



TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2019

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE
INTERÉS DE LA SEMARNAT**

**Acta de la Tercera Sesión Ordinaria 2019, del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Medio
Ambiente y Recursos Naturales.**

Ciudad de México a 29 de noviembre de 2019.

Handwritten signatures and initials in blue and red ink on the right margin.



En la Ciudad de México, siendo las 11:15 horas del 29 de noviembre de 2019, se reunieron en la sala 2 del piso 8, del edificio ubicado en Av. Ejército Nacional 223, Colonia Anáhuac, C.P. 11320, Alcaldía Miguel Hidalgo; los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SEMARNAT.

Preside Lic. Enrique Emigdio Herrera Suárez, Director General de Desarrollo Humano y Organización, en su carácter de PRESIDENTE SUPLENTE, designado mediante oficio No. UAF/500/1441, de fecha 28 de noviembre de 2019.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

El Presidente Suplente dio bienvenida a todos y cada uno de los miembros y asesores a la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la SEMARNAT y procedió con la verificación del Quórum requerido por los lineamientos vigentes en voz del Secretario Ejecutivo Suplente

Punto I:

Verificación del Quórum legal (Acuerdo 01/3^oO/2019)

Lic. Enrique Emigdio Herrera Suárez, Director General de Desarrollo Humano y Organización, en su carácter de PRESIDENTE SUPLENTE.

Lic. Adrián Nieva Velasco, Director de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano, en su carácter de SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE.

Miembros electos con voz y voto:

Lic. Cristina Martín Arrieta, Titular de la Unidad Coordinadora de Delegaciones, miembro propietario temporal, representante del nivel jerárquico Titular de Unidad.

Ing. Miguel Ángel López Bracho, Director de Planeación, miembro propietario temporal, representante de nivel jerárquico Director de Área.

Lic. Gabriela Mendoza Borquez, Directora de Control de Gasto y Servicios Administrativos, miembro suplente representante del nivel jerárquico Dirección de Área.

Lic. Pablo Alberto Ramírez Barajas, Director de lo Contencioso Judicial, miembro propietario temporal representante del nivel jerárquico Dirección de Área.

Biol. Claudia Fabián Navarrete, Jefa de Departamento de Bioseguridad, miembro suplente representante de nivel jerárquico Jefatura de Departamento.

Biol. Neyra Ramírez Palomec, Enlace de Evaluación Técnica, miembro propietario temporal representante de nivel jerárquico enlace.



Mtra. Beatriz Stephanie Fernández Galán, Asistente Ejecutivo Secretarial, miembro suplente representante de nivel jerárquico Enlace.

C. Armando González Juárez, Técnico Especializado, miembro suplente representante de nivel jerárquico Operativo.

Lic. Laura Sandoval García, Coordinadora de Unidad de Servicios Especializados P y P, miembro suplente representante de nivel jerárquico Operativo.

Lic. Rogelio Altamirano García, Supervisor Técnico, miembro propietario temporal de nivel jerárquico Operativo.

Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

En representación del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT, los Licenciados Hugo César Balcón Neria y Natalia Cleopatra Vargas Cruz, Supervisor de Quejas y Consultora respetivamente.

Invitada al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:

Eloisa Ramírez Arriaga, Directora de área en la Unidad de Administración y Finanzas.

En vista de que se contaba con el Quórum convocado, el Presidente Suplente declaró instaurada la Tercera Sesión Ordinaria 2019 del Comité, y solicitó al Secretario Ejecutivo Suplente diera lectura del Orden del día de la sesión.

Punto II:

ORDEN DEL DÍA

- I. Lista de asistencia y verificación del Quórum.
- II. Presentación y aprobación del Orden del Día de la Tercera Sesión Ordinaria 2019.
- III. Presentación del informe y resolución del Subcomité de Investigación de la queja 008/2019.
- IV. Reporte de los Avances del Programa Anual de Trabajo 2019.
- V. Presentación e integración del Subcomité de Investigación para la queja 012/2019.
- VI. Asuntos Generales.

Handwritten notes and signatures in blue and black ink on the right margin, including initials like 'ACI.', 'A', 'L', 'Adm', 'A', 'N', 'B', 'G', and 'Q'.



Al no contar con comentarios sobre el Orden del Día, el Presidente Suplente puso a consideración del pleno la Aprobación del Orden Día de la Tercera Sesión Ordinaria 2019, la cual se otorgó por unanimidad de votos. **(Acuerdo 01/3^oO/2019)**

Punto III:

En voz del Secretario Ejecutivo Suplente, se pasa al punto número 3 del Orden del Día, que refiere a la presentación del informe y resolución del Subcomité de Investigación para la queja 008/2019. Por lo que se da la palabra a las y los integrantes del Subcomité, para que puedan aportar su informe sobre las acciones realizadas y conclusiones a las que llegaron con el desahogo de la queja.

El Ing. López Bracho toma la palabra y menciona que hablará en representación de la Lic. Claudia y la Biol. Neyra, las integrantes del Subcomité junto con él.

