

Informe Anual de actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés Anual

Tema: Difusión

Objetivo: Difundir valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos

Meta: Que el 100% del personal de la Secretaría de Cultura reciba la difusión de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.

Actividad: Difusión electrónica de valores, principios y reglas de integridad aplicables a todos los servidores públicos.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Subtema: Valores

Indicador: Índice de percepción sobre el cumplimiento del valor

Línea Base: Total Servidores Públicos Encuestados

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta

Tema Indicador: Difusión

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Copia electrónica de materiales de divulgación

Número de Actividad	Valor	Calificación
6	Valor de Interés Público	7.64
8	Valor de Rendición de cuentas	7.59
9	Valor de Transparencia	7.7
15	Valor de Equidad de Género	7.85
16	Valor de Igualdad y no Discriminación	7.88
17	Valor de Integridad	7.72
7	Valor de Respeto a los Derechos Humanos	7.97

Subtema: Principios

Indicador: Índice de percepción sobre el cumplimiento del principio.

Línea Base: Total Servidores Públicos Encuestados

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: a) Indicadores para evaluar el cumplimiento de los códigos de ética y de conducta

Tema Indicador: Difusión

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Copia electrónica de materiales de divulgación

Núm. de Actividad	Valor	Calificación
10	Principio de Imparcialidad	7.35
11	Principio de Eficiencia	7.64
12	Principio de Honradez	7.71
13	Principio de Lealtad	7.62
14	Principio de Legalidad	7.78

Otros valores que no fueron comprometidos, pero fueron evaluados en conjunto de los que se comprometió en la Secretaría

Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Dependencia o entidad
Respeto	7.9
Entorno Cultural y Ecológico	7.96
Cooperación	7.7
Liderazgo	7.28

Tema: Difusión

Objetivo: Dar a conocer al personal de la Secretaría de Cultura el Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Meta: Informar al 100% del personal de la Secretaría de la existencia del Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Actividad: Difusión permanente del Código de Conducta, Ética y de Prevención de Conflictos de Interés a través de diversos medios.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Número de Actividad: 2

Subtema: Difusión de los temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés

Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de difusión

Línea Base: 10

Frecuencia: Semestral

Categoría Indicador: b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Tema Indicador: Difusión

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Informes o reporte documentales de actividades

Valor: Regla de Integridad de Desempeño permanente con Integridad.

Acciones realizadas

Se realizaron pláticas de sensibilización a las y los servidores públicos de la Secretaría de Cultura en los valores y principios del Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y violencia laboral. La primera se realizó en el auditório de la secretaría de Cultura con una

participación de cerca de 120 personas, la segunda plática se efectuó por solicitud de la Dirección del Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, con la participación de 53 de los 60 funcionarios públicos que la integran. La tercera y cuarta sesión se realizó en las instalaciones del Museo de Culturas Populares.

Se **difunde permanente** mediante intranet de los documentos elaborados por el Comité de Ética, y relacionados a los temas de Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y violencia laboral.

Se elaboró y distribuyó por medios electrónicos y acompañando a los recibos de nómina, el **Tríptico de la Ley General de Responsabilidades Administrativas**:

Se **Difunde y Sensibiliza** permanente sobre el Código de Ética, Conducta y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura a través de los recibos de nómina.

Se incluyeron leyendas sobre Reglas de Integridad del Código de Conducta, Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Cultura en los recibos de nómina del personal:

Se realiza la **difusión permanente** de temas sobre Ética, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Recomendaciones para el uso del Lenguaje no Sexista, Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la Secretaría de Cultura, de la Política de igualdad laboral y no discriminación, el Código de Conducta de la Secretaría de Cultura, entre otros.

Se llevó a cabo el envío del formato **“Conoce a los integrantes de tu Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”**, mediante correo masivo y de manera permanente en la sección de Sitios de Interés – Ética y Conducta de la Intranet institucional. Se utilizó el formato de árbol colocando en las ramas las fotografías de los integrantes del Comité. Además, se mandó infografía por correo electrónico indicando como se conforma y que es el CEPCI.

