNSNS)	Guadalupe Sánchez Jiménez

2. Antecedentes

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía (CEPCI-SENER) se instaló el 12 de enero de 2016, atendiendo a lo dispuesto en el “Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que Favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de agosto de 2015. Su propósito es propiciar la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos, logrando la mejora sistemática del clima y la cultura organizacional de la Dependencia, mediante la implementación de acciones tendientes a:

- a. Difundir y promover el cumplimiento del Código de Conducta de la SENER, que contiene los valores incluidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y las Reglas para las y los servidores públicos que intervengan en el trámite y resolución de asuntos de la Ley de Hidrocarburos y sus Reglamentos.
- b. Sensibilizar y capacitar al personal en temas de ética, integridad y prevención de conflictos de intereses.
- c. Atender las denuncias por eventuales incumplimientos al Código de Conducta de la SENER.
- d. Conocer, evaluar y dar seguimiento a los niveles de conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código de Conducta de la SENER, por parte de las y los trabajadores.



3. Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía (CEPCI-SENER)

I. Integración del CEPCI-SENER

1. De conformidad con las disposiciones aplicables, el CEPCI-SENER está conformado actualmente por:

- ✓ La Presidenta,
- ✓ La Secretaria Ejecutiva,
- ✓ Nueve miembros propietarios electos representantes de los distintos niveles jerárquicos,
- ✓ Cuatro asesores (los representantes del Órgano Interno de Control en la Secretaría, de la Unidad de Asuntos Jurídicos, de la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, y de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación), y
- ✓ Dos representantes de los órganos desconcentrados de la SENER: Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) y Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias (CNSNS).

2. Durante abril y mayo de 2017 se realizó un proceso para la nominación y elección de cuatro miembros temporales suplentes, de los niveles Dirección General Adjunta, Dirección de Área y dos de nivel operativo.

3. Por otra parte, en octubre de 2017, todas y todos los miembros temporales titulares y suplentes del Comité suscribieron una carta en la que se comprometieron a continuar participando en el CEPCI-SENER por un año más. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), autorizó que el proceso de renovación del Comité se realice hasta el último bimestre de 2018.

II. Sesiones

Durante 2017, el CEPCI-SENER celebró un total de cinco sesiones: tres ordinarias y dos extraordinarias, en las fechas que se indican a continuación:



Sesión	Fecha (2017)
1ª Extraordinaria	25 de enero
1ª Ordinaria	15 de marzo
2ª Extraordinaria	15 de junio
2ª Ordinaria	12 de julio
3ª Ordinaria	15 de noviembre

III. Estructura de apoyo

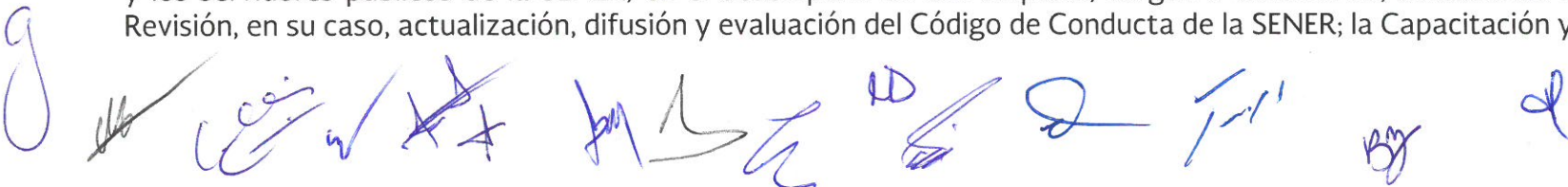
Para desarrollar las actividades encomendadas, el CEPCI-SENER cuenta con un Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación, y tres comisiones: una para la Revisión del Código de Conducta, otra para la Atención de Denuncias, y la última para la Difusión y Promoción de la Ética y la Integridad de las y los Servidores Públicos de la SENER.