Y comenta que debido al tema de la queja, decidieron buscar a las dos partes de problema, y no solamente con ellos, sino con otras tres personas involucradas de alguna manera, incluido el Titular de la Dirección General. Luego de las entrevistas, la conclusión a la que se llega es que sí existió una violación al Código de Conducta y al Código de Ética, el Subcomité no considera que sea una situación que se pueda pasar por alto, por lo que es importante emitir recomendaciones a las dos partes, así como a la Dirección General, ya que sería una muy buena área de oportunidad, por lo que el Ing. López Bracho pregunta si es conveniente leer todas las recomendaciones o bien enviarlas por correo.

El Secretario ejecutivo Suplente pregunta al quórum si desean conocer en ese momento todas las recomendaciones o bien una síntesis de las mismas. El pleno solicita que se lean.

El Ing. López Bracho indica que al ser la primera vez que hace eso, podría confundirse con las palabras, por lo que se disculpa, y enfatiza el hecho de la pertinencia del análisis de la queja. Por lo que pasa a enumerar las recomendaciones:

1. Se recomienda que la Dirección General defina con precisión en el ámbito de responsabilidad de C. Fernando García Rodríguez, y que se refleje muy bien el perfil del puesto que ocupa en el organigrama de la Dirección General y en los manuales de organización y procedimiento, ya que hay vaguedad en el tipo de responsabilidades que desempeña.
2. Que se exhorte al C. David Pérez Lozada a mantener un comportamiento en el trabajo que sea congruente con las disposiciones del Código de Conducta y el Código de Ética de esta Secretaría, aclarando que no se ha repetido el problema, pero vale la pena enfatizar más la buena conducta.



3. Que se recomiende también al titular de Unidad que se revisen y precisen los lineamientos de autorización de los viajes de comisión, que se evite que sea de manera verbal, parte del problema que nos compete es porque todo se hizo de manera verbal, por lo que se pide que autorizaciones y cancelaciones, todo quede como evidencia en correos, porque nada quedó sustentado de este problema de manera escrita en la Dirección.
4. A Fernando García Rodríguez, también se le invita a que evite juicios de valor con respecto al trabajo del personal con laudo, porque también se encontró esa problemática.

Estas son las recomendaciones que como Subcomité emitimos para la resolución de esta queja.

El Secretario Ejecutivo Suplente comenta que valdría la pena que cada una de las resoluciones y recomendaciones expuestas sean fundamentadas en algún precepto del Código de Conducta o del Código de Ética, haciendo alusión a cual de esos preceptos se está relacionando y cuál fue vulnerado.

El Ing. López Bracho indica que en ese sentido y por supuesto se van a presentar las resoluciones tal y como lo indica el Secretario Ejecutivo Suplente, y en lo general se tiene identificado que hubo problemas con los artículos 10, 12, 13, 14, 15 y 16 del Código de Ética y hubo problemas con las directrices 1, 3 4 y 5 del Código de Conducta y se va a relacionar.

El Secretario Ejecutivo Suplente pregunta para que fecha tendrían las conclusiones.

El Ing. López Bracho indica que el lunes 02 de diciembre por la mañana a más tardar.

El Presidente Suplente pone a votación de los miembros del Comité los avances presentado por el Subcomité de Investigación, por lo que les pide que levanten la mano quiénes estén de acuerdo con los mismos.

El Secretario Ejecutivo comenta que existen 7 votos a favor, y pregunta ¿Por qué hay abstenciones? **Acuerdo 02/3aO/2019.**

El Lic. Pablo Ramírez, indica que al ser nuevo en el Comité desconoce la problemática de la queja, por lo que prefiere abstenerse del voto. Y solicita al Comité se le envíe la información relacionada a la queja 008/2019 para tener conocimiento de los hechos. Solicitud a la que accede el Secretario Ejecutivo Suplente.

La Lic. Cristina comenta que le llama la atención que en dos resoluciones en las que ha participado, destaca el hecho de los Directores Generales con recomendaciones a poner más atención sobre el funcionamiento de sus áreas, y le gustaría que esto se tome en consideración, porque al parecer muchos de los conflictos que se atienden



en el Comité de Ética deberían ser prevenidos desde la atención directa en las áreas. Y propone que en el cierre de este año 2019 se exponga un balance de todos los casos que se han llevado a cabo para poder detectar si es necesario capacitar a los Directores Generales o bien invitarlos a conocer el Código de Ética.

La Mtra. Beatriz indica que le llama la atención de esta queja 008/2019 de Zona Federal y al analizar los resultados de la ECCO, esta dirección obtuvo un promedio reprobatorio, por lo que le parece que las acciones que se están llevando a cabo han sido muy suaves, debido a que ha existido una falta de respeto arrastrada de años, y que nuevamente se está presentando, aunque desconoce porque está pasando, si es nivel operativo hasta DG, pero considera que se debe poner atención en esos aspectos y en esa área. Y también la queja 012/2019 enviada en el correo, se muestra una situación muy fuerte, y también es de esa área, por lo que al tener conocimiento de actos de Acoso u Hostigamiento Sexual y no hacer nada, también lo convierte a uno en cómplice y no me gustaría que el Comité cayera en esto.

