



SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

**INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018 DEL
COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
DE LA SECRETARÍA DE ENERGÍA**

ENERO 2019



Contenido

1. Directorio	3
2. Presentación	5
3. Antecedentes	5
4. Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía (CEPCI-SENER)	6
I. Integración del CEPCI-SENER	6
II. Sesiones	6
III. Estructura de apoyo	7
IV. Programa Anual de Trabajo 2018	7
V. Informe Anual de Actividades, Resultados 2018 (Anexo 1)	8
a. Documentos normativos	8
b. Difusión	8
c. Capacitación.....	11
d. Suscripción de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.	12
e. Evaluación del Código de Conducta de la SENER	13
f. Denuncias presentadas al CEPCI-SENER (Anexo 2)	15
g. Informes presentados a la SFP y otras instancias	17
h. Sugerencias para modificar procesos o tramos de control	17
5. Firmas de Aprobación	18

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



1. Directorio

Coordinación:

CARGO	TITULAR	SUPLENTE
PRESIDENCIA	Jenrry Vera Burgos	-----
SECRETARÍA EJECUTIVA	-----	Luis Miguel Mira Mireles

Miembros Propietarios Temporales Electos:

NIVEL	TITULAR	SUPLENTE
JEFATURA DE UNIDAD/ DIRECCIÓN GENERAL	-----	Edmundo Gil Borja
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA	Bruno Paolo Martínez Lizardi	-----
DIRECCIÓN DE ÁREA	-----	-----
SUBDIRECCIÓN	Maribel Arias Macías	-----
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	Diana Margarita Toledo Pliego	-----
ENLACE	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]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



Asesoría:

UNIDAD ADMINISTRATIVA	REPRESENTANTE TITULAR	REPRESENTANTE SUPLENTE
UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS	Alejandro Morales Becerra	Edgar Pérez Rodríguez
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	Gilberto Ramírez Jácome	Irene Bósquez Vargas
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	Oscar René Martínez Hernández	Jorge García León
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	María Antonieta Rascón Córdova	Gerardo Mendoza Martínez

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



2. Presentación

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, conforme 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. El propósito del CEPCI-SENER 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.

Atendiendo a lo establecido en el inciso o) del apartado correspondiente a las funciones del CEPCI-SENER (numeral 6 de los Lineamientos), en enero de cada año el Comité debe presentar al Titular de la Institución un Informe Anual de Actividades del año previo, y en cumplimiento de la Guía para la elaboración y envío del citado informe correspondiente a 2018, el 31 de enero de 2019 es la fecha límite para que el CEPCI-SENER apruebe el Informe Anual de Actividades 2018.

3. Antecedentes

El Informe Anual de Actividades 2018 que se presenta a la aprobación del CEPCI-SENER, comprende el resultado de las actividades realizadas en el periodo del 1 de enero al 30 de noviembre de 2018, ello derivado del cambio de administración pública, a partir del 1 de diciembre de 2018. Dicho informe da cuenta de los logros del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018 del CEPCI-SENER aprobado en la 1ª Sesión Ordinaria del Comité, celebrada el 15 de marzo de 2018. El objetivo fue implementar diez acciones que tuvieron como propósito 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 evaluación del Código de Conducta de la SENER; la Capacitación y sensibilización del Código de Conducta de la SENER; la Suscripción de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

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.

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

I. Integración del CEPCI-SENER

- De conformidad con las disposiciones aplicables, el CEPCI-SENER está conformado actualmente por:
 - ✓ El Presidente,
 - ✓ El Secretario Ejecutivo suplente,
 - ✓ Siete miembros propietarios electos representantes de los distintos niveles jerárquicos,
 - ✓ Cuatro miembros suplentes electos representantes de los distintos niveles jerárquicos,
 - ✓ Cuatro asesores (los representantes del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Energía, 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).

II. Sesiones

Durante 2018, el CEPCI-SENER celebró un total de cuatro sesiones: tres ordinarias y una extraordinaria, en las fechas que se indican a continuación:

Sesión	Fecha (2018)
1ª Extraordinaria	23 de enero
1ª Ordinaria	15 de marzo
2ª Ordinaria	20 de julio
3ª Ordinaria	15 de noviembre



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

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.

