

No.	Objetivo	Meta	Actividades	Clasificación del Objetivo por tema	Resultado	Mecanismo de Verificación	Autoevaluación Escala de 0 a 100
1	Contar con Bases para la integración, organización y funcionamiento del CEPCI	Elaborar y aprobar las Bases para la integración, organización y funcionamiento del CEPCI	<p><b>1. Enero-Marzo 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-SENASICA.</p> <p><b>2. Agosto-Noviembre 2016.</b> Actualización de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-SENASICA, con motivo de la publicación en el DOF, del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) El SENASICA y su CEPCI, cuenta con Bases de Integración, Organización y Funcionamiento actualizadas a la normatividad aplicable y concordantes con la estructura organizacional de la institución.	<p>1. Bases par la Integración Organización y Funcionamiento-Marzo 2016</p> <p>2. Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento-Noviembre 2016</p> <p>3. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria 2016 en la que se acordaron las Bases.</p> <p>4. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria 2016 del CEPCI en la que se acordaron las modificaciones a Bases.</p>	100
2	Contar con un Programa Anual de Trabajo 2016	Aprobar el Programa Anual de Trabajo 2016 (Objetivo, Metas y Actividades específicas)	<p><b>1. Enero-Marzo 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del Programa Anual de Trabajo, así como sus Objetivos, Metas y Actividades específicas.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	<p>A) Se emitió un Programa de Trabajo ambicioso, ordenado y congruente con los objetivos y metas ordenados por las autoridades normativas.</p> <p>B) Se cumplieron todos los compromisos del Programa de Trabajo, dentro de los términos preestablecidos.</p> <p>C) Se asumieron compromisos adicionales, concretamente los previstos en el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, los cuales se cumplieron conforme a dicha normatividad.</p>	<p>1. Programa Anual de Trabajo 2016</p> <p>2. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria.</p> <p>3. Acta de la 2a. Sesión Ordinaria.</p> <p>4. Acta de la 3a. Sesión Ordinaria.</p> <p>5. Acta de la 4a. Sesión Ordinaria.</p>	100
3	Contar con un Calendario de Sesiones Ordinarias 2016 del CEPCI	Aprobar el Calendario de Sesiones Ordinarias 2016	<p><b>1. Enero - Marzo 2016.</b> Elaboración revisión y aprobación del Calendario de sesiones ordinarias del CEPCI-SENASICA para el ejercicio 2016</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) El Calendario de Sesiones Ordinarias permitió al CEPCI organizar sus actividades para el cumplimiento de Objetivos y Metas e inclusive asumir y dar cumplimiento a compromisos y objetivos extraordinarios.	<p>1. Calendario de Sesiones Ordinarias 2016</p> <p>2. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria en la que se acordó el Calendario de Sesiones Ordinarias 2016.</p>	100
4	Contar con un "Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés"	Definición de Acciones para implementar un "Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés"	<p><b>1. Enero-Junio 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, para el ejercicio 2016.</p> <p><b>2. Julio - Agosto.</b> Elaboración, revisión e integración de contenidos del curso "Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el SENASICA"</p> <p><b>3. Septiembre 2016.</b> Actualización de contenidos del curso "Ética y Prevención de Conflictos de Interés" para adecuarlos a las nuevas disposiciones del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p> <p><b>4. Julio - Octubre 2016.</b> Diseño, desarrollo y puesta en funcionamiento del sistema informático a través del cual se capacitó a la comunidad SENASICA, en los temas de integridad y prevención de conflictos de Interés.</p> <p><b>5. Septiembre - Diciembre.</b> Ejecución de las dos etapas de capacitación previstas en el Programa autorizado por el CEPCI-SENASICA, de acuerdo a lo siguientes: A) 1032 Servidores públicos del SENASICA aprobaron el curso Ética Pública, equivalente a 5 horas de capacitación. B) 1274 Servidores públicos del SENASICA aprobaron el curso Ética y Prevención de Conflictos de Interés, equivalente a 15 horas de capacitación.</p> <p><b>6. Septiembre 2016.</b> Se impartió capacitación especializada a los miembros Propietarios y Suplentes del CEPCI-SENASICA,</p>	Capacitación y sensibilización	La ejecución del Programa contribuyó a incrementar considerablemente la percepción de los servidores públicos del SENASICA, respecto de la importancia de desempeñarse con ética e integridad. Lo anterior se evidencia al contrastar el resultado de la encuesta de percepción del mes de abril de 2016 contenida en el "Diagnóstico en materia de ética e integridad", contra la que se levantó en el mes de diciembre del mismo año.	<p>1. Programa Anual de Capacitación y Sensibilización.</p> <p>2. Material de lectura curso Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el SENASICA, actualizado.</p> <p>3. Pantalla de Acceso al curso "Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el SENASICA"</p> <p>4. Boletín Informativo CEPCI-003-2016 - Inicio de la 1a. etapa de capacitación.</p> <p>5. Boletín Informativo CEPCI-006-2016 - Inicio de la 2a. etapa de capacitación.</p> <p>6. Reporte de servidores públicos capacitados durante la 1a. etapa de capacitación.</p> <p>7. Reporte de servidores públicos capacitados durante la 2a. etapa de capacitación.</p> <p>8. Listas de asistencia de los cursos impartidos al CEPCI-SENASICA.</p> <p>9. Acta de la 2a. Sesión Ordinaria 2016 en la que se acordó el Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés 2016.</p>	100