La Lic. Laura Sandoval, propone en armonía con la Mtra. Beatriz, que más que a los Directores Generales, el Código de Conducta y el Código de Ética deben ser del conocimiento de las Jefaturas de Departamento, que es en donde comienza el problema, desde ese nivel hay muchos permisos, muchas omisiones y esto puede ser, bien por el desconocimiento de los códigos, o bien, por la falta de asumir la responsabilidad, por lo que yo considero que debe existir la llamada de atención desde ese nivel, Jefaturas, Directores de Área y Directores Generales, me parece que eso podría ayudar a evitar muchos conflictos.

El Secretario Ejecutivo Suplente sugiere, aprovechando la coyuntura del cierre de ejercicio, que para el próximo año como Órgano Colegiado, se pudieran proponer reuniones de planeación estratégica con las direcciones de área, partiendo desde el titular, que se pudiera convocar, si es posible con el Señor Secretario, incluso con los administrativos de los Órganos desconcentrados y descentralizados y en función de eso reforzar los procesos de capacitación como decía la Lic. Cristina, no solamente en Código de Conducta y en Código de Ética sino también en manuales de organización generales y específicos, que al final de cuentas son los que establecen las atribuciones y responsabilidades que se tiene en cada dirección, y podríamos complementarlo aún mejor con cursos de formación de habilidades gerenciales directamente a los titulares de las áreas y mandos medios, hasta jefatura de departamento, como se ha hecho mención, pero ya manejarlo como un programa integral no solamente enfocado a esta área que es la que aparentemente es el foco rojo, sino a toda la Institución para evitar y primero ver de manera correctiva esta área en la que se están presentando los problemas, sino también como preventiva para la institución en su conjunto.



La Biol. Neyra comenta que con respecto a la queja 008/2019 que es en la dirección de Zona Federal, derivado de la investigación se detectó un alto índice de discriminación con relación a los "Laudos", personas que ganaron un juicio contra la Secretaría, son aproximadamente 13 personas adscritas a esa Dirección General, las mismas que están sufriendo de discriminación por ser parte de ese grupo, por lo que considero necesario apoyarlos, existe en la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia un comité de no discriminación y equidad de género, por lo que propongo una retroalimentación entre esa unidad y el Comité de Ética.

El Secretario Ejecutivo se compromete a elaborar un "programa integral" que bien se podría integrar al Programa Anual de Trabajo del CEPCI para el próximo ejercicio y en función de eso, incluso mejorar el desempeño del Comité de Ética.

La Lic. Cristina comenta su interés en realizar el "programa integral", sin embargo le preocupa que sea tan amplio que no pueda atacar las cosas específicas que se están encontrando en las investigaciones de las quejas, ya vimos que se están descubriendo conductas específicas en las áreas, por lo que sugiero que sea un programa integral, pero también focalizado que se tuviera la capacidad de ubicar los focos rojos que se han estado descubriendo, por ejemplo: en la resolución que se presentó de la queja 006/2019 en Vida Silvestre, sí sugerimos el acompañamiento, sino estas situaciones se van a repetir, y ya no estaríamos cuidando el que no se vuelvan a repetir, así que estoy de acuerdo con el "programa integral", pero hay que focalizarlo en las áreas que ya tenemos detectadas.

El Lic. Pablo considera que se está proponiendo la atención de dos cuestiones distintas, por un lado Cristina señala que a su consideración se ha percatado que hay una incidencia focalizada en determinado nivel jerárquico y que valdría la pena atender focalizadamente esa particularidad, y lo que propone la Lic. Laura es distinto, ella sugiere que se haga un programa preventivo para evitar que se incurra en violaciones del Código de Ética, y ninguna de las dos posturas son equívocas, pero son diferentes, el problema es que al focalizarlo podría considerarse que no se está atacando a la totalidad de la población trabajadora de la SEMARNAT, la violación al Código de Ética lo puede incurrir cualquier servidor público, no necesariamente de un nivel jerárquico determinado, así que, hacer un programa de trabajo para ese efecto yo le suplicaría al Comité que lo hiciéramos con cautela, porque finalmente las acciones están a todos como servidores públicos nos llega un correo en el que nos invitan reiteradamente a conocer el Código de Ética, a conocer conductas que se apegan al Código de Ética, a conocer diversos instrumentos relacionados con el tema, y ese tipo de acciones, no son objeto de ninguna discriminación, le llegan a todos los destinatarios, toda la colectividad trabajadora de la SEMARNAT, entonces se está atendiendo la problemática que dice la Lic. Laura de permearle a todos el



conocimiento del Código de Ética, pero lo que propone la Lic. Cristina es distinto, se refiere a un trabajo especial focalizado a determinado sector jerárquico porque hemos advertido, con motivo de las investigaciones que ese sector jerárquico es el que está incurriendo en las violaciones, y entonces habría que crear esa estrategia que la Lic. Cristina decía, para ver cómo vamos a abatir esa circunstancia.

