MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

ASEA
AGENCIA DE SEGURIDAD, ENERGÍA Y AMBIENTE

Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

Boulevard Adolfo Ruiz Cortines No. 4209, Col, Jardines en la Montaña, CP. 14210, Ciudad de México
Tel: (55) 9126-0100 www.gob.mx/asea

México 2021 Año de la Independencia

Contenido

PRESENTACIÓN 3
ANTECEDENTES 3
Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 4
Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés 5
1.- RESULTADOS DE CADA ACTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LA META ESTABLECIDA PARA CADA OBJETIVO 6
2. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERESES. 18
ANEXO 1 18
ANEXO 2 19
3. NÚMERO DE DENUNCIAS, ESTATUS Y SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN 20
4. NÚMERO DE ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES 20
5. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS 20
6. CONDUCTAS QUE EL COMITÉDE ÉTICA HAYA IDENTIFICADO COMO RIESGOS ÉTICOS 21
7. RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN 23
8. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS 24
9. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD, (EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 98 DE LOS LINEAMIENTOS) 25
10.- ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA. 25
CONCLUSIONES 25
GLOSARIO 25
FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL CEPCI 26

PRESENTACIÓN

De conformidad con "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", emitido el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, en específico al numeral 6 "Principios Criterios y Funciones", inciso o) de dichos lineamientos y tomando como base la "Guía de Evaluación de cumplimiento y Desempeño de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés", así como la Guía para la elaboración y presentación del Informe anual de Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", emitidas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflicto de Intereses (UEIPPCI); El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos (ASEA), presenta el Informe Anual de Actividades del ejercicio 2020.

ANTECEDENTES

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la ASEA (CEPCI de la ASEA) se instauró el día 15 de abril de 2016, fecha en la que se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria del 2016.
Respecto al desempeño del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la ASEA, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP), le ha otorgado una calificación del 100% de cumplimiento, en los ejercicios 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Cargo en el CEPCI	NOMBRE	Cargo en ASEA	Unidad Administrativa
Presidenta Titular	**María de la Cruz Zardain Borbolla**	**Titular de la Unidad de Administración y Finanzas**	**UAF**
Presidente Suplente	María Elisa León García	Directora General de Capital Humano	UAF/DGCH
Secretaria Ejecutiva	**Angélica María Murcia Arreola**	**Directora de Formación y Desarrollo Profesional**	**UAF/DGCH**
Miembro Titular Titular de Unidad	**José Luis González González**	**Titular de la Unidad de Supervisión, Inspección y Vigilancia Industrial**	**USIVI**
Miembro Titular Dirección General	**David Rivera Bello**	**Director General de Procesos Industriales**	**UGI**
Miembro Suplente	Dora Luz Llanes Herrera	Directora General de Gestión y Operación Integral	UGI
Miembro Titular Dirección de Área	**Carlos Dan Rubio Morán**	**Director de Área**	**USIVI**
Miembro Suplente	Walter Calvillo Elizondo	Director de Área	USIVI
Miembro Titular Subdirección de Área	**Elizabeth de la Cruz Luna**	**Enlace Administrativo**	**UNR**
Miembro Suplente	Francisco Amaral Rojas Jiménez	Subdirector de Área	UAF
Miembro Titular Jefatura de Departamento	**Paola Kristal Durante Pérez**	**Jefe de Departamento de Inspección**	**UAJ**
Miembro Titular Enlace	**Eligio Nava Herrera**	**Asistente de logística**	**UAF**
Miembro Suplente	Alejandro Jerónimo Soto Ramirez	Asistente de logística	UGI

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

CARGO EN EL CEPCI	NOMBRAMIENTO	NOMBRE	CARGO
Asesor	Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos	Laura Josefina Chong Gutiérrez	Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos en ASEA
Asesor	Representante del OIC de la SEMARNAT	Víctor Manuel Muciño García	Titular del OIC en SEMARNAT