En tal sentido, durante 2017, el Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación y la Comisión para la Atención de Denuncias, realizaron las actividades que se indican en el siguiente cuadro, llevando a cabo las reuniones que también se indican:

Órgano	Actividades	Reuniones
Subcomité de Prácticas de Igualdad y No Discriminación	• Dar seguimiento a las actividades desarrolladas para la recertificación de la SENER en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.	3
Comisión para la Atención de Denuncias (CAD)	• Atender la denuncia 001, presentada en el CEPCI-SENER en la Tercera Sesión Ordinaria.	4

IV. Programa Anual de Trabajo (Anexo 1)

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2017 del CEPCI-SENER se aprobó en la 1ª Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 15 de marzo de 2017. El objetivo fue implementar nueve acciones tendientes a impulsar la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos de la SENER, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, destacando las referentes a: la Revisión, en su caso, actualización, difusión y evaluación del Código de Conducta de la SENER; la Capacitación y sensibilización del





Código de Conducta de la SENER; la Implementación de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER; la Atención a las denuncias presentadas en el CEPCI-SENER, relacionadas con presuntos incumplimientos al Código de Conducta de la SENER, y la Actualización permanente de la información contenida en el Micrositio del Comité.

V. Resultados

a. Documentos normativos

Durante el periodo que se informa, el CEPCI-SENER ratificó, aprobó y/o actualizó los siguientes documentos normativos:

- ✓ En la Segunda Sesión Extraordinaria, ratificó el Código de Conducta de la Secretaría de Energía (firmado el 26 de octubre). El Procedimiento para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía, y el 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.
- ✓ También en la Segunda Sesión Extraordinaria, aprobó el formato de Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER, el cual fue suscrito por más del 95% del personal de la SENER.
- ✓ Con motivo de la emisión del *Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación*, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de julio de 2017, en la Tercera Sesión Ordinaria, actualizó el Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la Secretaría de Energía (vigente a partir del 16 de noviembre de 2017) y el Formato de Denuncia de Incumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Energía.

b. Difusión

- ✓ Durante 2017, el CEPCI-SENER publicó y/o difundió la siguiente información:

Contenido / Temática	Medio de difusión	Fecha (2017)
Resultados de la convocatoria para participar como Persona Consejera en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Micrositio del CEPCI-SENER	9-enero

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'G', 'BG', and others, are present below the table and on the right margin.]



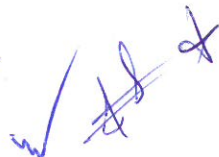
Contenido / Temática	Medio de difusión	Fecha (2017)
Encuesta de la SFP para evaluar el conocimiento de las Reglas de Integridad y el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	Mensaje institucional/ Micrositio del CEPCI-SENER	18-enero 26-enero
Datos de contacto de las Personas Consejeras para orientar y acompañar a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Mensaje institucional/ Micrositio del CEPCI-SENER	2-marzo
Micrositio del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SENER (CEPCI-SENER) y su contenido, así como de los principales instrumentos que orientan la actuación de las y los servidores públicos de la Secretaría.	Mensaje Institucional/ Micrositio del CEPCI-SENER	10-mayo
Documento-presentación del curso "Ética e Integridad" impartido por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública (UEEPCI).	Micrositio del CEPCI-SENER	18-mayo
Documento-presentación del curso "Conflictos de Interés" impartido por la UEEPCI.	Micrositio del CEPCI-SENER	18-mayo
Información sobre servidoras y servidores públicos electos, para cubrir los niveles de representación que estaban vacantes en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Secretaría de Energía (CEPCI-SENER).	Mensaje Institucional/ Micrositio del CEPCI-SENER	2-mayo 31-mayo
Implementación y resultados de la Manifestación de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	31-mayo 17-julio
Propósito y contenido del Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	8-agosto
Principios constitucionales y valores éticos contenidos en el Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	10-agosto
Compromisos institucionales y reglas de integridad contenidos en el Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	15-agosto
Comportamiento Digno, regla de integridad contenida en el Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	17-agosto
Participación en la Encuesta para evaluar el Código de Conducta de la SENER.	Mensaje Institucional	25-agosto 28-agosto 30-agosto
Publicación del "Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación".	Mensaje Institucional	12-octubre
Solicitud de la UEIIPCI para participar en la Encuesta sobre la "Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal".	Mensaje Institucional	23-octubre 31-octubre 8-noviembre
Invitación para participar en el Curso en Línea "¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual!", desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).	Mensaje Institucional	24-octubre
Datos de contacto de las Personas Asesoras designadas, de conformidad con el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación".	Mensaje Institucional	26-octubre
Di NO a las prácticas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, Di SI al RESPETO y al COMPORTAMIENTO DIGNO.	Mensaje Institucional	23-noviembre
Información sobre el Día Internacional sobre la Corrupción (9 de diciembre).	Mensaje Institucional	12-diciembre