El Secretario Ejecutivo Suplente comenta que se puede hacerse complementario, pero se puede comenzar atacando los focos rojos que son los que necesitan corrección y esos focos rojos emparejarlos a cómo está la Secretaría y de ahí avanzar con todos a la par en materia preventiva. Porque aquí el tema es que la magnitud de los problemas en las distintas áreas es diferente, y las causalidades también, así que vamos identificando los focos rojos, y comenzamos con estrategias como propone la Lic. Cristina sin descuidar la difusión en general, y así emparejar el nivel y de ahí avanzar con todos a la par.

La Lic. Cristina aclara que no se refiere a que el nivel jerárquico de directores generales y titulares sean los que están con más propensión a cometer violaciones, no, la preocupación es que no atiendan adecuadamente el clima laboral en sus áreas, más que están violando el código de Ética, lo que se ha detectado es que el superior jerárquico se entera del conflicto y no cuenta con las herramientas para atenderlo o prefiere no atenderlo, y entonces los problemas llegan a Comité de Ética, por eso considero que ahí existe un estamento en donde nosotros los titulares tendríamos que tener una mayor atención al tratar de solucionar los problemas que se presentan en nuestras unidades de trabajo con responsabilidad, porque no solo nos toca que se haga el trabajo, también nos toca que la gente respete sus derechos y creo que esa parte no está tan presente en nuestras responsabilidades como titulares. No solo es que se nos diga "sabes que estas como titular", sino decirle que conflictos existen en tu área trata de atenderlos y sino cuentas con la herramientas necesarias, apóyate en el Comité de Ética para ver de qué manera resuelves los problemas antes de que estos crezcan y lleguen a otra situación, esa es la medida preventiva que yo propongo.

La Biol. Neyra indica que la difusión existe, y considera que el Código de Conducta es personalizado por lo que el compromiso es individual, por lo que obligar a la persona a que se comprometa a llevarlo a cabo es en muchas ocasiones lo que se necesita, yo estoy en área de Vida Silvestre y derivado de la investigación del Comité a la queja presentada, el ambiente laboral ha cambiado, incluso se generalizó una carta compromiso, por lo que es una buena medida que cada Dirección de Área difunda esto con su personal, el respeto por el Código de Conducta y las Reglas de Integridad, si se parte de esa Carta Compromiso se puede lograr mucho.



El Presidente Suplente toma la palabra, indicando que la complejidad de cada área, él como director de Desarrollo Humano debe tratar con el sindicato, y existen áreas verdaderamente complejas, con situaciones que se vienen arrastrando así que ya se tiene focalizados ciertos puntos que se deben atender, pero no hay que dejar que nos confiemos, tenemos que estar interactuando todos los días, ya que existen muchas cosas que llegan y muchos somos omisos a esto, hay muchos documentos que nos llegan, un ejemplo es el Señor Secretario que nos envía y no los leemos, yo les he dicho a mi gente de qué me hablas, y es porque nos envolvemos en una nube de trabajo que olvidamos cosas muy importantes, hoy en día la parte del Comité es una parte muy importante compañeros, lo vemos en las noticias todos los días y lo que menos queremos es que nuestra Secretaría sea una más, por lo que considero que muchas de las decisiones que vamos a tomar en este Comité con respecto a la intervención nos pueda permitir trascender dentro de la Secretaría, aun sabiendo que no va a ser fácil, existen áreas muy complicadas, aunque yo tengo apenas ocho meses aquí, he visto cosas muy sorprendentes. Pero como Director General tengo un acceso rápido, y me gusta la focalización, pero también no debemos de tratar como niños chiquitos a los trabajadores y trabajadoras, sino que tomen los cursos y sepan lo que tienen y no que hacer, ya que muchas veces uno como jefe esta empapado de trabajo, y como se debe entregar la información al superior solo delegamos, por lo que considero debemos de tener procedimientos necesarios y a la mano, así que agradezco todos los comentarios y ya vemos que tenemos focalizado el problema y ahora hay que interactuar más y sobretodo manejar la parte preventiva en cada área, me gustaron las ideas de hoy ahora permítannos que en la próxima sesión las expongamos de una mejor manera, además de que tenemos un punto a favor, contamos con más miembros, estuvimos trabajando durante casi todo el año con solo cuatro personas, sin embargo ahora con la lluvia de ideas podemos hacer un mejor trabajo. Así que ahora vamos a concentrarnos en realizar acciones que nos permitan mejorar todas estas problemáticas que estamos enfrentando.