1.- RESULTADOS DE CADA ACTIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LA META ESTABLECIDA PARA CADA OBJETIVO

Actividades del Programa Anual de Trabajo del CEPCI-ASEA 2020, PAT 2020

I. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Indicador	Indicador de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.
Objetivo	Las personas servidoras públicas del organismo reciben capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública o prevención de conflictos de intereses
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de ASEA han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.
Cumplimiento de la Meta	**Al finalizar el año 2020, se capacitó al 100% del personal de la ASEA, con al menos un curso en materia de ética e integridad pública, o de prevención de conflictos de Interés**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
1.1.1	Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCI y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.	Durante 2020, se realizó la difusión permanente de los materiales proporcionados por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) mediante el correo institucional Comunidad ASEA, en los que informaba las diversas emisiones del curso "Nueva Ética e Integridad en el servicio público"; así mismo se daba seguimiento a la capacitación del personal a través de la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional en coordinación con los Enlaces Administrativos. Por lo que respecta a los integrantes del CEPCI se les envió correo electrónico solicitando realizaran el curso y entregaran evidencia de la acreditación a la Secretaria Ejecutiva para el registro correspondiente.

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
1.1.2	Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.	Durante 2020, se realizó la difusión permanente de los materiales proporcionados por la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI) mediante el correo institucional Comunidad ASEA, en los que informaba las diversas emisiones del curso "Nueva Ética e Integridad en el servicio público", Los Conflictos de Intereses en el ejercicio de la Función Pública"; así mismo se daba seguimiento a la capacitación del personal a través de la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional en coordinación con los Enlaces Administrativos de cada Unidad Administrativa en los cursos "Súmate al Protocolo", "Inducción a la Igualdad entre hombres y Mujeres" impartidos por INMUJERES, así como los cursos en materia de discriminación impartidos por el CONAPRED y derechos humanos impartidos por la CNDH. Por lo que respecta a los integrantes del CEPCI, se les envió correo electrónico solicitando realizaran los cursos y entregaran evidencia de la acreditación a la Secretaria Ejecutiva para el registro correspondiente.

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.
Objetivo	Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCI haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés programadas por el CEPCI han sido realizadas.
Cumplimiento de la Meta	**Al finalizar el año 2020, se cumplieron el 100% de las acciones de capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, programadas por el CEPCI.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
1.2.1	Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCI u otra instancia imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	Con fechas 20 de mayo y 05 de agosto de 2020, se solicitó vía correo electrónico, dirigido a la Lic. Diana Sánchez Flores de la UEIPPCI, apoyo para realizar la capacitación del personal de la Agencia en materia de Conflictos de Intereses.
1.2.2	Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.	Con fecha 24/06/20 el CEPCI, a través de su Secretaria Ejecutiva, envió la Propuesta del Programa de Capacitación en materia de Ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses de las personas servidoras públicas de la Agencia para los años 2020-2024, a la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional en la Dirección General de Capital Humano para su consideración, y la evidencia fue incorporada oportunamente a la plataforma del SSECCOE.

II Difusión

Indicador	Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.
Objetivo	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de ASEA en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.
Meta	Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.
Cumplimiento de la Meta	**Al finalizar el año 2020, se cumplieron el 100% de las acciones de difusión programadas por el CEPCI, así como las que fueron solicitadas por la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
2. 1. 1	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	Durante 2020, de manera permanente se realizó la difusión de contenidos sobre la Nueva Ética Pública, las evidencias fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI
2. 1. 2	Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materiales de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	Durante 2020, de manera permanente se realizó la difusión de contenidos sobre los Conflictos de Intereses, las evidencias fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI.
2. 1. 3	Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEPPCI.	Durante 2020, de manera permanente, se realizó la difusión de contenidos proporcionados por la UEPPCI, las evidencias fueron incorporadas oportunamente al SSECCOE de la UEPPCI.

2. 1. 4	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Durante 2020, de manera permanente se realiza la difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, las evidencias de la difusión fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI.
2. 1. 5	Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	En 2020, de manera permanente se realizó la difusión de los materiales proporcionados por la Dirección General de Responsabilidades y Verificación Patrimonial de la SFP y otros, referentes a las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas; las evidencias fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI.
2. 1. 6	Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	En 2020 de manera permanente, se realizó la difusión de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, las evidencias fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI.
2. 1. 7	Difundir la campaña “Cultura de la Denuncia” en el marco del acuerdo que establece los lineamientos para la Promoción y Operación del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	De manera permanente se difundió la campaña "Cultura de la Denuncia" y las evidencias fueron incorporadas de manera oportuna al SSECCOE de la UEPPCI.