No.	Objetivo	Meta	Actividades	Clasificación del Objetivo por tema	Resultado	Mecanismo de Verificación	Autoevaluación Escala de 0 a 100
5	Contar con un "Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad"	Definición de Acciones para implementar un "Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad" que se ejecutará durante todo el ejercicio con los siguientes contenidos: -- Estrategias de integridad del Gobierno Federal (Las Ocho Acciones Ejecutivas del 03-02-2015) -- Código de Ética -- Reglas de Integridad -- Código de Conducta -- Respeto a los derechos humanos -- Prevención de la discriminación -- Igualdad de género -- Principios y valores institucionales -- Protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas, otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones. -- Normatividad en materia de	<p><b>1. Enero - Marzo 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del "Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad en el SENASICA, autorizado por el CEPCI.</p> <p><b>2. Marzo - Mayo 2016.</b> Programa y Calendario para la ejecución de los temas de difusión, a cargo de la Unidad de Promoción y Vinculación del SENASICA, definiendo lo siguiente: -- Los temas específicos que se divulgarán; -- Definición de los medios a utilizarse en la difusión de imágenes y mensajes; -- Periodos y fechas de publicación de mensajes, comunicados y/o imágenes de promoción; -- Uso de herramientas electrónicas que permiten la difusión y promoción de los temas de ética e integridad, en oficinas centrales y foráneas; -- Uso de herramientas electrónicas que permiten la comunicación inmediata y directa entre el CEPCI-SENASICA y todos los servidores públicos de la institución.</p> <p><b>3. Agosto - Septiembre 2016.</b> Actualización y adecuación del Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad 2016, con motivo de la publicación en el DOF, del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p>	Divulgación	A) La ejecución del Programa contribuyó a incrementar considerablemente la percepción de los servidores públicos del SENASICA, respecto de la importancia de desempeñarse con ética e integridad. Lo anterior se evidencia al contrastar el resultado de la encuesta de percepción del mes de abril de 2016 contenida en el "Diagnóstico en materia de ética e integridad", contra la que se levantó en el mes de diciembre del mismo año. B) El programa continuará ejecutándose durante 2017	<p>1. Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad 2016, aprobado por el CEPCI.</p> <p>2. Oficio B00.06-437/2016 del Presidente del CEPCI dirigido al Titular de la Unidad de Promoción y Vinculación del SENASICA, solicitando el diseño de materiales y la promoción de los temas de ética e integridad.</p> <p>3. Programa y calendario de difusión, preparado por la Unidad de Promoción y Vinculación.</p> <p>4. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria 2016 en la que se acordó el Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad.</p>	100
6	Contar con Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y con un método que permita al CEPCI medir y evaluar los resultados obtenidos.	Definir y acordar los indicadores de cumplimiento y el método de medición	<p><b>1. Enero - Mayo 2016.</b> Elaboración, análisis y aprobación de los Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta así como el método para evaluar los resultados obtenidos.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A partir de 2016, SENASICA cuenta con elementos de medición de: A) La integridad en la prestación de servicios del SENASICA; B) La efectividad del Programa de Capacitación y Sensibilización en materia de ética e integridad; C) La efectividad del Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad; D) Definición de las conductas que deban modificarse o reafirmarse en la institución, a través de la revisión y actualización de su Código de Conducta.	<p>1. Indicadores de cumplimiento autorizados por el CEPCI.</p> <p>2. Acta de la 2a. Sesión Ordinaria 2016 en la que se acordaron los Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta.</p>	100
7	Establecer la línea base para la medición de la conducta ética de los servidores públicos del SENASICA	Elaboración del diagnóstico que será tomado como referencia para la elaboración del Código de Conducta.	<p><b>1. Enero - Marzo 2016.</b> Definición del método para la medición de la conducta ética de los servidores públicos del SENASICA.</p> <p><b>2. Abril 2016.</b> Se identificaron las conductas riesgosas que pudieran presentarse en cada una de las unidades administrativas del SENASICA.</p> <p><b>3. Abril 2016.</b> Se realizó la encuesta de percepción entre la comunidad SENASICA, para conocer su nivel de percepción respecto del comportamiento ético que se observa en la institución.</p> <p><b>4. Mayo 2016.</b> Integración de resultados en el documento denominado: "Diagnóstico en materia de ética e integridad en el SENASICA 2016. Informe de Resultados."</p> <p><b>5. Junio 2016.</b> Remisión del "Diagnóstico en materia de ética e integridad en el SENASICA 2016. Informe de Resultados", a la UEEPCI.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se obtuvo un diagnóstico objetivo, confiable y práctico para medir el estado que guarda la ética e integridad en el SENASICA, previo a las actividades de capacitación y difusión en la materia. B) El nivel de confiabilidad obtenido en el Diagnóstico, permitió identificar las principales conductas que se busca salvaguardar en el SENASICA a través de su Código de Conducta. C) La calidad del Diagnóstico fue expresamente reconocida por la autoridad normativa en la materia, la UEEPCI.	<p>1. Oficio B00.06-433/2016 mediante el cual el Presidente del CEPCI solicita a los Directores Generales del SENASICA la definición de conductas riesgosas en sus respectivas unidades administrativas.</p> <p>2. Boletín Informativo CEPCI-002-2016 para el "Inicio del Diagnóstico en Materia de Integridad y Conflictos de Interés"</p> <p>3. "Diagnóstico en materia de ética e integridad en el SENASICA - 2016. Informe de Resultados"</p> <p>4. Acta de la 2a. Sesión Ordinaria 2016 en la que se acordó el Código de Conducta.</p>	100