Durante 2018, la Comisión para la Atención de Denuncias, realizó lo siguiente:

Órgano	Actividades	Reuniones
Comisión para la Atención de Denuncias	• Atención de la denuncia 001/2018 presentada en el CEPCI-SENER en la Primera Sesión Ordinaria.	4

IV. Programa Anual de Trabajo 2018

El Programa Anual de Trabajo (PAT) 2018 del CEPCI-SENER se conformó de 10 actividades (que incluyen el objetivo, meta y logros esperados, mismas que se detallan a continuación:

- 1) Difundir información sobre la existencia y contenido del Código de Conducta de la SENER, a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos y publicarla en el micrositio del CEPCI-SENER.
- 2) Llevar a cabo el proceso para obtener las Manifestaciones de cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.
- 3) Atender las denuncias con estricto apego a lo dispuesto en el Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER.
- 4) Difundir información sobre la existencia, integración, organización y funcionamiento del CEPCI-SENER.
- 5) Implementar las acciones necesarias para la realización de las 3 sesiones ordinarias programadas por el CEPCI-SENER para el año 2018.
- 6) Publicar la información en el micrositio del CEPCI-SENER, y difundir su existencia y contenido de este, promoviendo su consulta.
- 7) Realizar el proceso para la aplicación, análisis y difusión de los resultados de la Encuesta de evaluación del Código de Conducta de la SENER, 2018.
- 8) Llevar a cabo las acciones necesarias para atender los requerimientos de la UEIPPCI.
- 9) Impartir cursos de capacitación y difundir información sobre las materias Ética, Integridad pública y Prevención de conflictos de intereses, a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos.
- 10) Impartir cursos de capacitación y difundir información sobre las materias Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, y Hostigamiento y Acoso Sexual, a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos.



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

V. Informe Anual de Actividades, Resultados 2018 (Anexo 1)

a. Documentos normativos

En la Primera Sesión Ordinaria del CEPCI-SENER 2018, el Comité ratificó, aprobó y/o actualizó los siguientes documentos normativos:

Ratificación:

- ✓ El Código de Conducta de la Secretaría de Energía (firmado el 26 de octubre) y el Protocolo para la atención de denuncias en el Comité de Ética de la Secretaría de Energía.

Aprobación:

- ✓ Bases de integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía.

Actualización:

- ✓ Procedimiento para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta que se presenten en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía.

b. Difusión

- ✓ Durante 2018, el CEPCI-SENER publicó y/o difundió la siguiente información:

Medio de publicación: Micrositio del CEPCI-SENER

Contenido / Temática
Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-SENER
Presentación de la Conferencia: "Ética y función pública", impartida por el Dr. José Roldán Xopa, el 31 de julio de 2018.
Presentación de la Conferencia: "Política de integridad en el marco del Sistema Nacional Anticorrupción"
Presentación de la Conferencia: "La vinculación de los CEPCI con los OIC en el marco de la Ley General de Responsabilidades Administrativas."
Infografía sobre los Valores contenidos en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.
Infografía sobre Conflicto de Intereses.
Infografía sobre Discriminación.
Infografía para dudas sobre ¿cómo resolver o cómo proceder con relación a una denuncia por vulneraciones al Código de Conducta?
Infografías sobre la Guía práctica para promover una Cultura Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados.

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

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



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

Medio de difusión: Mensajes institucionales

Contenido / Temática	Fecha (2018)
Código de Conducta de la SENER.	20 de febrero
Día de la Integridad-marzo.	9 de marzo
Campaña ¿ACOSO? ¿ACUSA!	20 de marzo
Guía Práctica para promover una Cultura Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados.	26 de marzo
Participa en la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018.	27 de marzo
Día de la Integridad-abril.	9 de abril
Encuesta "Estudio sobre conflicto de interés en México". CIDE-Banco Mundial.	26 de abril
Fomentar valores y principios en las niñas, niños y adolescentes.	30 de abril
Campaña ¿ACOSO? ¿ACUSA!	3 de mayo
Día de la Integridad-mayo. Invitación a participar en el "Taller para la presentación de la Declaración Patrimonial. Un ejercicio de integridad".	3 de mayo
Blindaje Electoral.	9 de mayo
¿Sabías que la Discriminación...?	23 de mayo
Valores contenidos en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.	30 de mayo
¿Cómo participa el Órgano Interno de Control en el CEPCI-SENER?	31 de mayo
Día de la Integridad-junio. Invitación para participar en las conferencias "Ética, Integridad y Código de Conducta", e "Identificación y prevención de conflictos de intereses".	1 de junio
Implementación de la Manifestación de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.	6 de junio
Presentación de la Conferencia Ética, Integridad y Código de Conducta. "La importancia de la integridad en el servicio público", impartida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI).	8 de junio
Presentación de la Conferencia Ética, Integridad y Código de Conducta. "Valores, Principios y Reglas de Integridad, ¿Cómo servir a México con ética e integridad?", impartida por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI).	8 de junio
Presentación de la Conferencia "Identificación y prevención de conflictos de intereses", por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública (UEIPPCI).	8 de junio
Valores del Código de Ética contenidos en el Código de Conducta de la SENER. MICROSITIO	11 de junio
"Diferentes causas o motivos de discriminación".	25 de junio
Día de la Integridad-julio. Invitación para participar en la conferencia "El Sistema Nacional Anticorrupción".	29 de junio
Presentación de la Conferencia "El Sistema Nacional Anticorrupción", impartida por la Unidad de Vinculación con el Sistema Nacional Anticorrupción de la Secretaría de la Función Pública (UVSNA).	6 de julio
Código de Conducta de la SENER (Principios Constitucionales).	9 de julio