g

- ✓ De igual forma, el CEPCI-SENER implementó las acciones necesarias para mantener actualizada la información contenida en su micrositio, destacando:
 - El marco regulatorio (“*Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación*”, y el “*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*”) y los documentos normativos (*Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la Secretaría de Energía y el Formato de Denuncia de Incumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Energía*).
 - Los integrantes del Comité (actualizado al 15 de noviembre de 2017), las convocatorias, listas de asistencia y actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias celebradas.
 - Los mensajes institucionales emitidos por el CEPCI-SENER y los enviados por la UEIPPCI, los informes anuales de actividades del Comité, y las evaluaciones del Código de Conducta de la SENER.
 - La información referente a las Personas Consejeras, Personas Asesoras y Ombudsperson, para orientación en caso de que se presenten incumplimientos al Código de Conducta de la SENER, , así como los datos de contacto del CEPCI-SENER para asesorías, consultas o mayor información.
 - La denuncia de eventuales incumplimientos y el aviso de privacidad del CEPCI-SENER.

c. Capacitación

El CEPCI-SENER, de manera conjunta con la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, realizó acciones de capacitación tendientes a brindar información y a sensibilizar al personal de la SENER y del sector, en materias tales como derechos humanos, igualdad, no discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, ética e integridad, y conflictos de intereses). Los cursos que se impartieron durante el 2017, son:

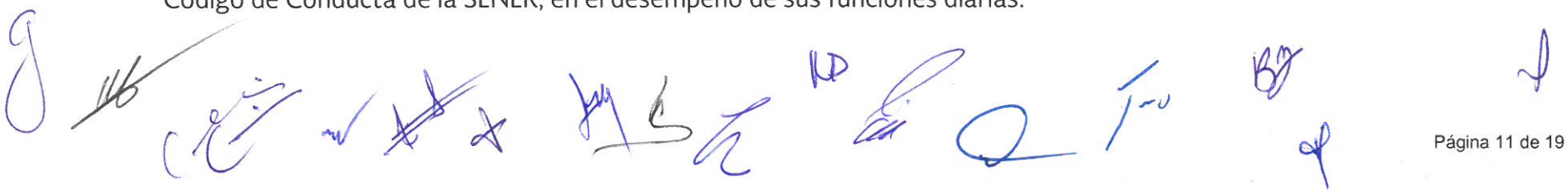


Curso	Personas capacitadas
Ética e integridad y Conflictos de Interés	88
Derechos humanos	23
La Reforma Constitucional de Derechos Humanos	39
Tercer Encuentro "La Cultura de Género en el sector energía"	111
Estrategias para la aplicación exitosa del Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual	88
Ciclo Cultural sobre Derechos Humanos de las Mujeres	149
Sensibilización sobre violencia, acoso, hostigamiento sexual y discriminación	61
TOTAL	559

d. Implementación de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.

El CEPCI-SENER estableció la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER como el mecanismo institucional idóneo para asegurar que todas y todos los servidores públicos de la SENER manifiesten formalmente que conocen y entienden el propósito y contenido del Código de Conducta de la SENER, y que están comprometidos a dar puntual cumplimiento a los principios, valores, reglas y normas que establece, teniendo como objetivos específicos los siguientes:

- Fortalecer el compromiso de las y los servidores públicos de adoptar los principios, valores y normas establecidas en el Código de Conducta de la SENER, en el desempeño de sus funciones diarias.



- Propiciar el arraigo de una cultura de integridad que favorezca la prevención, detección y sanción de actos de corrupción, abusos, fraudes u otras irregularidades contrarios a los principios y normas establecidas en Código de Conducta de la SENER.
- Contribuir a la creación de un entorno de respeto e integridad con actitud de compromiso y congruente con los valores éticos del servicio público, para el mejoramiento del ambiente laboral y al fortalecimiento de la cultura ética y de integridad.

En este sentido, el día 1 de junio de 2017, se implementó de conformidad con el programa de trabajo establecido, informándose en la Segunda Sesión Ordinaria que el 95% del personal adscrito a la SENER formalizó y entregó su Manifestación de Cumplimiento.