No.	Objetivo	Meta	Actividades	Clasificación del Objetivo por tema	Resultado	Mecanismo de Verificación	Autoevaluación Escala de 0 a 100
8	Contar con un Código de Conducta del SENASICA	Elaboración del Código de Conducta del SENASICA	<p><b>1. Mayo 2016.</b> Revisión y análisis de los resultados del Diagnóstico en materia de ética e integridad en el SENASICA 2016.</p> <p><b>2. Mayo 2016 .</b> Definición de las conductas que se preservarán y fomentarán a través del Código de Conducta del SENASICA.</p> <p><b>3. Junio 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del Código de Conducta que el CEPCI propuso al Director en Jefe para su emisión y publicación.</p> <p><b>4. Junio 2016.</b> Director en Jefe del SENASICA, máxima autoridad de la institución, emitió el Código de Conducta del SENASICA.</p> <p><b>5. Septiembre - Noviembre 2016.</b> Actualización del Código de Conducta del SENASICA, para adecuarlo a las nuevas disposiciones del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", para incluir la nueva Regla de Integridad "Comportamiento Ético" así como los temas de Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p><b>6. Diciembre 2016.</b> Se publicó en el DOF la liga electrónica mediante la cual se da a conocer a la ciudadanía, el contenido del Código de Conducta del SENASICA.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) La institución cuenta con un Código de Conducta que atiende a sus necesidades específicas en materia de ética e integridad. B) El Código de Conducta del SENASICA es resultado del trabajo coordinado de todas las unidades administrativas que integran al Órgano Administrativo Desconcentrado. C) El Código de Conducta refleja fielmente la relación del SENASICA con la ciudadanía; su estructura organizacional y sus políticas de atención a la integridad, los derechos humanos y no violencia sexual en el trabajo.	<p>1. "Diagnóstico en materia de ética e integridad en el SENASICA - 2016. Informe de Resultados"</p> <p>2. Código de Conducta del SENASICA - Junio 2016</p> <p>3. Código de Conducta del SENASICA - Noviembre 2016</p> <p>4. Acta de la 2a. Sesión Ordinaria 2016 del CEPCI, en la que se acordó el contenido del Código de Conducta.</p> <p>5. Acta de la 4a. Sesión Ordinaria 2016 del SENASICA en la que se acordaron las actualizaciones al Código de Conducta.</p>	100
9	Contar con un Procedimiento de recepción y atención de los incumplimientos al Código de Conducta (delación)	Elaboración del Procedimiento de recepción y de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta	<p><b>1. Enero-Marzo 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del Procedimiento para la atención de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.</p> <p><b>2. Agosto-Noviembre 2016.</b> Actualización del Procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, con motivo de la publicación en el DOF, del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p> <p><b>3. Junio - Diciembre 2016.</b> Se ponen en funcionamiento los medios físicos y electrónicos (Línea Ética de Denuncias y Correo Electrónico ) para la recepción de denuncias por incumplimiento a la ética e integridad.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se cuenta con un Procedimiento de atención de denuncias por incumplimiento a la ética e integridad, debidamente actualizado y concordante con la estructura organizacional y las políticas de integridad del SENASICA.	