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

Contenido / Temática	Fecha (2018)
Principios Constitucionales.	9 de julio
Personas servidoras públicas que apoyan la atención de presuntos actos de discriminación y/o de hostigamiento sexual y acoso sexual.	20 de julio
Conflicto de Intereses.	23 de julio
Informar al personal sobre el resultado final de la implementación de la Manifestación de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.	25 de julio
Día de la Integridad-agosto. Recuerda que, en el Código de Conducta de la SENER, se encuentra el valor de Igualdad y No Discriminación".	9 de agosto
Invitación al personal de la SENER a participar en la "Encuesta de evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal 2018".	8, 15, 22 y 28 de agosto
Día de la Integridad-septiembre. "Guía práctica para promover una Cultura Organizacional y del Servicio Público, para incentivar el logro de resultados". Eje Estratégico Servicio.	10 de septiembre
Invitar al personal de la SENER a participar en la Evaluación del Código de Conducta de la SENER 2018.	17, 18 y 24 de septiembre
Informar al personal de la SENER sobre la manera en que pueden denunciar ante el CEPCI algún incumplimiento al Código de Conducta de la SENER.	20 de septiembre
Difundir Recomendaciones para el uso, incluyente y no sexista, del lenguaje.	15 de octubre
Día de la Integridad-noviembre. Protocolo de servicio para la atención a la Sociedad.	9 de noviembre
Código de Conducta de la SENER (Valores).	16 de noviembre
Resultados de la Evaluación del Código de Conducta de la Secretaría de Energía.	26 de noviembre
Invitación para participar en el curso en línea "Los principios constitucionales de derechos humanos en el servicio público".	28 de noviembre
Difundir Recomendaciones para el uso, incluyente y no sexista, del lenguaje.	30 de noviembre
Difundir la Regla de Integridad de Actuación Pública.	18 de diciembre

✓ El CEPCI-SENER también implementó las acciones correspondientes para mantener actualizada la información contenida en su Micrositio, destacando:

- Sesiones del Comité, las convocatorias, listas de asistencia y actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias celebradas.
- Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-SENER
- Los mensajes institucionales promovidos 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, así como los resultados de estas.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

c. Capacitación

El CEPCI-SENER, de manera conjunta con la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación y la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, llevó a cabo diversos cursos 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:

Temas: Ética e Integridad, y Prevención de Conflictos de Intereses.

Curso	Personas capacitadas
Conferencias Ética, Integridad y Código de Conducta e Identificación y Prevención de Conflictos de Intereses.	82
Conferencia Sistema Anticorrupción	76
Guía práctica para promover una cultura organizacional y de servicio público para incentivar el logro de resultados	87
TOTAL	245

Temas: Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Curso	Personas capacitadas
La Reforma Constitucional de Derechos Humanos	17
Prevención y Reflexión sobre violencia de pareja: Enfoque desde Masculinidades	22
2do. Ciclo Cultural sobre Derechos Humanos de las Mujeres (Tres ediciones)	515
Contenido y Practica de la Política de Igualdad y No Discriminación	29
Cuarto Encuentro de Cultura de Género en el Sector Energía: Beijing+5+20= ODS 2030	76
Derechos Humanos y Administración Pública	13
Derechos Humanos	9
Teoría y Práctica de la comunicación Incluyente	39
La Perspectiva de Género en el Impacto Social de los Proyectos Energéticos	57
La Perspectiva de Género en la Información Estadística del Sector Energético	47
TOTAL	824



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

d. Suscripción de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Energía.