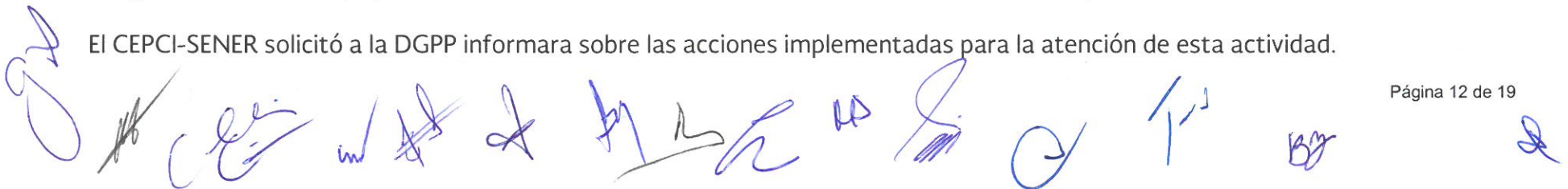
e. Proponer la revisión de procesos o procedimientos o tramos de control en las unidades responsables en las que se identifiquen riesgos de incumplimiento a la normatividad correspondiente

La Dirección General de Programación y Presupuesto (DGPP), como responsable designado del tema, envió diversos oficios a las unidades administrativas de la SENER, comunicando que el Lic. Pedro Joaquín Coldwell, Secretario de Energía, instruyó el inicio de los trabajos para la identificación de riesgos en los procesos sustantivos de la SENER, que puedan provocar efectos negativos en el logro de los objetivos estratégicos de la institución, y para que se revise el flujo de los procesos, a fin de identificar posibles riesgos de corrupción, incumpliendo así con la normatividad correspondiente y por lo tanto con el Código de Conducta de la SENER.

Para tal efecto, les solicité que, conforme a la metodología general establecida en el *Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno*, revisaran sus procesos tanto sustantivos como administrativos, con el propósito de realizar el diagnóstico de sus posibles riesgos para el año 2017 y elaborar el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos del ejercicio 2017.

Las unidades administrativas que detectaron posibles riesgos, realizan acciones para asumir, reducir, solventar y evitar que estos riesgos se materialicen, reportando trimestralmente dichas acciones al Comité de Control y Desarrollo Institucional.

El CEPCI-SENER solicitó a la DGPP informara sobre las acciones implementadas para la atención de esta actividad.



f. Evaluación del Código de Conducta de la SENER

Del 28 de agosto al 1 de septiembre de 2017, el CEPCI aplicó la Encuesta de evaluación 2017 del Código de Conducta de la SENER, que incluyó 22 reactivos sobre información general de los participantes; conocimiento y aplicación de los valores éticos; principios constitucionales; compromisos institucionales y reglas de integridad abordadas en el Código de Conducta; percepción y conocimiento de casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual; conocimiento de la existencia, integración y funcionamiento del CEPCI-SENER y procedimiento para denunciar eventuales incumplimientos al Código de Conducta de la Secretaría. En términos generales, los resultados obtenidos establecen que:

- ✓ Participaron 501 personas servidoras públicas de la Secretaría (50.71% del total del personal), cantidad 14% superior a las personas que participaron en 2016.
- ✓ Se mantiene el mismo porcentaje de participación de hombres y mujeres, sin embargo, hubo un incremento del 3.76% en la participación de personas que se ubican entre los 51 y 70 años y de 4.30% de personas que tienen de 3 a más de 9 años de antigüedad en la SENER.
- ✓ La implementación de la manifestación de cumplimiento del Código de Conducta ha propiciado la cordialidad y el respeto dentro del clima laboral (43.91%).
- ✓ Los valores más reconocidos son el respeto, la igualdad y no discriminación, la equidad de género y la transparencia.
- ✓ Más de la mitad de la población encuestada mencionó como el mayor de los beneficios de la aplicación del Código de Conducta tener un mejor clima laboral.
- ✓ Más de la mitad de las y los encuestados considera que todos los valores del Código de Conducta se aplican en la SENER
- ✓ El 98% del personal que participó en la encuesta está orgulloso de trabajar en esta Secretaría.
- ✓ El aumento en la difusión del Código de Conducta ha tenido mayor impacto entre las personas servidoras públicas de la SENER ya que existe mayor conocimiento y sensibilización hacia los temas relacionados con la ética y la integridad en la función pública.