III. Atención a Denuncias en materia de Ética, Integridad Pública y conflictos de Interés

Indicador	Indicador general de eficacia en atención a denuncias.
Objetivo	Atender las denuncias que se presenten al CEPCI de ASEA.
Meta	Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCI fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.
Cumplimiento de la Meta	**Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
3. 1. 1	Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCI conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de estas, que el CEPCI haya aprobado.	Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI
3. 1. 2	Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para presentar éstas ante el CEPCI.	Durante 2020 se actualizaron el Procedimiento y Protocolo para tender Denuncias, y fueron incorporados oportunamente al SSECCOE.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.
Objetivo	Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual y hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Cumplimiento de la Meta	**Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI por Hostigamiento sexual y acoso sexual.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
3. 2. 1	Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCI, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI por Hostigamiento sexual y acoso sexual.

Indicador	Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.
Objetivo	Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCI reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia.
Meta	Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presentan ante el CEPCI, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.
Cumplimiento de la Meta	**Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI por discriminación o por violencia laboral.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
3. 3. 1	Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	Durante 2020 no se atendieron, ni presentaron denuncias ante el CEPCI por discriminación, ni por violencia laboral.

IV. Operación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Indicador	Indicador de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
Objetivo	Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.
Meta	Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.
Cumplimiento de la Meta	**En 2020 se atendieron en tiempo y forma el 100% de las actividades de gestión del CEPCI.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
4. 1. 1	Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	De manera oportuna, durante 2020 se realizó la actualización del Directorio de Integrantes del CEPCI, de conformidad con el calendario establecido en el Tablero de Control para la evaluación Integral de los CEPCI´s.
4. 1. 2	Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	Durante 2020 de manera oportuna, se realizó el registro de las sesiones y actas de cada una de las 3 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias celebradas por el CEPCI en el SSECCOE de la UEPCCI.
4. 1. 3	Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal de organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	Oportunamente se atendieron los cuestionarios electrónicos emitidos por la UEPPCI; así mismo se difundió la invitación a responder la encuesta de cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
4. 1. 4	Incorporar al sistema informático de la UEPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	Se incorporaron oportunamente los documentos sustantivos aprobados por el CEPCI, al SSECCOE: • Bases de integración, organización y funcionamiento del CEPCI. • Procedimiento para la presentación y atención de denuncias. • Protocolo para la atención de denuncias. • Código de Conducta.

Indicador	Indicador de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y opiniones emitidas.
Objetivo	Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCI emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo.
Meta	Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCI a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.
Cumplimiento de la Meta	**En 2020 se atendieron en tiempo y forma el 100% de las actividades de gestión del CEPCI.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
4. 2. 1	Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCI emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	Durante el primer semestre de 2020 se incorporó al SSECCOE, la evidencia de las recomendaciones emitidas por el CEPCI a las denuncias atendidas en 2019.

Indicador	Indicador de suscripción de compromiso con el Código de Conducta.
Objetivo	Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta.
Meta	Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.
Cumplimiento de la Meta	Durante 2020 el 92% del personal, suscribió la Carta compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
4. 3. 1	Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.	Se generó un video en el que el Director Ejecutivo de la ASEA, firma la Carta Protesta e invita a las personas servidoras públicas de la Agencia, a realizar lo mismo. Dichas cartas se encuentran en proceso de firma y a la fecha se tiene el 92% de avance.
4. 3. 2	Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.	Se generó un video en el que el Director Ejecutivo de la ASEA, firma la Carta Compromiso y la Carta Protesta con el Código de Conducta, e invita a las personas servidoras públicas de la Agencia, a realizar lo mismo. Dicho video es difundido de manera permanente, a través del correo institucional "Comunidad ASEA".

V. Mejora de Procesos

Indicador	Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.
Objetivo	Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.
Meta	Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.
Cumplimiento de la Meta	**Se identificaron los 5 procesos con riesgos de Integridad presentes en los principales procesos sustantivos de la Agencia.**

Clave Actividad	Actividad	Cumplimiento
5. 1. 1	Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	Se realizó la identificación de los riesgos de integridad en los principales procesos sustantivos de la Agencia por parte del CEPCI. Dicha actividad fue incorporada en el SSECCOE el 28/08/2020.

2. NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS EN LAS MATERIAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERESES.

Como se indicó en el cuadro que contiene las actividades realizadas para dar cumplimiento al PAT 2020, en cuanto a las actividades referentes a la capacitación, se informa que se capacitó al 100% del personal de la ASEA, en por lo menos un curso en materia de ética pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad y no discriminación, prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como en transparencia.