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, con lo que se propicia:

- 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.
- Una cultura de integridad que favorezca la prevención, detección y sanción de actos de corrupción, abusos, fraudes u otras irregularidades contrarias a los principios y normas establecidas en Código de Conducta de la SENER.
- 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, durante el mes de junio de 2018, dicha Manifestación se suscribió de conformidad con el programa de trabajo establecido. El resultado fue que el 99% del personal formalizó y entregó su Manifestación de Cumplimiento.



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

e. Evaluación del Código de Conducta de la SENER

Del 17 al 25 de septiembre de 2018, el CEPCI aplicó la Encuesta de evaluación 2018 del Código de Conducta de la SENER, que incluyó 24 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, se presentan los resultados obtenidos:

- ✓ Participaron 509 personas servidoras públicas de la Secretaría (52% del total del personal).
- ✓ La participación de hombres tuvo un incremento del 3%, originado por la menor participación de mujeres, y la edad de las personas participantes que mayor porcentaje tuvo se ubica entre 31 y 40 años. Asimismo, hubo un incremento de 7% en las 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 (52.26%).
- ✓ Los valores más reconocidos son el respeto, cooperación 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 97% 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.



Los indicadores de cumplimiento del CEPCI-SENER son:

Indicadores de cumplimiento			
Índices de participación general	Indicador	Resultado Evaluación 2017	
	Índices de participación general	Participación por sexo del personal de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 57% • Mujeres: 43%
Participación del personal por nivel de puesto.		<ul style="list-style-type: none"> • Mando medio: 52% • Operativo de base: 19% • Enlace: 12% • Operativo de confianza: 11% • Mando superior: 6% 	
Antigüedad del personal en la dependencia.		<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 3 años: 29% • 3 a 9 años: 31% • Más de 9 años: 21% • Menos de 1 año: 19% 	
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% • No lo conoce: 6% 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Sabe dónde consultarlo: 93% • No sabe dónde consultarlo: 7% 	
	Campaña de valores del Código de Conducta de la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto: 60% • Igualdad y no discriminación: 58% • Equidad de género: 51% • Cooperación: 46% 	
	Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento a nivel general en la SENER.	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y no discriminación: 53% • Respeto: 47% • Integridad: 35% 	
	Valores del Código de Conducta con mayor reconocimiento en las áreas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto: 47% • Cooperación: 44% • Transparencia: 40% 	
	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: 60% • Trato más respetuoso: 48% • Mejor relación con usuarias y usuarios internos y externos: 34% • Otro: 6% 	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[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).
		<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad: 1% • Religión 2% • Embarazo 4% • Origen Étnico 4% • Preferencia sexual 5% • Estado de salud 9% • Edad 20% • Escolaridad 30% • Sexo/género 31% • Apariencia física: 32%
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: 93%
	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%	

f. 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
2018-I	1	0	0
2018-II	0	0	0
2018-III	0	0	0
2018-IV	0	0	0



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

En enero de 2018, el CEPCI-SENER recibió una denuncia por Otras transgresiones al Código de Conducta de la SENER, 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 enero. Conocimiento y revisión de la Denuncia, mediante la exposición del caso por parte de la Persona Asesora y Ombudsperson, en apoyo a la denunciante, y la comparecencia de la denunciante, concluyéndose:

- Invitar a la denunciante para que amplíe la información y aclare dudas a los miembros de la Comisión para la Atención de Denuncias (CAD).
- Invitar a la denunciada con el fin de que comparezca de manera voluntaria, para que comente su versión de los hechos.

2ª reunión, 2 de febrero. Comparecencia de la denunciada, la denunciante, y las testigos de la denunciante, acordándose:

- Invitar a las involucradas a la reunión de conciliación para establecer los acuerdos necesarios para la inmediata solución de la situación denunciada.

3ª reunión, 13 de febrero. Reunión de conciliación, con la finalidad de lograr la conciliación de las partes involucradas y establecer acuerdos necesarios para la inmediata solución de la situación denunciada. En dicha Reunión se acordó lo siguiente:

- Las partes involucradas aceptan que se ha incumplido con lo establecido en el Código de Conducta de la SENER.
- Ambas partes aceptan que desconocen el Código de Conducta de la Secretaría de Energía, por lo que están de acuerdo en que participaran en los cursos de capacitación relacionados con los valores, principios, compromisos y reglas de integridad contenidos en el Código de Conducta de la SENER.
- La denunciante y la denunciada se comprometen, entre otras más, a actuar con trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre las y los servidores públicos.