Y los indicadores de cumplimiento del CEPCI-SENER son:



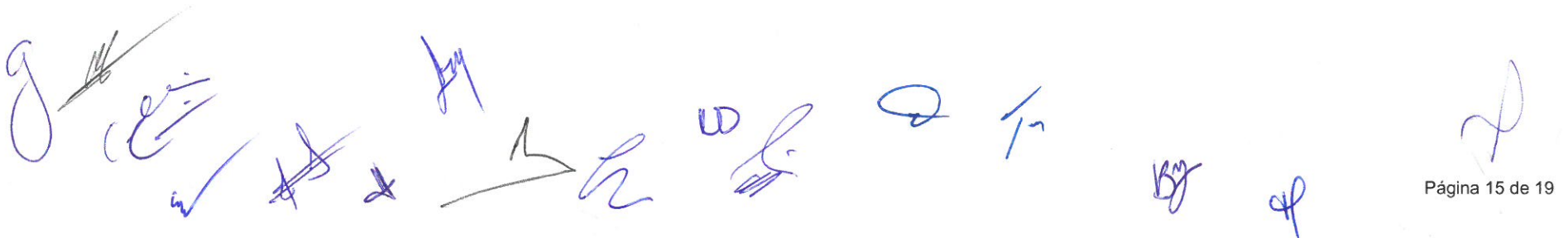
Indicadores de cumplimiento			
	Indicador	Resultado Evaluación 2017	
Índices de participación general	Participación por sexo del personal de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> Hombres: 54% Mujeres: 46% 	
	Participación del personal por nivel de puesto.	<ul style="list-style-type: none"> Mando medio: 48% Operativo de base: 24% Enlace: 11% Operativo de confianza: 11% Mando superior: 6% 	
	Antigüedad del personal en la dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> 1 a 3 años: 30% 3 a 9 años: 24% Más de 9 años: 23% Menos de 1 año: 23% 	
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: 95% No lo conoce: 5% 	
		<ul style="list-style-type: none"> Sabe dónde consultarlo: 96% No sabe dónde consultarlo: 4% 	
	Campaña de valores del Código de Conducta de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> Respeto: 64% Igualdad y no discriminación: 58% Equidad de género: 53% Transparencia: 53% 	
	Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento a nivel general en la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad y no discriminación: 58% Respeto: 46% Transparencia: 36% 	
	Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento en las áreas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación: 44% Respeto: 43% Transparencia: 35% 	
	Beneficios e impacto de los valores del Código de Conducta en los servidores públicos de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> Mejor clima laboral: 54% Trato más respetuoso: 35% 	
		<ul style="list-style-type: none"> Mejor relación con usuarias y usuarios internos y externos: 28% Otro: 6% 	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Indicadores de cumplimiento		
	Indicador	Resultado Evaluación 2017
Índice de discriminación	Discriminación de género en la SENER.	¿Ha sentido alguna forma de discriminación en la SENER?
		• Sí: 20%
		• No: 80%
		En caso afirmativo, mencione por qué motivo fue discriminado(a).
	• Apariencia física: 8%	
	• Escolaridad: 8%	
	• Edad: 5%	
	• Sexo/género: 4%	
	• Estado de salud: 2%	
	• Embarazo: 2%	
	• Discapacidad: 1%	
	• Preferencia sexual: 1%	
Índices de denuncias	Quejas por incumplimiento al Código de Conducta de la SENER.	Si tuviera conocimiento de algún incumplimiento al Código de Conducta de la SENER, ¿lo denunciaría?
		• Sí: 89%
		• No: 11%
	Quejas por hostigamiento sexual y acoso sexual en la SENER.	Si tuviera conocimiento de algún caso de hostigamiento sexual y acoso sexual en la SENER, ¿lo denunciaría?
• Sí: 95%		
	• No: 5%	

g. Denuncias presentadas al CEPCI-SENER (Anexo 2)

El CEPCI-SENER presentó trimestralmente a la UEIPPCI los reportes correspondientes de las denuncias presentadas en el Comité, de acuerdo con la siguiente tabla:





Trimestre	Denuncias generales	Hostigamiento Sexual / Acoso Sexual	Discriminación
2017-I	0	0	No aplica
2017-II	0	0	No aplica
2017-III	0	0	0
2017-IV	1	1	0

En noviembre de 2017, el CEPCI-SENER recibió una denuncia por hostigamiento sexual, la cual fue turnada a la CAD para su atención, y ésta llevó a cabo cuatro reuniones en las que realizó las siguientes acciones:

- ✓ 1ª reunión, 30 de noviembre. Conocimiento y revisión de la Denuncia, mediante la exposición del caso por parte de la Persona Asesora y la Persona Consejera en apoyo a la denunciante, y la comparecencia de la denunciante, concluyéndose:
 - Aplicar una medida cautelar, consistente en un cambio de oficina, específicamente de piso, del denunciado, con el fin de proteger a la presunta víctima.
 - Dar vista de la Denuncia al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Energía, a fin de que inicie la investigación correspondiente.
 - Invitar a los testigos de la denunciante para que comparecieran de manera voluntaria.