Asimismo, se informa que el 100% de los integrantes del CEPCI, se capacitaron en por lo menos, los siguientes cursos: Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público, Prevención de Conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público, Súmate al Protocolo e Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres (anexos 1 y 2).

ANEXO 1

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas / que acreditaron el curso de:						Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público (SICAVISP)	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público (SICAVISP)	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y Acoso Sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el CEPCI (Inducción a la Igualdad entre hombres y Mujeres, INMUJERES)	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el CEPCI (Ley Federal de Austeridad Republicana, SICAVISP)	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el CEPCI (Responsabilidad Administrativas de las Personas Servidoras Públicas - SICAVISP)	
Enero	0	0	0	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	0	0	0	0
Marzo	0	0	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	0	0	0
Mayo	2	0	2	0	15	0	19
Junio	17	0	0	0	114	48	179
Julio	118	0	74	57	8	149	406
Agosto	102	9	68	121	126	7	433
Septiembre	34	42	23	26	8	36	169
Octubre	5	8	16	15	1	2	47
Noviembre	10	4	10	7	1	0	32
Diciembre	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	0
Total	**288**	**63**	**193**	**226**	**273**	**242**	**1285**

ANEXO 2

Nombre del o de la Integrante del CEPCI	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller:					Total
		La Nueva Ética e Integridad en el servicio público (SICAVISP)	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público (SICAVISP)	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y Acoso Sexual (INMUJERES)	Sistema Ciudadanos Alertadores internos y Externos de la Corrupción	Inducción a la Igualdad entre hombres y mujeres (INMUJERES)	
María de la Cruz M. Zardain Borbolla	Presidenta propietaria	1	1	1	1	1	5
María Elisa León García	Presidenta suplente	1	1	1	1	1	5
Angélica María Murcia Arreola	Secretaria Ejecutiva Propietaria	1	1	1	1	1	5
José Luis González González	Miembro titular de Unidad	1	1	1	1	1	5
David Rivera Bello	Miembro Titular de Dirección General	1	1	1	1	1	5
Dora Luz Llanes Herrera	Miembro Suplente	1	1	1	1	1	5
Carlos Dan Rubio Morán	Miembro Titular Dirección de Área	1	1	1	1	1	5
Walter Calvillo Elizondo	Miembro Suplente Dirección de Área	1	1	1	1	1	5
Elizabeth de la Cruz Luna	Miembro Titular Subdirección de Área	1	1	1	1	1	5
Francisco Amaral Rojas Jiménez	Miembro Suplente	1	1	1	1	1	5
Paola Kristal Durante Pérez	Miembro Titular Jefatura de Departamento	1	1	1	1	1	5
Eligio Nava Herrera	Miembro Titular Enlace	1	1	1	1	1	5
Alejandro Jerónimo Soto Ramirez	Miembro Suplente	1	1	1	1	1	5
Total		**13**	**13**	**13**	**13**	**13**	**65**

3. NÚMERO DE DENUNCIAS, ESTATUS Y SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN

Como se muestra en el cuadro que contiene las actividades realizadas para dar cumplimiento al PAT 2020, respecto a las Denuncias, se informa que durante 2020 no se presentaron ni atendieron Denuncias ante el Comité por presuntos casos de Hostigamiento sexual o acoso sexual, ni por presuntos casos de no igualdad o discriminación, ni por vulneraciones al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, ni al Código de Conducta.

4. NÚMERO DE ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES

Al no presentarse ni atenderse denuncias ante el CEPCI, tampoco se realizaron acciones por mediación entre las partes.

5. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS

Al no presentarse ni atenderse Denuncias ante el CEPCI durante 2020, no fue necesario emitir Recomendaciones ni dar seguimiento a las mismas

6. CONDUCTAS QUE EL COMITÉDE ÉTICA HAYA IDENTIFICADO COMO RIESGOS ÉTICOS

Como se indica en la actividad 5.1.1 del PAT 2020, el Comité de Ética en coordinación con las áreas sustantivas de la Agencia realizó la identificación de Riesgos Éticos, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