4ª reunión, 14 de febrero. Resolución de la denuncia. La Comisión para la Atención de Denuncias determinaron lo siguiente:

- Se entregue a la denunciante y a la denunciada, un ejemplar de la "Minuta de la Reunión de Conciliación.- Denuncia Folio 001/2018" formalizada por ambas partes, exhortándolas a su puntual cumplimiento, así como a la observancia de lo establecido en el Código de Conducta de la SENER.
- Se entregue una copia simple de la "Minuta de la Reunión de Conciliación.- Denuncia Folio 001/2018" a la jefa inmediata de la denunciante, así como al jefe inmediato de la denunciada, con la solicitud de dar seguimiento a los acuerdos y compromisos asumidos por las partes y que se informe a la Secretaría Ejecutiva del CEPCI-SENER, sobre cualquier incumplimiento, a fin de que el Comité determine las medidas procedentes.
- Se solicite al Titular de la unidad administrativa a la que pertenecen las involucradas, se asegure que todo su personal participe en actividades de sensibilización y capacitación relacionados con los valores éticos, principios institucionales y reglas de integridad, contenidos en el Código de Conducta de la SENER.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '2' and several illegible names.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ceci' and 'Tri'.]



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

g. Informes a la SFP y a otras instancias

En las fechas establecidas, el CEPCI-SENER generó y entregó oportunamente toda la información requerida por la UEIPPCI y por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Entre las acciones de difusión, a través del Micrositio del CEPCI-SENER y Mensajes Institucionales, se destacan las siguientes:

- ✓ Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG 2018)
- ✓ Campaña "Acosa Acusa"
- ✓ Guía práctica para promover una Cultura Organizacional y de Servicio Público, para incentivar el logro de resultados (Infografías):
 - Eje Estratégico Liderazgo.
 - Eje Estratégico Servicio.
 - Eje Estratégico Enfoque a Resultados.
 - Eje Estratégico Desarrollo de Competencias.
 - Servir es un privilegio, servir bien es una obligación.
 - Planifica y organiza tu tiempo
 - Tus objetivos son desafíos diarios. Tus resultados serán el reflejo de tu ingenio y creatividad.
 - Promoción de la corresponsabilidad familia-trabajo entre las mujeres y los hombres que se desempeñen como personas servidoras públicas.

h. Sugerencias para modificar procesos o tramos

Adicionalmente a las actividades comprometidas en el Programa Anual de Trabajo 2018, el CEPCI-SENER constató que, derivado de la aplicación de la Metodología de Administración de Riesgos a que hace referencia el Título Tercero del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de aplicación General en Materia de Control Interno, por parte de la Dirección General de Programación y Presupuesto, las Unidades Administrativas manifestaron por escrito que no se detectaron en los procesos a su cargo actos de corrupción ni tampoco riesgos que incidan en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SENER; por lo que se deduce que no se hace necesario modificar procesos o tramos de control dado que no encontraron conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta de la Secretaría de Energía.



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

5. Firmas de Aprobación

De conformidad con el acuerdo 1E-2019-02, adoptado por el CEPCI-SENER en su Primera Sesión Extraordinaria celebrada el XX de enero de 2019, se aprueba el presente Informe Anual de Actividades 2018 del CEPCI-SENER y sus anexos, el cual será suscrito por el Presidente y las personas integrantes del Comité que participaron en esa sesión.

Jenrry Vera Burgos
Presidente

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

Maribel Arias Macías
Miembro Propietaria del nivel de Subdirección
de Área

María del Consuelo Reyes González
Miembro Propietaria del nivel de Enlace

Luis Miguel Mira Mireles
Secretario Ejecutivo Suplente

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

Diana Margarita Toledo Pliego
Miembro Propietaria del nivel de Jefe de
Departamento

Claudia Garrido Garnica
Miembro Propietaria del nivel Operativo



SENER

SECRETARÍA DE ENERGÍA

Norma Guadalupe Acevedo Martínez
Miembro Propietaria del nivel Operativo

Edgar Pérez Rodríguez
Asesor Suplente de la
Unidad de Asuntos Jurídicos

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

Eduardo Paz Martínez
Miembro suplente del nivel Operativo

Jorge García León
Asesor Suplente del OIC en la SENER

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



Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los CEPCI

Secretaría de Energía
Informe Anual de Actividades 2018

- Objetivo:** Fortalecer el conocimiento y sensibilización de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Energía (SENER) en las materias de Ética, Integridad pública y Prevención de conflictos de intereses.
- Meta:** Llevar a cabo 3 acciones tendientes a sensibilizar y/o capacitar al personal de la SENER, en las materias de Ética, Integridad pública y Prevención de conflictos de intereses.
- Logro:** Se logró llevar a cabo 2 conferencias y un curso sobre ética e integridad y prevención de conflictos de interés, en la que asistieron 245 personas servidoras públicas adscritas a la SENER, CONUEE, CNSNS, IMP, CENAGAS, CENACE, ININ e INEEL.

