

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

*"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"*

### Asunto: 3. Informe Anual de Actividades (IAA) 2019.

Se presenta a consideración el Informe Anual de Actividades 2019 (IAA), lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 6. Principios, criterios y funciones, inciso o) del "Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" (Acuerdo), así como en la "Guía para la elaboración y envío del Informe Anual de Actividades 2019", de fecha 31 de diciembre del 2019, emitida por la Unidad de Ética Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

El IAA 2019 debe contener:

- i. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el programa anual de trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo, se describen en el **anexo 1**.
- ii. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados; se detalla en el **anexo 2**.
- iii. Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética, y en su caso, del Código de Conducta; se incluyen en el **anexo 3**.
- iv. Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad, y
- v. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Respecto de las fracciones **iv** y **v**, se informa que este Comité no solicitó a la Unidad de Ética recomendaciones sobre la actualización de posibles conflictos de intereses, y tampoco se tuvo conocimiento de solicitudes para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas.

Atento a lo anterior, se sugiere tomar el siguiente:



## **Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)**

*"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"*

### **ACUERDO**

**Con fundamento en el numeral 6, inciso o) del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés aprueban el Informe Anual de Actividades 2019 (IAA).**

Ciudad de México, enero 2020

**Atentamente**

**Lic. Rolando Jesús González Flores  
Presidente del Comité**

**Informe de resultados del PAT 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)**

a) Nombre del organismo público:	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)
b) Asunto al que se refiere	Informe de resultados de las acciones descritas en el Programa Anual de Trabajo (PAT) 2019 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)
Fecha sesión del CEPCI	29 de enero de 2020

Elemento Obligatorio I : El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el PAT 2019, así como el grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo;