Como parte de la **Campaña "Con pequeñas acciones fomentemos el Código de Ética"**, se ha difundido mediante correo electrónico masivo las siguientes infografías:

- a) “Juntos(as) por un servicio público más ético e íntegro.
- b) "Con pequeñas acciones fomentemos el Código de Ética"_ Principios Constitucionales.
- c) Sabías que... Rendición de Cuentas.
- d) Para nosotras(os) es suficiente que nos den las gracias

Se colocaron posters en todos los pisos y áreas estratégicas del edificio que ocupa la Secretaría de Cultura para fortalecer la **Campaña “Acoso, Acusa”**:

Asimismo, se incorporó en la página web de la Secretaría de Cultura una liga para acceder al material de la **Campaña: “Juega, diviértete, conoce y aprende tus principios constitucionales y valores del Código de Ética de los servidores públicos del**

Gobierno Federal”, la cual fue difundida mediante correo masivo al personal de la Dependencia.

Como parte de las acciones de difusión y sensibilización del Programa de Trabajo, se incluyó el tema de los Derechos Humanos y su relación con la Igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, realizando las siguientes actividades:

- Se elaboró una presentación sobre los Derechos Humanos y la Igualdad de Género, la cual se difundió mediante correo electrónico masivo de “Secretaría de Cultura Informa”.
- El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, invitó al personal de la Secretaría a visitar la liga de INMUJERES para conocer la información relativa a los Derechos Humanos e Igualdad de Género.
- Se realizó la difusión y sensibilización en materia de Derechos Humanos - Igualdad a través de los recibos de nómina

Se inició la campaña para prevenir actos contrarios a la Ética en esta época del año. Se hace referencia a la Ley General de Responsabilidades

Se realizó la difusión al interior de la Secretaría de Cultura, de una infografía y un tríptico que dan claridad sobre las funciones de la nueva figura de **“Persona Asesora”**:

La Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano, informó, que **previo al inicio de los cursos de capacitación se están proyectado los videos de difusión y sensibilización** que para el efecto tiene disponibles en su página el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). A continuación, se muestran los resultados de la difusión del video “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” durante los cursos impartidos presencialmente

Participantes	Entidad
257	UNAM-DGTIC
159	UNAM-FAD
16	UNAM-FES Aragón
172	UNAM-Facultad de Psicología
35	UAM Xochimilco

Se cuenta con las listas de difusión de los videos en los cursos impartidos presencialmente.

Se realizó una invitación para que las y los servidores públicos de la Secretaría de Cultura participen en **acciones de sensibilización, capacitación y fortalecimiento** en temas de Igualdad de Oportunidades y NO Discriminación, poniendo a disposición dos cursos optativos en línea y uno obligatorio en línea para todo el personal.

Se apoyó la campaña de lucha contra la homofobia, enviando por correo los carteles que para ese fin envió la Secretaría de la Función Pública.

En el marco del proceso de Certificación bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, se elaboraron carteles que se distribuyeron en los 11 recintos. De igual forma se envió por correo “Secretaría de

Cultura informa” carteles relativos a la certificación. La **Secretaría de Cultura se Certificó** incluyendo las oficinas centrales y varios recintos de los 13 organismos que la conforman.

Tema: Capacitación / Sensibilización

Objetivo: Impartir capacitación a los servidores públicos de la Secretaría de Cultura en los valores y principios del Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención, atención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y Violencia Laboral.

Meta: Impartir 4 cursos a los servidores públicos de la Secretaría de Cultura que contengan los temas de los valores y principios del Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad, y en materias específicas, respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad de Género, la prevención a la discriminación, prevención al hostigamiento y acoso, y Violencia Laboral.

Actividad: Capacitación en materia de ética, conducta e integridad.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Número de Actividad: 1

Indicador: Índice de eficacia en la implementación de acciones de capacitación.

Línea Base: 4

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Tema Indicador: Capacitación / sensibilización

Subtema: Capacitación

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Lista de asistencia a eventos, talleres, o capacitaciones

Valor: Valor de Respeto a los Derechos Humanos.