- ✓ 2ª reunión, 4 de diciembre. Comparecencia de la y el testigo de la denunciante, acordándose:
 - Dar seguimiento al cumplimiento de la medida cautelar acordada en la 1ª reunión.
 - Invitar al denunciado para que compareciera de manera voluntaria.

- ✓ 3ª reunión, 7 de diciembre. Comparecencia del denunciado, quien presentó un escrito en el que señala a tres mujeres como testigos de su comportamiento, acordándose:
 - Solicitar al titular de la unidad administrativa, a la que están adscritos la denunciante y el denunciado, que confirmara el cumplimiento de la medida cautelar y en su caso, ejecutarla en un plazo máximo de 24 horas.
 - Invitar a las testigos del denunciado para que comparecieran de manera voluntaria.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- ✓ 4ª reunión, 19 de diciembre. Comparecencia de las tres testigos señaladas por el denunciado, que coincidieron en que desconocían los hechos y asistían a petición del denunciado, para comentar la manera en que él se dirige y trata a las mujeres, concluyéndose:
 - Elaborar el proyecto de resolución que se someterá a la consideración del CEPCI-SENER.

h. Informes a la SFP y a otras instancias

Durante el periodo que se informa, el CEPCI-SENER generó y entregó oportunamente toda la información requerida por la UEIPPCI y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), destacando la información sobre las denuncias recibidas, así como los datos de la servidora y el servidor público designados como Personas Asesoras.

Se difundieron a través del Micrositio del CEPCI-SENER, diversos mensajes enviados por la SFP, como son la invitación a visitar el sitio web de Punto Género y conocer la campaña "Acosa Acusa", además de la Campaña "Con Pequeñas acciones fomentemos el Código de Ética", entre los que se encuentran:

- ✓ La Rendición de Cuentas.
- ✓ El Respeto.
- ✓ La Cooperación.
- ✓ Los Principios.
- ✓ Los Buenos Modales.
- ✓ La Puntualidad.
- ✓ Equidad de Género.
- ✓ Igualdad y No Discriminación.
- ✓ Actuación Pública.

i. Otras actividades

Como ya se mencionó, el CEPCI-SENER participó y dio seguimiento a los trabajos para la recertificación de la SENER en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), lográndose el Certificado ORO.



COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2017

De conformidad con el acuerdo 1E-2018-02, adoptado por el CEPCI-SENER en su Primera Sesión Extraordinaria celebrada el 23 de enero de 2018, se aprueba el presente Informe Anual de Actividades 2017 del CEPCI-SENER y sus anexos, el cual será suscrito por la Presidenta y las personas integrantes del Comité que participaron en esa sesión.



Gloria Brasdefer Hernández
Presidenta



Miguel Ángel Sánchez Hinojosa
Presidente Suplente



Gabriela Vives Ramírez
Secretaria Ejecutiva



Luis Miguel Mira Mireles
Secretario Ejecutivo Suplente



Edmundo Gil Borja
Miembro Suplente del nivel de Jefatura de
Unidad/Dirección General



Bruno Paolo Martínez Lizardi
Miembro Propietario del nivel de
Dirección General Adjunta



Mariana León Ochoa
Miembro Suplente del nivel de Dirección
de Área



Maribel Arias Macías
Miembro Propietaria del nivel de
Subdirección de Área



Diana Margarita Toledo Pliego
Miembro Propietaria del nivel de Enlace

Claudia Garrido Garnica
Miembro Propietaria del nivel Operativo

Norma Guadalupe Acevedo Martínez
Miembro Propietaria del nivel Operativo

Luis Alberto Amado Castro
Asesor Propietario de la
Unidad de Asuntos Jurídicos

Jorge García León
Asesor Suplente del OIC en la SENER

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

María Antonieta Rascón Córdova
Asesora Propietaria de la
Unidad de Igualdad de Género y No
Discriminación

Francisco Javier Reyes Retana
Cavazos
Invitado
Asesor de la Oficialía Mayor

Informe Anual de Actividades

Objetivo:

Impulsar la capacitación de las y los servidores públicos de la Secretaría de Energía (SENER) en los temas siguientes: 1) Ética e Integridad y 2) Prevención de Conflictos de Interés.