Según el PAT 2019				IAA 2019				
Número consecutivo	Descripción de la Actividad	Objetivo	Meta	Clasificación (Tema)	Resultado alcanzado (Texto)	Grado de cumplimiento	Nombre del archivo del mecanismo de verificación	Autoevaluación (Escala del 0 al 100)
1	Integrar un apartado de capacitación en igualdad, no discriminación y prevención del HYAS dentro del Programa Anual de Capacitación 2019 que considere eventos tales como: 1.- Evento de sensibilización igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual y acoso sexual. 2.- Curso de actualización para los miembros del CEPCI en temas relacionados con sus funciones. 3.- Curso de actualización para personas consejeras. 4.- Curso virtual del Código de Conducta actualizado. 5.- Sesiones informativas y/o talleres sobre clima y cultura organización, así como prevención del HS y AS en áreas identificadas. 6.- Curso de liderazgo para titulares de oficina en materia de prevención de la violencia laboral y mejora de habilidades gerenciales que impactan en el clima laboral.	Fortalecer la capacitación en materia de igualdad de Género, No Discriminación y prevención de la violencia laboral así como del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, de todo el personal de FIRA, en especial a personas consejeras, personas asesoras y miembros del CEPCI.	7 eventos	Capacitación y sensibilización (CAP)	1.- Se realizó la Conferencia "Estereotipos de género y discriminación" participando 811 personas. 251 personas acreditaron el curso virtual sobre Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual y protocolo. Se capacitó a 93 personas en el curso virtual de Igualdad y no discriminación. 2.- Los 28 miembros del CEPCI tomaron el curso para entrevista y abordaje de casos de hostigamiento y acoso sexual, y se capacitó particularmente a quienes realizan entrevistas en presuntos casos por HS y AS. 3.- Se certificaron las personas consejeras. Se participó en 2 reuniones de Enlaces de Género de la UIG de la SHCP. 4.- 93 personas acreditaron el curso virtual de Código de Conducta. 5.- Se dio charla de resultados de la ECCO 2018 al personal de la DG y la Dir. Admón. Se llevó a cabo un taller para el personal de la Agencia Comitán para analizar factores y acordar acciones de mejora. 6.- Se realizaron 5 talleres de liderazgo para los 126 titulares de oficina de las 5 Dir. Regionales.	100%	1a.- Conferencia-Cartel 1a.- Lista asistencia conferencia OC 1b.- Ejemplo constancia curso MOOC 1b.- Personal capacitado 2019 MOOC 1c.- Personal capacitado Curso virtual Igualdad 2a.- Preparación para entrevistas del CEPCI_2019 2a.- Conferencia y Taller CEPCI 2019_V4 2c.- Taller HAS para CEPCI 3a.- Certificado persona consejera JAHG 3b.- Certificado persona consejera Mayte 3c.- Agenda Jornada Red de Enlaces de Género 4.- Asistentes curso virtual CC 5.- Reuniones resultados clima laboral 2018 5a.- Resultados encuesta HS y AS 2018_Contraloría_V3 5b.- Taller Clima Laboral 2019_Comitán 6a.- Programa del Curso para líderes 2019 6b.- Talleres de liderazgo DGA CR 2019	100
2	Campañas y difusión: 1) Campaña de prevención de la violencia laboral, de hostigamiento sexual y acoso sexual, con énfasis en la atención ofrecida por las personas consejeras. 2) Difusión de Código de Conducta renovado, así como del Código de Ética y Reglas de Integridad, así como del Procedimiento y Protocolo que se actualice. 3) Difusión de mejoras en permisos de paternidad, prestación de guarderías y descuentos adicionales en estos servicios. 4) Difusión de los documentos que emita las instancias normativas como la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEIPPCI) 5) Difusión de los sitios de internet donde se promueven espacios culturales y deportivos en las principales ciudades del país. 6) Difusión del procedimiento y protocolo con las actualizaciones realizadas.	Impulsar la sensibilización del personal en materia de integridad, ética, igualdad de género, prevención de la violencia laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual y promover la difusión de la normativa para su prevención, atención y sanción.	2 campañas y 4 difusiones	Difusión (DIF)	1.- En noviembre se hizo campaña para prevención de la violencia, enviando por correo datos de las personas consejeras y asesoras así como sus funciones y el procedimiento de denuncias. 2 y 6.- En junio se emitió y difundió la edición 8 del Procedimiento para la atención de este tipo de casos. En septiembre se difundió de la edición 8 del Código de Conducta de FIRA a todo el personal. 3.- En julio se difundió información sobre la prestación de guardería y permisos de paternidad. Así mismo se difundió en el directorio de prestadores convenios y descuentos en este tipo de servicios para el personal. 4.- Durante el todo el año se difundieron los materiales enviados por la UEIPPCI. 5.- En septiembre se difundieron las páginas web de los gobiernos de los estados relacionados con eventos culturales, para la consulta del personal. 6.- El procedimiento ha estado disponible en la intranet para la consulta del personal y en octubre se emitió un correo a todo el personal.	100%	1a.- Campaña prevención de la violencia 2019 1b.- Personas Consejeras 2 y 6.- Difusión del Procedimiento 2019 2b y 4.- Difusión CC y CE 2019 3a.- Difusión información sobre Guarderías 3b.- Difusión guarderías 3c.- Difusión permisos de paternidad 2019 4a.- Campaña conoce CC 4 4a.- Difusión Campaña CC 2 4a.- Difusión CC 3 4a.- Difusión CC_ago 2019 4b.- Declaración Patrimonial 2019_abril 4b.- Declaración Patrimonial 2019_Mayo 4b.- Declaración Patrimonial 2019_SSECCOE 4c.- Campaña Huachicoleo_julio 4c.- Campaña huachicoleo 2019_4º reporte 4c.- Campaña huachicoleo_ago - sep 4c.- Huachicoleo 5 ago 4c.- Huachicoleo 19 ago 5.- Promoción de carteleras culturales	100