UR	Actividad
UNIDAD DE NOMATIVIDAD Y REGULACIÓN	1. Emitir normatividad que regula las actividades del sector hidrocarburos en materia ambiental, de seguridad industrial y operativa, que favorezca a una asociación o grupo de regulados. 2. Obtener algún beneficio para si o para terceros, al emitir la normatividad que regula las actividades del sector hidrocarburos en materia ambiental, de seguridad industrial y operativa. 3. Discriminar a los regulados y sus asociaciones, al emitir la normatividad que regula las actividades del sector hidrocarburos en materia ambiental, de seguridad industrial y operativa 4. Tratar a los Regulados y sus asociaciones, fuera del marco del Código de Conducta de la Agencia y el Código de Ética de las personas servidora públicas del Gobierno Federal, y de las disposiciones legales aplicables, respecto a los asuntos que por su naturaleza deban ser tratados en una audiencia.
Unidad de Gestión Industrial	1. No cumplir con los criterios establecidos en el código de conducta de la Agencia, respecto a lo previsto para las audiencias con regulados. 2. No expedir, modificar, suspender, revocar o anular, total o parcialmente, los permisos, licencias y autorizaciones en materia ambiental, de seguridad industrial y seguridad operativa para la realización de las actividades en materia de recursos convencionales, recursos no convencionales marítimos y recursos no convencionales terrestres, de conformidad con las disposiciones normativas y jurídicas aplicables. 3. No expedir, modificar, suspender, revocar o anular, total o parcialmente, las certificaciones como auditores externos del Sector, de conformidad con las disposiciones normativas y jurídicas aplicables. 4. No autorizar y acreditar a personas físicas o morales, para que lleven a cabo las actividades de supervisión, inspección y verificación, evaluaciones e investigaciones técnicas referidas en la Ley, de conformidad con las disposiciones normativas y jurídicas aplicables. 5. No aprobar la operación de los organismos de certificación, los laboratorios de prueba o de calibración y las unidades de verificación acreditados para

UR	Actividad
	evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas que apliquen al Sector, de conformidad con las disposiciones normativas y jurídicas aplicables. 6. No expedir, modificar, suspender, revocar o anular, total o parcialmente, los permisos, licencias y autorizaciones en materia de protocolos de atención de emergencias, situaciones de riesgo crítico o aquéllas que puedan ocasionar un daño grave a las personas o a los bienes y al medio ambiente, incluyendo los mecanismos financieros de cobertura de riesgos, de conformidad con las disposiciones normativas y jurídicas aplicables. 7. No expedir, modificar, suspender, revocar o anular, total o parcialmente, los certificados de cumplimiento de los Regulados, relativos a los programas de certificación en seguridad industrial, seguridad operativa y protección al medio ambiente, este último con base en el principio de autogestión, que establezca la Agencia.
Unidad de Supervisión Inspección y Vigilancia Industrial	1. No requerir a las unidades administrativas competentes de la Agencia, la suspensión o la revocación de autorizaciones, permisos, licencias o concesiones. 2. No supervisar y vigilar a las personas físicas o morales autorizadas y acreditadas por la Agencia, para llevar a cabo las actividades de supervisión, inspección y verificación, evaluaciones e investigaciones técnicas referidas en la Ley. 3. No supervisar y vigilar a los organismos de certificación, los laboratorios de prueba o de calibración y las unidades de verificación, acreditados para evaluación de la conformidad de las normas oficiales. 4. Recibir gratificación o remuneración de parte de los Regulados, cuando realicen inspecciones o verificaciones. 5. Recomendar a un tercero como asesor o remediador, de las no conformidades derivadas de la inspección. 6. Discriminar a los regulados durante las visitas de inspección. 7. No requerir u ordenar la comparecencia de los representantes de los Regulados en todas aquellas diligencias y actuaciones que realice en ejercicio de las atribuciones que le confiere el presente artículo.

7. RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN

A continuación, se presentan los resultados de los cuestionarios que aplicó la UEPPCI de la Secretaría de la Función Pública, entre el 07 de octubre y el 04 de diciembre de 2020, en los que la ASEA, obtuvo los siguientes resultados:

Comparativo de resultados por Indicador 2020 vs 2019			
Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...		**ASEA 2020**	**ASEA 2019**
Principio	Legalidad	9.23	8.32
	Honradez	9.25	8.28
	Lealtad	8.97	8.13
	Imparcialidad	8.85	7.75
	Eficiencia	9.31	8.49
	Economía	9.34	8.55
	Disciplina	8.98	8.14
	Profesionalismo	9.07	8.15
	Objetividad	9.04	7.99
	Transparencia	9.26	8.45
	Rendición de cuentas	9.05	8.08
	Competencia por mérito	8.05	7.4
	Eficacia	9.03	8.18
	Integridad:	9.05	8.16
	Equidad	9.09	8.14
Valor	Igualdad y no discriminación	9.24	8.39
	Respeto	9.09	8.41
	Respeto a los Derechos Humanos	9.25	8.53
	Entorno Cultural y Ecológico	9.3	8.57
	Cooperación	9.05	8.15
	Liderazgo	8.87	7.99

Como se puede observar, en 2020 se incrementó la calificación en todos los indicadores evaluados.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los resultados 2020 vs 2019:

Año	Calificación	Participación
2019	8.2	63%
2020	**9.07**	**100%**

La calificación promedio de la Agencia en los 21 indicadores evaluados (Principios y Valores) fue de 9.07, en una escala de 0 a 10 puntos, tenemos un incremento en la calificación de un 10.6 % en comparación con los resultados de 2019.
Es importante destacar que los Principios y Valores mejor evaluados, fueron los siguientes:

- Principios: Economía, Eficiencia, Transparencia, Legalidad y Honradez.
- Valores: Entono Cultural y Ecológico, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y No discriminación, Respeto y Cooperación

En cuando a la comparación de los resultados obtenidos por la ASEA, el Sector Medio Ambiente y la APF, se observa que la Agencia obtienen la calificación más alta, de acuerdo con lo siguiente:

	ASEA	SECTOR	APF
Calificación	**9.07**	8.56	8.77

8. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS

Durante 2020 no se recibieron, ni atendieron peticiones ciudadanas ante el Comité de Ética.

9. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD, (EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 98 DE LOS LINEAMIENTOS)

Existe una campaña de difusión y sensibilización permanente para fortalecer la integridad en el desempeño del empleo cargo o comisión del personal de la Agencia y continuamos con un programa robusto de capacitación con diversa temática vinculada a la integridad del servicio público, en el cual ha participado el 100% del personal de la Agencia.

10.- ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Dado que no se presentaron, recibieron o atendieron denuncias que hayan vulnerado el Código de Ética o el Código de Conducta, no ha sido necesaria la implementación de acciones de mejora en la Unidades Administrativas.

CONCLUSIONES

La implementación de las acciones realizadas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la ASEA, han sido fundamentales para promover un desempeño íntegro de las personas servidoras públicas de la Agencia, adoptando conductas sustentadas en los valores contenidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, así como en el Código de Conducta Institucional.

El personal de la ASEA, se alinea a los valores institucionales con base en los principios y valores de la Nueva Ética Pública, fortaleciendo así la cultura institucional íntegra, ética y libre de discriminación o violencia.

GLOSARIO

CEPCI.- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

UEPPCI.- Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses
SFP.- Secretaría de la Función Pública

FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL CEPCI

PRESIDENTA

_____

LCDA. MARÍA DE LA CRUZ MONTSERRAT ZARDAIN BORBOLLA
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

SECRETARIA EJECUTIVA

_____

MTRA. ANGÉLICA MARÍA MURCIA ARREOLA
Directora de Formación y Desarrollo Profesional

MIEMBRO TITULAR

_____

MTRO. JOSÉ LUIS GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Titular de la Unidad de Supervisión, Inspección y Vigilancia Industrial

MIEMBRO TITULAR

_____

ING. DAVID RIVERA BELLO
Director General de Gestión de Procesos Industriales

MIEMBRO TITULAR

_____

ING. CARLOS DAN RUBIO MORÁN
Director de Supervisión, Inspección y Vigilancia de Distribución

MIEMBRO TITULAR

_____

LCDA. ELIZABETH DE LA CRUZ LUNA
Subdirectora, Enlace Administrativo

MIEMBRO TITULAR	MIEMBRO TITULAR
LCDA. PAOLA KRISTAL DURANTE PÉREZ Jefa de Departamento de Inteligencia de Inspección Industrial	**C. ELIGIO NAVA HERRERA** Enlace, Asistente de Logística

Esta Foja forma parte del Informe Anual de Actividades 2020 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos (ASEA), mismo que consta de 27 fojas.