Meta:

Ofrecer un curso de capacitación por cada uno de estos temas, en los que se capacite a un mínimo de 20 servidoras y servidores públicos en cada uno de ellos.

Logro:

Se logró llevar a cabo 2 cursos sobre ética e integridad y prevención de conflictos de interés, en el cual se sensibilizó a 93 servidores públicos del sector energético (sector central, desconcentrado y descentralizado). Participaron servidores públicos de todos los niveles.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Capacitar y sensibilizar a servidoras y	Se llevaron a cabo 2 cursos: 1) Ética e	100

Objetivo:

Impulsar la capacitación de las y los servidores públicos de la SENER en los temas siguientes: 1) Derechos Humanos, 2) Igualdad y No Discriminación, y 3) Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Meta:

Ofrecer un curso de capacitación por cada uno de estos temas, en los que se capacite a un mínimo de 20 servidoras y servidores públicos en cada uno de ellos.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Capacitar y sensibilizar a servidoras y	Se capació al personal de la Secretaría de	100

Objetivo:

Difundir al interior de la Secretaría el contenido del Código de Conducta de la SENER, en el que están establecidos los principios constitucionales del ejercicio del servicio público, los valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Meta:

Fortalecer el conocimiento de las y los servidores públicos de esta Secretaría sobre los temas indicados, a fin de que conduzcan su actuación con apego a la ética y la integridad en el servicio público.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Bry' and '1' at the bottom.]



Informe Anual de Actividades

Objetivo: Difundir al interior de la Secretaría el contenido del Código de Conducta de la SENER, en el que están establecidos los principios constitucionales del ejercicio del servicio público, los valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Meta: Fortalecer el conocimiento de las y los servidores públicos de esta Secretaría sobre los temas indicados, a fin de que conduzcan su actuación con apego a la ética y la integridad en el servicio público.

Logro:

Programas Transversales solicitó a los Subsecretarios, Titulares de Unidad y Directores Generales que llevaran a cabo diversas acciones en sus unidades administrativas para la formalización de la manifestación correspondiente con el fin de

Actividad	Logro	Autoevaluación
Realizar acciones de divulgación por	Mediante Mensaje Institucional se hizo del	100

Objetivo: Difundir al interior de la Secretaría la existencia, integración, atribuciones y actividades del CEPCCI-SENER.

Meta: Reforzar el conocimiento del personal de la Secretaría sobre el CEPCCI-SENER a fin de que lo ubiquen como la instancia encargada de propiciar la ética y la integridad institucional, a través de la vigilancia del cumplimiento del Código de Conducta de la SENER y de la implementación de diversas acciones.

Logro:

Se logró hacer del conocimiento a los servidores públicos de la SENER, a todos los niveles, la existencia, la integración, las funciones, sesiones, programas de trabajo, informes y acuerdos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SENER, así de los documentos relacionados con los temas de prevención de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los procedimientos y protocolos de atención de denuncias, en caso de que se presenten en la Secretaría.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Realizar acciones de divulgación por	A través de un Mensaje Institucional se	100

Objetivo: Proponer la revisión y, en su caso, modificación de procesos o procedimientos o tramos de control en las unidades responsables en las que se identifiquen riesgos de incumplimiento a la normatividad correspondiente.

Meta: Contribuir a mejorar el funcionamiento de cuando menos un proceso o procedimiento o tramo de control realizado en la SENER, tomando para ello como base el Código de Conducta de esta Secretaría.

Logro: Se cuenta con un Programa de Trabajo de Administración de Riesgos del ejercicio 2017 de la Secretaría de Energía, mediante el cual las unidades responsables identificaron posibles riesgos de incumplimiento a la normatividad correspondientes y realizan acciones para solventar y evitar que el riesgo se presente.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Revisar y, en su caso, formular	Si bien este Programa de Trabajo está	100

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below, some with dates like '2' and '1-2'.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.



Objetivo:

Implementar una declaración anual de cumplimiento del Código de Conducta por parte de las y los servidores públicos de la SENER.