Acciones realizadas

Se desarrolló el **Programa Anual de Capacitación 2017**, a inicio de año se programaron 4 cursos en atención y seguimiento a lo programado en 2016, al ejecutarse la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) se incrementó a 9 los cursos relacionados a los temas que procura el CEPCI, los resultados son los siguientes:

Cursos impartidos	Asistentes
1.- Derechos Humanos	39
2.- Cómo fomentar un Ambiente Laboral basado en la Equidad de Género	22
3.- Equidad de Género	22
4.- Ética en el servicio público	38
5.- Identificación del Acoso Laboral y sus implicaciones legales	25
6.- Equidad de Género y No Discriminación	58
7.- Lenguaje incluyente y no sexista	49
8.- Ley Anticorrupción.	44
9.- Ley de Responsabilidades de Los Servidores Públicos	40

El indicador se cumplió al 100%

Tema: Atención a denuncias

Objetivo 1: Promover el uso del Procedimiento para la atención del trámite de la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta que es aplicable a los casos relacionados con Ética y conducta, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, (ASyHS).

Meta 1: Atender y dar seguimiento al 100% de los casos que se presenten a la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta en materia de Ética y conducta, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, (ASyHS).

Número de Actividad 1: 3

Indicador 1: Índice de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual.

Actividad: Atención a casos presentados en la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Línea Base: Número de Denuncias anual

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Tema Indicador: Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés

Subtema: Atención a denuncias

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Registros de quejas y denuncias

Valor: Regla de Integridad de Cooperación con integridad.

1 denuncia recibida/1 denuncia atendida = 100%

Objetivo 2: Promover el uso del Procedimiento para la atención del trámite de la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta que es aplicable a los casos relacionados con Ética y conducta, Discriminación y Violencia Laboral.

Meta 2: Atender y dar seguimiento al 100% de los casos que se presenten a la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta.

Número de Actividad 2: 4

Indicador 2: Índice de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.

Actividad: Atención a casos presentados en la Mesa de Atención a Solicitudes de Conflicto de Intereses en materia de Ética y Conducta.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Línea Base: Número de Denuncias anual

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Tema Indicador: Atención a denuncias en materia de ética, integridad pública y conflictos de interés

Subtema: Atención a denuncias

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Registros de quejas y denuncias

Valor: Regla de Integridad de Cooperación con integridad.

1 denuncia recibida/1 denuncia atendida = 100%

Acciones realizadas

SE recibieron 2 casos en la Mesa de atención a Solicitudes de Conflictos de Interés en materia de Ética y Conducta del CEPCI, se dio la siguiente atención.

1- Se levantó actas de hechos y relatoría de hechos, se presentan al CEPCI oficios de envió del acta y solicitudes de atención, la solicitud de ser atendido el caso por el CEPCI. Se designó equipo de trabajo con representantes del CEPCI de Ética, de la Dirección de Planeación y desarrollo de Capital Humano y de la Coordinación de Relaciones Laborales, se entrevistó a las partes y se determinó que la Coordinación de Relaciones Laborales daría seguimiento.

La parte denunciante expresa verbalmente ya no estar interesada en dar seguimiento, se espera la declinación formal.

El Comité de Ética, está programando capacitación en la Dirección Administrativa Correspondiente para prevenir futuros casos, ya se impartió la primera sensibilización para prevenir futuros casos.

2- Se designó equipo de trabajo con representantes del Comité de Ética, de la Dirección de Planeación y desarrollo de Capital Humano y de la Coordinación de Relaciones Laborales, se entrevistó a las partes, como la quejosa presento en paralelo la queja al OIC, este último dará el seguimiento al caso.

El Comité de Ética, está programando capacitación en la Dirección Administrativa Correspondiente para prevenir futuro casos, ya se impartió la primera sensibilización prevenir futuros casos.

Tema: Actividades / Gestión del CEPCI

Objetivo CEPCI en funcionamiento con instrumentos normativos actualizados que permitan su seguimiento, así como la rendición de cuentas sobre la ejecución de las funciones que de manera coordinada realiza con la UEEPCI.

Meta: Que los servidores públicos de la Secretaría atiendan las solicitudes de la Unidad.

Actividad: Atender las solicitudes de la UEEPCI.

Fecha Estimada Inicio: 02-01-2017

Fecha Estimada Fin: 29-12-2017

Número de Actividad: 5

Indicador: Índice de cumplimiento general del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Línea Base: Numero de Actividades Totales

Frecuencia: Anual

Categoría Indicador: b) indicadores para evaluar la actuación del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones sustantivas

Tema Indicador: Operación del CEPCI

Subtema: Actividades / gestión del CEPCI

Factores de riesgo: Intervención o injerencia de agentes ajenos afectan el trabajo del CEPCI

Mecanismo de verificación: Otro, especifique

Valor: Valor de Cooperación.