<p>1. Procedimiento para la atención de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al código de Conducta. - Mayo 2016</p> <p>2. Procedimiento para la atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al código de Conducta. - Noviembre 2016</p> <p>3. Oficio B00.06.- 692/2016 del Presidente del CEPCI solicitando la implementación de una línea ética de delaciones (denuncias)</p> <p>4. Mailing de promoción de la Postal de medios para la presentación de denuncias. - Mailing - Noviembre 18</p> <p>5. Acta de la 1a. Sesión Ordinaria 2016 del CEPCI en la que se acordó el contenido del Procedimiento.</p> <p>6. Acta de la 4a. Sesión Ordinaria 2016 del CEPCI en la que se acordaron las modificaciones al Procedimiento</p>	100
10	Contar con el Protocolo de atención de delaciones.	Protocolo de atención de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.	<p><b>1. Enero-Marzo 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del Protocolo para la atención de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.</p> <p><b>2. Agosto-Noviembre 2016.</b> Actualización del Protocolo para la atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, con motivo de la publicación en el DOF, del "ACUERDO por el que se modifica el diverso de fecha 20 de agosto de 2015", así como del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se cuenta con un Protocolo de atención de denuncias por incumplimiento a la ética e integridad, actualizado y concordante con las políticas de integridad del SENASICA.	<p>1. Protocolo para la atención de delaciones por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al código de Conducta. - Abril 2016</p> <p>2. Protocolo para la atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al código de Conducta. - Noviembre 2016</p> <p>3. Acta de la 4a. Sesión Ordinaria 2016 del CEPCI en la que se acordaron las modificaciones al Protocolo.</p>	100
11	Contar con un Procedimiento para el Funcionamiento del Comité, como Órgano de Consulta y Asesoría Especializada en la materia	Elaboración del Procedimiento para el Funcionamiento del Comité, como Órgano de Consulta y Asesoría Especializada en la materia	<p><b>1. Mayo - Agosto 2016.</b> Elaboración, revisión y aprobación del "ACUERDO Por el que se establecen los mecanismos, términos y responsabilidades para el desahogo de consultas o asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta y en general, la materia de Integridad en el servicio público que proporciona el SENASICA", en el cual se establecen los medios, responsables y términos de atención de consultas y solicitudes de asesorías.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se cuenta con un Procedimiento que establece claramente los medios para el desahogo de consultas y asesorías, determinando a los servidores públicos responsables de atenderlas y los términos previstos para ello.	<p>1. "ACUERDO Por el que se establecen los mecanismos, términos y responsabilidades para el desahogo de consultas o asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta y en general, la materia de Integridad en el servicio público que proporciona el SENASICA",</p> <p>2. Acta de la 3a. Sesión Ordinaria 2016</p>	100