La Mtra. Beatriz hace mención del día naranja (25 de noviembre) que esta campaña no fuera de un solo día, sino que fuera permanente, sabemos que la mayoría de la violencia es contra mujeres, pero también existe la violencia "entre" mujeres, por lo tanto considero importante crear conciencia entre nosotras, que sea una red de apoyo, ya que personalmente he visto a compañeras llorando en los baños y esto no debe ocurrir, por lo que considero que mejorar el clima laboral puede incluso aumentar la productividad de la gente y que trabajen más a gusto, y he notado que únicamente cambian las cosas cuando el OIC se presenta para investigar, pero igual es solo un tiempo, no es permanente, como el círculo de violencia que llega a la luna de miel pero vuelven a la realidad, por eso deseo que sea permanente y que se preste ayuda, hay compañeras que viene aquí con unas caras que parece que no tuvieran

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



de otra al venir a laborar y eso no está bien, por lo que propongo la promoción permanente de la no violencia.

No habiendo más comentarios se pasa al siguiente punto del Orden del Día.

Punto IV:

Refiere a los Avances del Programa Anual de Trabajo 2019, mismo que les fue enviado por correo electrónico que fue la valoración general del mismo. Y el comentario por esta Presidencia y la Secretaría Ejecutiva es que ha dado cumplimiento a todas las etapas, la primera trata sobre la difusión, la segunda sobre la actualización de los documentos que marcan los lineamientos que rigen la actuación de este Comité, en este punto vale la pena hacer puntualizaciones, para la actualización de los documentos que norman a este Comité desafortunadamente tuvimos muy poca participación por parte de los miembros en la revisión y propuestas de mejora de estos documentos, básicamente recibimos solamente dos propuestas por lo que yo hago la invitación a los miembros de este Comité para que el próximo año, como la actualización se hace anualmente, la interacción entre todos los integrantes de este Comité en la actualización de estos documentos vaya cambiando de acuerdo a las necesidades que se van detectando durante el desempeño de las funciones que nos corresponden y todos seamos más colaborativos; pero sin embargo, cumplimos con la actualización de los documentos.

En la atención de quejas, la recomendación sería, y no obstante se ha atendido de la mejor manera, punto uno la temporalidad que la norma marca para la atención de quejas que son tres meses, en ese sentido vale la pena hacer hincapié en que los Subcomités deberán integrarse y actuar para cumplir con esta meta, y agradecer sobretodo la participación de quienes durante este año han apoyado integrando a los Subcomités de investigación, e invitar a que quienes no han participado se sumen, desafortunadamente no se ha logrado abatir la presentación de quejas por lo tanto se necesitará en futuro seguir integrando este Subcomité.

En el tema de capacitación se tiene un problema que parte del Comité hacia afuera, es del personal de la Secretaría que solicita capacitarse en el conocimiento del tema del Código Ética, del Código de Conducta, pero también es cierto que nuestro Programa de Trabajo lo establece como una de las actividades, y nosotros como miembros de este Comité se requiere que participemos en la capacitación relacionada con ética e integridad, les estuvimos enviando correos electrónicos con los programas de cursos que se establecieron para este año, entre ellos los que difundió la Secretaría de la Función Pública, INMUJERES, la Comisión Nacional de Derechos Humanos e incluso los que oferto la SEMARNAT en el Programa Anual de Capacitación, que fueron cursos de compra, y desafortunadamente no tuvimos



mucha participación por parte de los miembros de este Comité. Y quiero decirles que todas esas participaciones forman el cumplimiento de este Programa que es evaluado por la Secretaría de la Función Pública, y en enero nos presentan una Cédula con la evaluación en puntos, porque cada una de estas actividades equivalen a un número de puntos, y eso es una calificación para la Secretaría en la actuación del Comité. Hasta ahora hemos recibido buenos comentarios por parte de la Secretaría de la Función Pública, nuestras evaluaciones han sido en un rango de buenas, pero no se alcanzado la excelencia y uno de los puntos que nos han fallado ha sido esta parte de la falta de participación de cursos de capacitación, así que la invitación es para que los miembros de este Comité se adhieran a los programas, por el momento hay cursos, por lo que se está en tiempo, pero iniciar el 2020 con la iniciativa de participación.

La Lic. Cristina propone, sin afán de justificarse, reviso en su correo los cursos, sin embargo es imposible asistir a los presenciales, y más en una oficina fuera de las instalaciones, y también llegaron las propuestas en línea. Pero no supo bien elegir entre todos los que se presentaron, por lo que sugiere se envíe una lista con los cursos básicos que se deben de tomar, y así comprometerse a tomar en seis meses esos cursos que todos los integrantes del Comité deben de tomar, y así mandarlos en línea y establecer el compromiso de realizarlos.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que los cursos de capacitación se difunden en dos vertientes, uno es un paquete de cursos que se difunden a todo el personal de la Institución y que van en imágenes, incluso contando las semanas de promoción, y otros son los que se envían específicamente a los integrantes del Comité. Y la gran mayoría de los cursos a los que los invitamos a ustedes en los correos de la cuenta de Comité de Ética son cursos en línea, porque sabemos la dificultad de ir de un lugar a otro por la gran carga de trabajo. Y entre los cursos a los que se le invitó estuvo el de certificación para Personas Consejeras en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual, no obstante se tienen a dos personas consejeras en la Secretaría y aun así la invitación se hizo a todos los miembros del Comité. Y cabe señalar que los cursos en línea cuentan con un mes para realizarse y están abiertos las 24 horas del día.