Acciones realizadas

Persona Asesora

Con fundamento en el numeral 12 del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, el Oficial Mayor de la Secretaría de Cultura designó a las 2 Personas Asesoras que orientarán y acompañarán a la(s) presunta(s) víctima(s) de actos discriminatorios:

Los 2 funcionarios cumplen con los requisitos indicados en el numeral 13 del citado Protocolo y han concluido la primera capacitación en el tema.

Actualización de los Integrantes e invitados del Comité en el sistema de la UEEPCI.

Se realizó la designación de la Mtra. María Eugenia Araizaga Caloca, Directora General de Administración como **Enlace del CEPCI ante la Secretaría de la Función Pública y se actualizó la Integración de los miembros del Comité en el sistema; se dio de alta a la Titular del Órgano Interno de Control y baja de los servidores públicos que ya no forman parte del Comité:**

Elección de nuevos integrantes del CEPCI 2018

Se presenta el Cronograma de actividades para la elección de los integrantes del CEPCI 2018-2019, este se elaboró con base en 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.

#	Actividades	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Publicación de la Convocatoria.	27/nov/2017	04/dic/2017
2	1ª etapa "Nominación": Recepción de auto postulaciones y/o nominaciones.	28/nov/2017	04/dic/2017
3	2ª etapa "Elección".	05/dic/2017	11/dic/2017
4	Integración de resultados.	12/dic/2017	12/dic/2017
5	Presentación de resultados al CEPCI durante la Tercera Sesión Ordinaria, para su aprobación.	13/dic/2017	13/dic/2017
6	Envío de notificación a los miembros electos.	14/dic/2017	14/dic/2017
7	Recepción de declinaciones.	18/dic/2017	19/dic/2017
8	En caso de la declinación del servidor público electo, notificación a los que hayan obtenido el siguiente mayor número de votos.	20/dic/2017	20/dic/2017
9	Difusión mediante correo electrónico "La Secretaría de Cultura Informa", de la integración del CEPCI 2018.	21/dic/2017	21/dic/2017

La convocatoria para la nominación se está publicando diariamente por correo de Secretaría de Cultura Informa durante los días de "Recepción de auto postulaciones y/o nominaciones."

Se actualizó el sistema que se utilizará para realizar las elecciones.

Buenas Prácticas

En atención a la solicitud de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses para compartir las **Buenas Prácticas** realizadas por las Dependencias y Entidades y enviarlas al correo uepci@funcionpublica.gob.mx con fecha límite: 11 de septiembre en formato libre, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de cultura, envió la descripción y evidencia documental de 16 actividades que ha realizado consideradas como buenas prácticas.

Certificación de Igualdad Laboral y no Discriminación

Como parte del seguimiento a las actividades derivadas de la Certificación de “Igualdad Laboral y no Discriminación”, y del mismo programa de protección civil, se programaron cursos y conferencias en esta materia.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

La dirección de Planeación y desarrollo del Capital Humano realizó la aplicación de la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la APF”.

Evaluación Anual presentada durante la segunda sesión ordinaria del CEPCI.

La UEEPCI realizó una revisión de las acciones realizadas por el CEPCI, encontrándose en el grupo 1, mismo que se compone de los CEPCIs que han cumplido con todas las acciones.

La UEEPCI elaboró la ficha técnica de Evaluación de cumplimiento 2017 en su eversión preliminar con corte al 27 de octubre obteniendo al momento 83 puntos.

Así mismo la UEEPCI realizó la “Evaluación Anual de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés” mediante una encuesta que fue difundida mediante correos de Secretaría de Cultura Informa” al personal de la institución.

La UEEPCI elaboró la ficha técnica de Evaluación de cumplimiento 2017 en su eversión preliminar con corte al 27 de octubre obteniendo al momento 83 puntos.

La última revisión a la evaluación se realizó el 17 de noviembre y aun no se ha recibido en la institución.

Así mismo la UEEPCI realizó la “Evaluación Anual de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés” mediante una encuesta que fue difundida mediante correos de Secretaría de Cultura Informa” al personal de la institución.

Los resultados de la encuesta se presentan en el correspondiente indicador de Sensibilización.