No.	Objetivo	Meta	Actividades	Clasificación del Objetivo por tema	Resultado	Mecanismo de Verificación	Autoevaluación Escala de 0 a 100
12	Sensibilizar a las y los servidores públicos respecto de la obligación de comportamiento ético.	Llevar a cabo las acciones determinadas en el "Programa de Difusión y Promoción de Ética e Integridad".	<p><b>1. Mayo - Diciembre 2016.</b> Se difundieron a través de correo electrónico, Boletines, Pantallas en equipos informáticos, etc., <b>39 postales</b> que promueven: -- Principios Constitucionales; -- Valores; -- Reglas de Integridad, -- Leyes, Códigos, Protocolos, etc., en materia de ética y prevención de conflictos de interés.</p> <p><b>2. Mayo - Diciembre 2016.</b> Proyección de mensajes diarios, a través de pantallas ubicadas en cada uno de los pisos del edificio sede del SENASICA, promoviendo los temas enlistados en la actividad anterior.</p>	Divulgación	A) La ejecución del Programa contribuyó a incrementar considerablemente la percepción de los servidores públicos del SENASICA, respecto de la importancia de desempeñarse con ética e integridad. Lo anterior se evidencia al contrastar el resultado de la encuesta de percepción del mes de abril de 2016 contenida en el "Diagnóstico en materia de ética e integridad", contra la que se levantó en el mes de diciembre del mismo año.	<p>1. Treinta y siete postales de difusión a través de mailing de promoción.</p> <p>2. Cuatro "Inicio de Pantalla" en equipos informáticos, promocionando temas de ética e integridad.</p>	100
13	Contar con un Proyecto de Informe Anual del CEPCI 2016	Elaborar proyecto de Informe Anual de Actividades durante el mes de diciembre de 2016	<p><b>1. Diciembre 2016.</b> Elaboración de proyecto de informe anual de actividades.</p> <p><b>2. Diciembre 2016.</b> Recopilación de evidencias documentales.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se preparó la información previo al cumplimiento de la obligación de entrega del Informe Anual de Actividades, lo que permite al CEPCI-SENASICA analizar con tiempo, el reporte que se entregará a las autoridades correspondientes.	1. Proyecto de Informe Anual de Actividades CEPCI 2016	100
14	Contar con la Evaluación Anual del Código de Ética y las Reglas de Integridad y Código de Conducta	Participar en la Evaluación Anual del Código de Ética y las Reglas de Integridad y Código de Conducta	<p><b>1. Diciembre 2016.</b> Encuesta de percepción dirigida a toda la comunidad SENASICA, para conocer el resultado de los Indicadores de cumplimiento del Código de Conducta del SENASICA.</p> <p><b>2. Diciembre 2016.</b> Representación gráfica de los resultados de la encuesta, para conocimiento, análisis y validación del CEPCI-SENASICA.</p>	Mejora a Procesos del Organismo	A) Se incrementó considerablemente el interés de los servidores públicos del SENASICA por participar en este tipo de encuestas. Lo anterior se refleja en el número de participantes de la encuesta del mes de abril (255) contra los que intervinieron en la de diciembre (364), es decir, un 42% más de participantes. B) También aumentó la percepción de los servidores públicos del SENASICA, respecto de la importancia de desempeñarse con ética e integridad como se evidencia de los resultados de ambas encuestas (abril y diciembre 2016)	<p>1. Boletín Informativo CEPCI 007-2016 mediante la cual se dió inicio a la encuesta de Indicadores de Cumplimiento Código de Conducta.</p> <p>2. Resultados de la Encuesta de Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta 2016</p> <p>3. Validación de los resultados de la encuesta de Indicadores de Cumplimiento del Código de Conducta, por parte del CEPCI-SENASICA</p>	100
<b>Objetivos, Metas y Actividades extraordinarias</b>							
15	Emitir un "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el SENASICA", por parte de la máxima autoridad de la institución.	Implementar en la institución una política de no tolerancia a actitudes lascivas que pudieran suscitarse entre el personal de la institución o entre el personal y usuarios de servicios.	<p><b>1. Octubre 2016.</b> Emisión del "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que pudieran surgir entre servidoras y servidores públicos del SENASICA o entre éstos y el público usuario."</p> <p><b>2. Noviembre 2016.</b> Reporte enviado al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</p>	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos del SENASICA.	A) La institución evidencia a través de su autoridad máxima, su política respecto la violencia sexual en el trabajo y el apoyo a las probables víctimas de estos casos.	<p>1. Pronunciamiento "Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual" suscrito por el Director en Jefe del SENASICA.</p> <p>2. Acuse de contestación del formulario que atiende el Transitorio Cuarto del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p>	100