En el tema de las encuestas, por parte de este Comité se difundieron, sin embargo la Secretaría de la Función Pública invitó a participar a todos los miembros de la Secretaría en una encuesta que tiene que ver con el desempeño del Comité de Ética, y sobre todo si conocen que existe el Comité de Ética, sobre su percepción con la integridad, con la integridad pública, etc... y en este punto en particular obtuvimos una baja participación por parte de la Secretaría ya que no rebasamos las trescientas encuestas realizadas de 3,452 servidores públicos, así que la participación fue muy baja, y se espera ahora la recomendación de la Secretaría de la Función Pública al

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



respeto, así que a manera de abatir este rezago lo que se va hacer en el próximo ejercicio es acompañarnos de ustedes, miembros del Comité para la difusión en las áreas para que el mayor número de personas participe en este tipo de encuestas. Lo que se hizo fue solicitar ayuda de los Jóvenes Construyendo el Futuro para invitar por áreas al mayor número de personas posibles a participar, pero no se cuenta con tanto personal como para abordar a todo el edificio.

Así que en lo general se dio cumplimiento a todas las metas establecidas en el Programa Anual de Trabajo 2019, eso gracias a la participación de todos ustedes y de la Secretaría en general, ahora esperamos que la evaluación global de la Función Pública sea en un buen sentido para este Comité. Por lo que en cuanto recibamos la cédula la compartiremos con ustedes.

El Presidente Suplente indica que una vez expuestos los Avances del Programa anual de Trabajo 2019 ante este Órgano Colegiado, pregunta si existe algún comentario. Al no haber otro comentario solicita la aprobación del mismo.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que se aprueban los Avances del Programa Anual de Trabajo 2019 por mayoría de votos **Acuerdo 03/3aO/2019**.

Punto V:

El Secretario Ejecutivo Suplente, indicó que refiere a la presentación de la queja recibida el pasado 15 de noviembre del año en curso, asignada con el folio 012/2019, de cuyo análisis y lectura se desprende, siempre y cuando el pleno del Comité esté de acuerdo, un presunto caso de Acoso Sexual, que ocurre durante una comisión a Los Cabos, y procede la Dirección General de Zona Federal Marítimo Terrestre y Ambientes Costeros, no se omite señalar que la C. María Angélica Pineda Moctezuma, que es la persona consejera en esta Secretaría, se puso en contacto con la víctima enviando la relatoría de lo dicho en la entrevista a la cuenta electrónica del Comité, misma que fue compartida a todos los presentes a través de correo electrónico.

El Presidente Suplente toma la palabra e indica que se solicita del apoyo de los integrantes del Comité para la creación de un Subcomité de Investigación para el desahogo de la queja. El Subcomité queda integrado de la siguiente manera: Lic. Alberto Ramírez Barajas, Lic. Rogelio Altamirano García y la Lic. Cristina Martin Arrieta.

Después de esto el Presidente Suplente procede con la votación para dar vista al Órgano Interno de Control de la queja 012/2019 y emitir en eses sentido la resolución de la misma.



Se aprueba por unanimidad proceder a dar vista al Órgano Interno de Control de la queja 012/2019 dado que se trata de una queja de Acoso Sexual **Acuerdo 04/3aO/2019.**

Punto VI:

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que este corresponde a los Asuntos Generales, por lo que pregunta si alguien desea comentar algo.

El asesor del Órgano Interno de Control comenta que al dar vista al Órgano Interno de Control de la queja 012/2019 por un presunto caso de Acoso Sexual, conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y con relación a los Subcomités que se integran para las quejas el Protocolo marca que la Secretaría Ejecutiva del Comité debe ser parte del Subcomité para que se prevea esa parte y que este con el Subcomité que se acaba de integrar.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que la Secretaría Ejecutiva dentro del manual que establece el funcionamiento y organización del funcionamiento del Comité de Ética, marca que el Secretario Ejecutivo proveerá de la información necesaria al Subcomité que se forme, y en la medida de lo posible acompañará al Subcomité en la integración de la documentación y de los expedientes correspondientes, pero la sugerencia de una participación activa no se especifica en los lineamientos.

El asesor del Órgano Interno de Control indica que conforme a los lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal, publicado el 22 de agosto de 2017, señala que para el cumplimiento de las funciones del Comité podrá establecer Subcomités pero que "la Secretaría Ejecutiva" estará a cargo de los Subcomités.

El Secretario Ejecutivo indica que no forma parte del Subcomité en lo que respecta al funcionamiento, solamente facilita el expediente e incluso ayuda en la reservación de salas de juntas; la Secretaría Ejecutivas los apoyará en esos aspectos. Pero cabe señalar que el Secretario Ejecutivo no interviene en las entrevistas de investigación, y tampoco en las decisiones y en las conclusiones que tome el Subcomité, solo se otorga un apoyo administrativo y logístico.