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Impartir cursos de capacitación. - Difundir información sobre las materias señaladas a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos. - Publicar información en el microsítio del CEPCI-SENER.	Con apoyo del personal de la UEIPPCI se llevaron a cabo 2 conferencias y un curso sobre ética e integridad y prevención de conflictos de interés, en la que asistieron 245 personas servidoras públicas adscritas a la SENER, así como las instituciones del Sector Energía. Las conferencias y el curso impartidos fueron: - Conferencias Ética, Integridad y Código de Conducta e Identificación y Prevención de Conflictos de Intereses - Conferencia Sistema Anticorrupción - Guía práctica para promover una cultura organizacional y de servicio público para incentivar el logro de resultados Se adjuntan listas de asistencia.	100

- Objetivo:** Impulsar un mayor conocimiento y sensibilización de las personas servidoras públicas de la SENER en las materias de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, y Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Meta:** Realizar 3 acciones dirigidas a sensibilizar y/o capacitar al personal de la SENER en las materias de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, y Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Logro:** Con apoyo de la DGRHMSG e INMUJERES, así como el trabajo conjunto para realizar y coordinar diferentes eventos con la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, se llevaron a cabo diversos cursos talleres y conferencias, lográndose sensibilizar y capacitar a 824 personas servidoras públicas adscritas a la SENER, CONUEE, CNSNS, IMP, CENAGAS, CENACE, ININ e INEEL, en los temas de Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Impartir cursos de capacitación. - Difundir información sobre las materias señaladas a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos. - Publicar información en el microsítio del CEPCI-SENER.	El CEPCI-SENER con la colaboración de la DGRHMSG, difundió y promovió a través de Mensajes Institucionales, a participar en los diferentes cursos de capacitación impartidos por INMUJERES, SEGOB, la CNDH, así como los incluidos en el Programa anual de Capacitación de la SENER 2018. Lo cursos impartidos son los siguientes: • La Reforma Constitucional de Derechos Humanos • Prevención y Reflexión sobre violencia de pareja: Enfoque desde Masculinidades • 2do. Ciclo Cultural sobre Derechos Humanos de las Mujeres (Tres ediciones) • Contenido y Practica de la Política de Igualdad y No Discriminación • Cuarto Encuentro de Cultura de Género en el Sector Energía: Beijing+5+20= ODS 2030 • Derechos Humanos y Administración Pública • Derechos Humanos • Teoría y Práctica de la comunicación Incluyente • La Perspectiva de Género en el Impacto Social de los Proyectos Energéticos • La Perspectiva de Género en la Información Estadística del Sector Energético	100

- Objetivo:** Propiciar que todo el personal de la SENER tome conocimiento de la existencia del Código de Conducta de la SENER y de su contenido.
- Meta:** Instrumentar 6 acciones que contribuyan a que todo el personal de la SENER se entere de la existencia del Código de Conducta de la SENER, y conozca su objetivo y contenido.
- Logro:** A través de todas las comunicaciones que se enviaron, vía mensaje institucional, se logró que las y los servidores públicos de la SENER supieran de la existencia y el contenido del Código de Conducta, y también aquellas personas servidoras públicas que ya lo conocían, reforzaran su conocimiento sobre el contenido de éste, en donde se establecen los valores, principios y reglas de integridad que rigen el actuar de todo el personal de la SENER.

Actividad	Logro	Autoevaluación
-Difundir información sobre la existencia y contenido del Código de Conducta de la SENER, a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos. -Publicar información en el microsítio del CEPCI-SENER.	El personal de la SENER se encuentra más informado y sensibilizado sobre los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Conducta de la SENER.	100

- Objetivo:** Propiciar que todo el personal de la SENER se comprometa a conocer, comprender y cumplir el Código de Conducta de la SENER, a través de la suscripción de la Manifestación Anual de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER, 2018.
- Meta:** Lograr la participación del 90% del personal de la SENER, al menos.
- Logro:** El 99% del personal de la Secretaría suscribió su Manifestación de Cumplimiento del Código de Conducta de la SENER.