3	1) Revisar y actualizar el Procedimiento para la atención de casos por HS y AS, discriminación e incumplimientos al Código de Conducta, incluyendo el Protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI. 2) Revisar y actualizar el Código de conducta de FIRA.	Mejorar y actualizar la normativa interna en materia de Ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés y promover la prevención de la violencia laboral, la igualdad y no discriminación, así como la erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual.	2 documentos actualizados	Mejora de procesos (MEI)	1.- El 3 de junio se publicó la edición 8 del "Procedimiento para la atención de presuntos casos por hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral, discriminación e incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas de Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA", el cual fue revisado y actualizado a fin de atender la normativa vigente. 2.- En la sesión extraordinaria 7/2019 del CEPCI se aprobó el Código de Conducta de FIRA, posteriormente se presentó al Comité de Auditoría en la sesión 2/2019 quienes emitieron su conformidad y finalmente los Comités Técnicos en la sesión 2/2019 de FEFA – FEGA – FOPESCA y 6/2019 del FONDO, aprobaron el Código de Conducta de FIRA.	100%	1a.- PR_Hostigamiento_Ed8 1b.- Difusión del Procedimiento 2019 2a.- Actualización Código de Conducta y Metodología 2b.- Circular administrativa 6_2019 publicada	100
4	1.- Llevar a cabo las sesiones ordinarias y extraordinarias necesarias para la atención de las funciones del CEPCI 2.- Presentar los informes de seguimiento semestral a las actividades previstas en el PAT 3.- Capturar la información requerida por la UEIPPCI derivada de las acciones establecidas en el Tablero de control, y dar seguimiento a lo establecido en el tablero de control de la citada Unidad y realizar las cargas necesarias en el sistema de la SFP denominado SSECCOE.	Cumplir con las funciones del CEPCI y llevar a cabo el seguimiento que permita el cumplimiento con las acciones del Programa Anual de Trabajo y la entrega de la información correspondiente a la UEIPPCI.	4 sesiones ordinarias 2 Informes semestrales	Actividades de Gestión del CEPCI	1.- En total se han llevado a cabo un total de 17 sesiones: Cuatro ordinarias realizadas: 30 de enero, 19 de marzo, 12 de julio y 11 de diciembre y 13 extraordinarias realizadas: tres sesiones el 20 de febrero, 28 de febrero, 2 de abril, 8 de abril, 15 de mayo, 31 de mayo, 23 de septiembre, 7 de octubre, 11, 17 y 20 de diciembre. 2.- En las sesiones ordinarias 3/2019 y 4/2019 se presentaron los informes de avance a las acciones del PAT. 3.- Se capturaron 6 denuncias y se realizaron las acciones del tablero de control: a) Informe Anual de Actividades 2018 el 31 de enero; b) Bases de integración del CEPCI el 31 de mayo; c) PAT e Indicadores el 29 de marzo; d) Código de Conducta, Procedimiento y protocolo de atención el 31 de mayo; e) Actualizaciones del Directorio del CEPCI en febrero, junio y octubre, y f) Evidencia de la aplicación de la encuesta del Código de Ética en noviembre.	100%	1.1.- Sesión Ord. 1_2019 1.2.- Sesión Ord. 2_2019 1.3.- Sesión Ord. 3_2019 1.4.- Sesión Ord. 4_2019 1.5.- Sesión Extr. 1_2019 1.6.- Sesión Extr. 2_2019 1.7.- Sesión Extr. 3_2019 1.8.- Sesión Extr. 4_2019 1.9.- Sesión Extr. 5_2019 1.10.- Sesión Extr. 6_2019 1.11.- Sesión Extr. 7_2019 1.12.- Sesión Extr. 8_2019 1.13.- Sesión Extr. 9_2019 1.14.- Sesión Ext. 10_2019 1.15.- Sesión Ext. 11_2019 1.16.- Sesión Ext. 12_2019 1.17.- Sesión Ext. 13_2019 2.1 Seguimiento PAT 2019_1 2.2.- Seguimiento al PAT 2019_2 3.- Cargas denuncias en el SSECCOE 2019	100
5	1.- Difusión de los resultados de la ECCO 2018 a todo el personal y publicarlos en los medios digitales disponibles. 2.- Informar a los DGA los resultados de la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del HS y AS. 2.- Aplicar la Encuesta (ECCO) 2019 de acuerdo con lo que establezca la SFP. 3.- Aplicar la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del HS y AS.	Identificar las áreas de oportunidad a través de instrumentos de diagnóstico del clima y cultura organizacional, así como en materia de prevención de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de tomar acciones de mejora.	2 encuestas aplicadas 2 Difusiones de resultados realizadas	Atención de denuncias (ATN DEN)	1.- En el mes de febrero se enviaron cartas a los DGA y a las direcciones dependientes de la Dirección General con los resultados de la ECCO 2018 en cada una de sus áreas. Así mismo, en el mes de marzo se puso a disposición del personal las presentaciones con los resultados de la ECCO 2018 en la intranet para su conocimiento y consulta. 2.- En las cartas enviadas en febrero, mencionadas en el numeral anterior, también se especificaban los resultados de la Encuesta de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. 3.- Del 4 al 14 de octubre se aplicó la ECCO 2019 a todo el personal de FIRA, teniendo una participación del 90% de la plantilla. 4.- En ese mismo periodo del 4 al 14 de octubre, como parte de la Jornada de encuestas de clima y cultura 2019, se aplicó también la encuesta de prevención, atención y sanción del HS y AS con una participación del 96%.	100%	1.1.- Ejemplo Carta ECCO y HSAS 2018_DGAAJ 1.2.- Ejemplo Carta ECCO y HSAS 2018_CI 1.3.- Ejemplo Carta ECCO y HSAS 2018_DGACR 1.4.- Ejemplo Carta ECCO y HSAS 2018_DGAC 1.5.- Publicación resultados ECCO FIRA 2018 2.1.- Ejemplo Resultados ECCO y HSAS 2018_DGAAJ 2.2. Ejemplo Resultados 2018 ECCO_y HS y AS_DGAF 2.3. Ejemplo Resultados 2018 ECCO_y HS y AS_DGPN 3 y 4.- Aplicación ECCO 2019 y Jornada de encuestas 3.- Estatus participación ECCO 2019 4.- Estatus participación Encuesta HS y AS 2019	100