Meta:

Lograr que al menos el 50% del personal de mando medio y superior de la Secretaría suscriba una declaración anual de cumplimiento del Código de Conducta.

Logro:

A través de mensaje institucional y de un oficio se hizo del conocimiento de los servidores públicos de la SENER que a partir del 1 de junio de 2017 se implementaría la Manifestación de Cumplimiento de Código de Conducta de la SENER. Se logró que el 90% de los servidores públicos de la Secretaría de Energía suscribieran la Manifestación de Cumplimiento del Código de Conducta, así como el personal de nuevo ingreso a partir del 1 de junio de 2017.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Elaborar un modelo de declaración o carta	El 95% del personal adscrito a la SENER	100

Objetivo:

Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCCI-SENER por los posibles incumplimientos cometidos por las y los servidores públicos de esta dependencia a las disposiciones previstas en el Código de Conducta de la SENER.

Meta:

Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCCI-SENER en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de su calificación como probable incumplimiento, tal como lo establece el numeral 7 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.

Logro:

Durante el primer semestre del 2017 no se recibieron denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER, por actos de discriminación, ni por hostigamiento sexual y acoso sexual.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Recibir la denuncia y registrarla.	Se solicitó a la Ombudsperson y a las	100

Objetivo:

Llevar a cabo las sesiones ordinarias del CEPCCI-SENER a fin de evaluar el avance de las actividades establecidas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2017, dar seguimiento a los compromisos y acuerdos de las sesiones anteriores y tratar asuntos generales.

Meta:

Realizar al menos tres sesiones ordinarias del CEPCCI-SENER.

Logro:

Se celebraron 2 sesiones ordinarias: 15 de marzo y 12 de julio de 2017, en las cuales se dio seguimiento puntual a los compromisos y acuerdos tomados en sesiones anteriores.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Organizar la realización de las sesiones, lo	Se celebraron 3 sesiones ordinarias: 15 de	100

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



Informe Anual de Actividades

Objetivo: Evaluar el conocimiento del Código de Conducta de la SENER entre el personal, con el propósito de medir el impacto que tuvieron las acciones de difusión, de capacitación y de cualquier otro tipo, realizadas por el Comité durante el año; y dar a conocer los resultados correspondientes en el micrositio del CEPCL-SENER, mismos que servirán para detectar qué principios, valores, reglas de Integridad y compromisos institucionales deben reforzarse para su conocimiento, divulgación y observancia en el 2018.

Logro: Superar o, por lo menos, igualar el porcentaje de participación del personal que se obtuvo en este ejercicio de evaluación en el 2016 (43.7%-433 trabajadoras y trabajadores).

Respondieron 501 servidoras y servidores públicos de la SENER la encuesta de

Actividad	Logro	Autoevaluación
Aplicar una encuesta al personal de	Mediante diversos mensajes	100

Objetivo: Asegurar la permanente actualización del micrositio del CEPCL-SENER en la intranet institucional, con el propósito de que el personal de la Secretaría consulte las actividades que realiza y tenga acceso a los documentos que genera.

Logro: Mantener actualizado el micrositio que tiene el CEPCL-SENER en la intranet institucional.
Períodicamente se actualiza la información en el Micrositio del CEPCL-SENER, ya sea cuando se emiten y difunden mensajes institucionales dirigidos a todo el personal de la SENER, cuando hay actualización en la conformación del CEPCL-SENER, cuando se actualiza el marco regulatorio, se celebran reuniones, etc.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Cargar periódicamente los documentos que	Se actualizó el marco jurídico en virtud de	100

Objetivo: Colaborar con la UEEPCL en la atención de los temas comunes a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública Federal.

Logro: Responder en tiempo y forma los requerimientos que haga la UEEPCL al CEPCL-SENER.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Responder a informes o peticiones	La información que envía la UEIPPCI se	100

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AS', 'FM', and 'Rg'.



Anexo 2

Informe estadístico de las denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses durante el 2017

No.	Fecha de presentación	Fecha 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	Estatus	Observaciones
1	21/11/2017	21/02/2018	20/12/2017	Hombre	De 55 a 59 años	Mujer	De 35 a 39 años	Regla de Integridad de Comportamiento Digno	Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.	Existe una resolución por parte de la Comisión para la Atención de Denuncias y se está en espera de somerla a aprobación del CEPCI.
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized '2' at the top left, and various other marks and signatures scattered across the bottom of the page.