La Mtra. Beatriz comenta que en el caso de la queja 012/2019 sobre Acoso Sexual, el Órgano Interno de Control la pueda separar de su presunto agresor, ya que son tres meses de investigación, o bien el Comité de Ética tenga la facultad de llevar a cabo esta medida preventiva de alejar a la víctima del agresor.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que de acuerdo al Procedimiento de Atención a Quejas, mezclado con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del



hostigamiento sexual y acoso sexual, lo que se prevé es que primero la queja se presente ante el Comité, el Comité una vez conociendo los hechos determina si se admite la queja, a partir de que se admite la queja el Presidente y el Secretario Ejecutivo actúan para establecer las medidas preventivas, que bien mencionas, la primer medida el acercamiento con la persona consejera con la presunta víctima, y a partir de ese punto propiciar la protección, pero la protección tiene que estar avalada por la presunta víctima, por lo que la persona consejera le informa que puede ser cambiada de área si así lo desea mientras se llevan a cabo las indagatorias y se emiten las resoluciones, si la presunta víctima acepta ya se llevan a cabo los mecanismos laborales administrativos para separarla temporalmente del área, por lo que en este momento estamos en el primer punto que es la aceptación de la queja.

La Lic. Gabriela pregunta si a la presunta víctima va a contar con un acompañamiento durante todo el proceso de la queja.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que sí, que en el momento en que se aceptó la queja la persona consejera va a estar en constante comunicación con la presunta víctima, y el Comité debe comunicar a la persona consejera los avances que se van dando, todo es a través de la persona consejera para no propiciar la revictimización, la persona consejera está preparada por el curso de la INMUJRES para llevar a cabo esta ayuda.

La Lic. Cristina indica que en el punto de la no revictimización de la presunta víctima al dar vista al OIC, parecería que se van a tomar dos carriles, cumpliendo lo que marca el Comité de Ética y lo que va hacer el OIC en función del Protocolo, pero ella considera que se hace exactamente a las misma investigación y se investiga a las mismas personas OIC y Comité de Ética, eso podría evitarse porque si en este momento se determina dar vista al OIC ellos van a investigar y entrevistar al igual que nosotros, así que no se si esto se pueda evitar al trabajar conjuntamente OIC y Comité de Ética y así evitar la revictimización, al evitar entrevistar dos veces. La pregunta es ¿qué se prevé? O ¿qué se puede hacer? Para evitar esto.

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que administrativamente primero el Subcomité debe realizar la investigación, una vez terminada el OIC solicita mediante oficio los avances que obtuvieron y la sustentación de la queja y a partir de ahí ellos comienzan su investigación, derivado de los hallazgos del Subcomité.

El asesor el OIC indica que el Comité es sólo para cuestiones de Ética y tiene un grado de alcance, sin embargo esta conducta ya rebasa eso ya es forzoso darle vista al OIC, por lo que el OIC debe investigar obligatoriamente para efectos de responsabilidad legal. Y en el momento en que se le notifica al Órgano Interno de Control, el comienza con su investigación.



El Secretario ejecutivo indica que la mecánica que se ha llevado a cabo una vez que se reciben quejas de este tema, como fue la 003/2019 es dar vista al OIC, y fue opinión por parte de ellos que como el caso de Hostigamiento Sexual rebasa las acciones del Comité de Ética ya que no podemos sancionar. Por lo que el Secretario ejecutivo Suplente propone que sea el OIC quien lleve a cabo la investigación para no revictimizar y, además obviar los tiempos de respuesta a las quejas de los tres meses, debido a que el OIC tiene como una de sus facultades, si llegara a encontrar elementos de sanción pudiera actuar ahorrando esos tres meses que nosotros invertimos de investigación.

El Lic. Pablo Ramírez precisa que son dos facultades diferentes las que lleva a cabo el OIC y el Comité de Ética, y considera que sustanciar la investigación con solo darle vista al OIC sería supeditar las acciones y facultades del OIC, lo cual no es así. Máxime porque se está investigando una acción que de ser cierta pues acredita sanción. Y la vista al OIC suma dentro de las indagatorias que se realicen para subsanar esta queja.

La Lic. Cristina insiste que si en el momento de estar sesionado se está notificando al OIC sobre la queja de Acoso Sexual, y al llevar a cabo dos investigaciones ¿no se cae en la revictimización de la presunta víctima? Esto porque una de las facultades más importantes del Comité es la protección inmediata de la presunta víctima.

La Lic. Laura indica que si es posible que el Comité y el OIC entrevisten a la par a la presunta víctima para no caer en la revictimización.

La Mtra. Beatriz indica que sería una buena medida que el OIC actúe de inmediato y no llevar a cabo dos investigaciones, por el tipo de conducta que se está presentado, hacer pasar a la presunta víctima por el mismo proceso dos veces es mucho, recordemos el caso de la persona que fue asesinada por su expareja recientemente por seguir tanto protocolo y no llevar a cabo acciones, que en este caso el OIC es el único con esa facultad.