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Llevar a cabo el proceso para obtener las Manifestaciones de cumplimiento del Código de Conducta de la SENER, de todas y todos los servidores públicos de la Dependencia.	Casi todo el personal de la Secretaría declaró que conocen y cumplen los compromisos, principios y reglas de integridad contenidos en el Código de Conducta de la SENER.	100

- Objetivo:** Atender y resolver las denuncias que se presenten ante el CEPCI-SENER, por eventuales incumplimientos al Código de Conducta de la SENER.
- Meta:** Resolver todas las denuncias que se presenten ante el CEPCI-SENER dentro de los plazos establecidos para ese propósito (tres meses, contados a partir de que sean calificadas como probable incumplimiento)
- Logro:** En virtud de la gran difusión, capacitación y sensibilización que se ha llevado a cabo al interior de la SENER, durante el 2018, únicamente se presentó una denuncia por un presunto incumplimiento al Código de Conducta, mismo que se resolvió a través de la conciliación. En lo que se refiere a hostigamiento sexual y acoso sexual, no se ha presentado ninguna denuncia.

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Atender las denuncias con estricto apego a lo dispuesto en el Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER	Previo a las sesiones ordinarias del CEPCI, se solicitó a la Ombudsperson y a las Personas Consejeras indicaran si hubieran recibido alguna denuncia por incumplimiento al Código de Conducta. En el primer trimestre, la Ombudsperson presentó la denuncia de una servidora pública al Comité por un presunto incumplimiento al Código de Conducta. Se llevaron a cabo diversas reuniones de trabajo en las cuales se escuchó a las partes involucradas y a las testigos designadas, determinándose que este asunto podría resolverse mediante la conciliación, ya que ambas partes estaban dispuestas. Esta información se ha reportado en el SSECCOE y se incluirá en el Informe Anual de Actividades de la SENER 2018, presentada a la C. Secretaría de Energía.	100

- Objetivo:** Propiciar que todo el personal de la SENER tome conocimiento de la existencia del CEPCI-SENER, así como su integración, organización y funcionamiento, como órgano colegiado encargado de impulsar el conocimiento, observación y cumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad aplicables a las y los servidores públicos de la Dependencia.
- Meta:** Llevar a cabo 6 acciones que contribuyan a que todo el personal de la SENER conozca de la existencia, integración, organización y funcionamiento del CEPCI-SENER.
- Logro:** Se logró hacer del conocimiento de las y los servidores públicos de la SENER, a todos los niveles, sobre la existencia, la integración, las funciones, sesiones, programas de trabajo, informes y acuerdos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses 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
- Difundir información sobre la existencia, integración, organización y funcionamiento del CEPCI-SENER, a través de mensajes institucionales y/o materiales informativos. - Publicar información en el en el microsítio del CEPCI-SENER.	A través de diversos mensajes institucionales se hizo del conocimiento de todas y todos los servidores públicos de la SENER de la existencia del CEPCI-SENER, así como la existencia de un Microsítio donde se encuentra publicada la información sobre los integrantes, las funciones, sesiones, programas de trabajo e informes, además de los principales instrumentos que orientan la actuación de las y los servidores públicos, tales como: Código de Conducta de la SENER, Pronunciamiento del C. Secretario de Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, Política de Igualdad Laboral y no discriminación, el Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la SENER, el formato de denuncia por incumplimientos, aviso de privacidad e información sobre Personas Asesoras y Consejeras.	100

- Objetivo:** Cumplir con el calendario de sesiones ordinarias del CEPCI-SENER, 2018, aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria 2017, del Comité.
- Meta:** Llevar a cabo las 3 sesiones ordinarias programadas por el CEPCI-SENER para el año 2018.
- Logro:** Se celebraron 3 sesiones ordinarias: 15 de marzo, 19 de julio y 15 de noviembre de 2018, en las cuales se dio seguimiento puntual a los compromisos y acuerdos tomados en sesiones anteriores.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Implementar las acciones necesarias para la realización de las 3 sesiones ordinarias programadas por el CEPCI-SENER para el año 2018, previstas para: - Primera sesión.- 15 de marzo. - Segunda sesión.- 19 de julio. - Tercera sesión.- 15 de noviembre.	Se celebraron 3 sesiones ordinarias: 15 de marzo, 19 de julio y 15 de noviembre de 2018, en las cuales se dio seguimiento puntual a los compromisos y acuerdos tomados en sesiones anteriores. Todos los compromisos y acuerdos tomados en sesiones anteriores están cumplidos y ninguno está pendiente de atención.	100