16	Designación de "Personas Consejeras" que apoyen y den acompañamiento a las probables víctimas de Hostigamiento o Acoso Sexual por parte de servidores públicos del SENASICA.	Contar con personal que dé atención a probables víctimas de hostigamiento o acoso sexual, en forma provisional, hasta en tanto el INMUJERES defina las acciones para capacitar y designar al personal que ejercerá dicha función en forma definitiva.	<p><b>1. Agosto - Octubre 2016.</b> Designación de la servidora pública y del servidor público, que de manera provisional ejercerán la función de "Persona Consejera" para los casos de hostigamiento o acoso sexual que pudieran presentarse en la institución.</p> <p><b>2. Agosto - Noviembre 2016.</b> Reporte enviado al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</p>	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos del SENASICA.	A) La institución evidencia a través de su autoridad máxima, su política respecto la violencia sexual en el trabajo y el apoyo a las probables víctimas de estos casos. B) El interés de los servidores públicos del SENASICA por coadyuvar en la erradicación de la violencia de connotación sexual en el trabajo, se canalizó a través de la participación de 14 aspirantes en el proceso de designación de Personas Consejeras certificadas por el INMUJERES.	1. Oficios B00.06-1127 y B00.06-1128 por el cual se designa a los servidores públicos que fungirán en forma provisional, como Persona Consejera para los casos de hostigamiento o acoso sexual en el SENASICA.	100
17	Convocar e invitar a los servidores públicos del SENASICA que tengan interés en ser designados "Personas Consejeras" en forma definitiva, para proporcionar apoyo y acompañamiento a las probables víctimas de hostigamiento o acoso sexual.	Contar con personal capacitado para atender a probables víctimas de Hostigamiento o acoso sexual.	<p><b>1. Noviembre 2016.</b> Proyecto de Convocatoria.</p> <p><b>2. Noviembre 2016.</b> Reporte enviado al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)</p> <p><b>3. Diciembre 2016.</b> Preparación de Convocatoria definitiva.</p> <p><b>4. Diciembre 2016.</b> Difusión de la Convocatoria dirigida a toda la comunidad SENASICA.</p>	Mejora de la ética e integridad pública de los servidores públicos del SENASICA.	A) La institución evidencia a través de su autoridad máxima, su política respecto la violencia sexual en el trabajo y el apoyo a las probables víctimas de estos casos. B) El interés de los servidores públicos del SENASICA por coadyuvar en la erradicación de la violencia de connotación sexual en el trabajo, se canalizó a través de la participación de 14 aspirantes en el proceso de designación de Personas Consejeras certificadas por el INMUJERES.	<p>1. Boletín Informativo CEPCI 008-2016 - Convocatoria para participar en la designación de Personas Consejeras en el SENASICA.</p> <p>2. Acuse de contestación del formulario que atiende el Transitorio Cuarto del "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."</p> <p>3. Relación de servidores públicos que solicitan ser considerados para la designación de "Persona Consejera".</p>	100

**EL PRESIDENTE DEL CEPCI**  
**MTR. JAVIER ESQUINCA ANDRADE**



No.	Objetivo	Meta	Actividades	Clasificación del Objetivo por tema	Resultado	Mecanismo de Verificación	Autoevaluación Escala de 0 a 100
-----	----------	------	-------------	-------------------------------------	-----------	---------------------------	----------------------------------

Representante Nivel Dirección General  
MTRO. ARTURO CALDERÓN RUANOVA

Representante Nivel Subdirección  
LIC. GILBERTO ARREOLA RINCÓN

Representante Nivel Enlace  
LIC. ADRIANA GARRIDO ORTÍZ

Representante Nivel Operativo  
C. JOSEFINA ROCÍO GODÍNEZ TORRES

Representante Nivel Dirección de Área  
MTRA. OFELIA FLORES HERNÁNDEZ

Representante Nivel Jefatura de Departamento  
LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES OSORIO GARCÍA

Representante Nivel Operativo  
C. ALBERTO CORONA BECERRIL

Representante Nivel Operativo  
C. MARÍA TERESA MANUEL MONTAÑO

EL SECRETARIO EJECUTIVO  
MTRO. JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ CALDERÓN