El Asesor del OIC indica que el Protocolo de Atención a Quejas y Denuncias tiene su procedimiento, por lo que recomiendo que se lleve a cabo el mismo, no saltarlo e ignorarlo, independientemente de que se haya dado vista al OIC y este lleve a cabo su investigación, y no esperar hasta que el OIC lleve a cabo el seguimiento y recomendación o sanción de esa queja. Ahora como medidas preventivas ¿qué está haciendo el Comité? ¿Qué medidas ha tomado?

El Secretario Ejecutivo Suplente indica que al ya aceptar la queja el Comité se va a preguntar a la presunta víctima si está de acuerdo en que se lleve a cabo un cambio de área.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the name "Cristina" and various initials.



El Lic. Pablo Ramírez indica que no se debe olvidar que existe una presunción de inocencia que no se debe olvidar en todo este proceso, porque de lo contrario violentaríamos los derechos laborales de esa persona.

La Lic. Gabriela menciona que de acuerdo a lo que comentó el OIC es dar seguimiento a la queja y tomar las medidas preventivas necesarias para no victimizar también al presunto agresor.

La Lic. Cristina insiste que no es el primer caso de agresión al que se ha enfrentado el Comité, y que el Protocolo indica claramente que se debe garantizar la integridad emocional, física y psicológica de la víctima y en mi experiencia el OIC al darle vista, emite de inmediato un oficio en el que nos indica como Comité que tomemos medida preventivas para el salvaguardo de la víctima y esa es la primer medida que se debe de tomar.

El Ing. López Bracho solo hace la precisión de que al solicitar el cambio de área para la presunta víctima, este no quede ahogado por los trámites, sino que sea de manera inmediata para salvaguardar a la víctima.

El Presidente Suplente indica que sin problema alguno él puede hacer el cambio de área de la presunta víctima, una vez que esta hable con la persona consejera para que esté de acuerdo con el cambio, en automático mediante oficio lo lleva a cabo, pero ahora existe otro punto es el de la investigación por ambas partes, y lamentablemente existe una investigación en el Comité y el OIC en conjunto hace la investigación, se está atacando por dos partes la queja, y es cierto la parte importante es el cuidado de la víctima, la separación del presunto agresor, por lo que asegura que es en cuestión de días ese proceso, y no es preguntarle si está de acuerdo, es saber en dónde sugiere ella este cambio para que se sienta cómoda. Pero la segunda parte que es la investigación en conjunto con el OIC, esto rebasa y se debe de exponer al titular del OIC, llegar a un acuerdo, mismo que se compartirá con ustedes, para evitar la revictimización que es el punto medular en nuestra atención de quejas y denuncias, y más por el tema de Acoso que hoy se expone.

No habiendo otro asunto, el Presidente Suplente agradeció la asistencia y participación de los integrantes del Comité, y dio por concluida la Tercera Sesión Ordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la SEMARNAT, a las 12:55 horas del mismo día de instauración.

Se levantó el acta correspondiente, quedando debidamente reconocidos y aprobados los acuerdos citados, en la sala 2 del piso 8, del edificio ubicado en Av. Ejército Nacional 223, Colonia. Anáhuac, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11320, procediendo a la firma de la misma.



Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2019

PRESIDENTE SUPLENTE

**LIC. ENRIQUE EMIGDIO HERRERA
SUÁREZ**

DIRECTOR GENERAL DE
DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIÓN.

**SECRETARIO EJECUTIVO
SUPLENTE**

LIC. ADRIÁN NIEVA VELASCO

DIRECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y
DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.

**LIC. OLGA CRISTINA MARTIN
ARRIETA**

TITULAR DE LA UNIDAD
COORDINADORA DE
DELEGACIONES

**ING. MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ
BRACHO**

DIRECTOR DE PLANEACIÓN



**Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.**

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2019

**LIC. PABLO ALBERTO
RAMÍREZ BARAJAS**

DIRECTOR DE LO
CONTENCIOSO

**LIC. GABRIELA MENDOZA
BORQUEZ**

DIRECTORA DE COTNROL
DE GASTO Y SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS

**BIOL. CLAUDIA FABIÁN
NAVARRETE**

JEFA DE DEPARTAMENTO DE
BIOSEGURIDAD

BIOL. NEYRA RAMÍREZ PALOMEC

ENLACE DE EVALUACIÓN TÉCNICA

(Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin)



Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2019

**MTRA. BEATRIZ STEPHANIE
FERNÁNDEZ GALÁN**

ASISTENTE EJECUTIVO
SECRETARIAL

**C. ARMANDO
GONZÁLEZ JUÁREZ**

TÉCNICO
ESPECIALIZADO

**LIC. LAURA SANDOVAL
GARCÍA**

COORDINADOR DE
UNIDAD DE SERVICIOS
ESPECIALIZADA EN P Y P

LIC. ROGELIO ALTAMIRANO GARCÍA
SUPERVISOR TÉCNICO

fo
G
R
D
A
N
E



**Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en
la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.**

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2019


**LIC. HUGO CÉSAR
BALCÓN NERIA**
SUPERVISOR DE QUEJAS


**LIC. NATALIA
CLEOPATRA VARGAS
CRUZ**
CONSULTORA