- Objetivo:** Evaluar el conocimiento y la percepción de las personas servidoras públicas de la SENER con relación con los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Conducta de la Secretaría.
- Meta:** Lograr la participación del 55% de las y los servidores públicos de la SENER en la Encuesta de evaluación del Código de Conducta el 5% más de participación del personal en relación a la evaluación del 2017 (50.71%-501 personas servidoras públicas).
- Logro:** Respondieron 509 servidoras y servidores públicos de la SENER la encuesta de evaluación del Código de Conducta, correspondiente al 52% del personal de la Secretaría de Energía, 2% más que en la encuesta del 2017.

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Realizar el proceso para la aplicación, análisis y difusión de los resultados de la Encuesta de evaluación del Código de Conducta de la SENER, 2018	Mediante diversos mensajes institucionales se invitó a participar al personal de la SENER, en la encuesta de evaluación del Código de Conducta de la Secretaría de Energía, y en virtud de la difusión puntual que se hizo, el 52% del personal de la SENER participó (509 servidoras y servidores públicos).	95

- Objetivo:** Lograr que toda la información obtenida o generada que refiera a las materias de ética, integridad pública, conflictos de intereses, así como a la integración, organización, funcionamiento y actividades desarrolladas por el CEPCI-SENER sea pública y esté disponible para consulta de todas las personas servidoras públicas de la Dependencia, en el microsítio correspondiente.
- Meta:** Mantener actualizado el microsítio del CEPCI-SENER.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'cepc', 'A', 'B', and other marks.]

Logro: Periódicamente se actualiza la información en el Micrositio del CEPCI-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 CEPCI-SENER, cuando se actualiza el marco regulatorio, se celebran reuniones, etc.

Actividad	Logro	Autoevaluación
Publicar la información en el micrositio del CEPCI-SENER, a más tardar 15 días después de que se obtenga o se genere. Difundir la existencia y contenido del micrositio del CEPCI-SENER, promoviendo su consulta.	Se actualizó el Manual de Procedimientos de la Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales que contiene el procedimiento "Atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta que se presenten en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Energía.", asimismo se publicaron los mensajes institucionales emitidos y dirigidos a todo el personal de la SENER, se subieron las convocatorias, listas de asistencia y actas de las sesiones del CEPCI-SENER.	100

Objetivo: Colaborar con la UEIPPCI en la atención de los temas comunes a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Meta: Atender el 100% de los requerimientos que haga la UEIPPCI al CEPCI-SENER.

Logro: 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.

Actividad	Logro	Autoevaluación
- Llevar a cabo las acciones necesarias para atender los requerimientos de la UEIPPCI.	Se enviaron diversos mensajes institucionales invitando al personal de la SENER a participar en la "Encuesta de Evaluación del cumplimiento de las Reglas de Integridad y Código de Ética de los Pervidores Públicos del Gobierno federal 2018", enviado por la UEIPPCI de la SFP, que se llevó a cabo del 8 al 31 de agosto de 2018.	100

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'E', 'C', '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']



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 2018

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, Principio y/o Compromiso cuya vulneración se denunció	Estatus	Observaciones
1	18/01/2018	02/02/2018	14/02/2018	Mujer	De 45 a 49 años	Mujer	De 55 a 59 años	Trabajo en Equipo		Se atendió y tras su análisis, se determinó <ul style="list-style-type: none"> Entregar un ejemplar de la "Minuta de la Reunión de Conciliación a la denunciante, a la denunciada, a la jefa inmediata de la denunciante, así como al jefe inmediato de la denunciada, estos últimos con la finalidad de solicitud de dar seguimiento a los acuerdos y compromisos asumidos por las partes. Solicitar al Titular de la unidad administrativa a la que pertenecen las involucradas, se asegure que todo su personal participe en actividades de sensibilización y capacitación relacionados con los valores éticos, principios institucionales y reglas de integridad, contenidos en el Código de Conducta de la SENER. Se enviaron los comunicados correspondientes a la DGRHMSG (para el expediente de la denunciante y la denunciada), a los jefes inmediatos de ambas, a la denunciante y a la denunciada, con el fin de dar cumplimiento a los resolutive tomados por los integrantes de la Comisión para la Atención de Denuncias y aprobados por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos e Intereses de la Secretaría de Energía.
2										
3										
4										
5										