6	1.- Incluir en el procedimiento operativo de reclutamiento, selección, contratación y movilidad del personal mecanismos para la búsqueda de candidatos internos en condiciones de igualdad.	Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos y así como fomentar la igualdad salarial y la promoción del personal femenino de FIRA	Documento actualizado	Mejora de procesos (ME)	El 20 de diciembre se publicó la edición 12 del "Procedimiento operativo de reclutamiento, selección y contratación del personal" que incluye un lineamiento que establece que los mecanismos para la ocupación de las vacantes deberán realizarse en igualdad de condiciones, sin considerar el sexo y con perspectiva de género. Esta misma condición se contempla en el Procedimiento operativo para cambios de puesto y de adscripción.	100%	6.1.- PR_Reclutamiento_Ed12 6.2.-Publicación de procedimiento selección con criterios de igualdad	100
7	1.- Informar en las sesiones del CEPCI el seguimiento a las denuncias del OIC. 2.- Dar seguimiento a las denuncias presentadas al CEPCI e informar avances 3.- Registrar en el SSECCOE todas las denuncias que se hayan presentado ante el CEPCI.	Atender de manera eficaz y oportuna cada una de las denuncias que cualquier persona presente.	2 Reportes semestrales de seguimiento 80% de eficiencia en el indicador	Atención de denuncias (ATN DEN)	1. En las sesiones: Ord. 1/2019 30 de enero, 3/2019 12 de julio y 4/2019 11 de diciembre de 2019, se presentaron al CEPCI los informes del registro de incidencias del OIC, de presuntos casos de HS y AS, violencia laboral, discriminación e incumplimiento al Código de Ética, Reglas de integridad y Código de Conducta; correspondientes al 2º semestre 2018, 1er semestre 2019 y 2º semestre 2019 respectivamente. 2.- Informes de seguimiento a denuncias: Ord. 2/2019 - 2019/DE.HS/01 (CE-FIRA-001-2019); Ext. 6/2019 de no competencia 2019/DE.AL/02 (CE-FIRA-002-2019); Ord. 4/2019 denuncia 2019/DE.VL/03 (CE-FIRA-004-2019) y Ord. 1/2020 denuncia 2019/DE.AS/04 (CE-FIRA-005-2019). 3. Durante 2019 la Secretaría Ejecutiva incorporó al SSECCOE las denuncias: CE-FIRA-001-2019, CE-FIRA-002-2019, CE-FIRA-003-2019, CE-FIRA-004-2019, CE-FIRA-005-2019; en los plazos y términos de la normativa.	100%	1a.- Informe incidencias OIC- ene - Dic 2018 1a.- Registro_Incidencia_30_12_2018 1b.- Informe incidencias ene - jun 2019 1b.- Registro_Incidencia_30_06_2019 1c.- Informe incidencias ene - nov 2019 1c.- Registro_Incidencia_28_11_2019 2a.- Seg acuerdos Ordinaria 3_2019 2b.- Seg acuerdos Ordinaria 4_2019 3a.- Evidencia de capturas SSECCOE 2019 3b.- Registro de denuncias en SSECCOE 2019	100
8	1.- Realizar los eventos de integración y fomento a la conciliación entre el trabajo y la familia que autorice la Alta Dirección. 2.- Difusión de mejoras en permisos de paternidad, prestación de guarderías y descuentos adicionales en estos servicios. 3.- Difusión de las sitios de internet donde se promueven espacios culturales y deportivos en las principales ciudades del país.	Fomentar la calidad de vida del personal y la integración del trabajo - familia	100% de eventos autorizados	Capacitación y sensibilización (CAP)	1.- Se han llevado a cabo las siguientes acciones que fomentan la integración trabajo - familia: a) Felicitaciones por día del padre, día de la madre, etc. b) En el mes de marzo y mayo se invitó al personal, así como a sus familias y amigos para llevar a cabo un evento de "Turismo agropecuario" a fin de cosechar zarcamoras y convivir en un contexto informal actividades propias del CDT Salvador Lira López. 2.- En el mes de julio se difundió información relevante sobre la prestación de guardería en la intranet, se envió correo a todo el personal y se dejó esta información en la página de la DA. Así mismo se difundió en el directorio de prestadores de servicios los convenios y descuentos en este tipo de servicios para el personal. 3.- En septiembre también se difundió a través de correo electrónico las páginas web de los gobiernos de los estados relacionados con la difusión de eventos culturales, para la consulta del personal.	100%	1.- Evidencia promoción de eventos de integración 2a.- Difusión información sobre guarderías 2b.- Difusión oferta complementaria de guarderías 2c.- Evidencia publicación permisos de paternidad 2019 3.- Promoción de carteleras culturales	100
9	1.- Auditoría interna 2.- Aplicación de encuestas 3.- Contratar organismo certificador para realizar auditoría de vigilancia. 4.- Reunir las evidencias para cubrir los requisitos de la norma. En particular con los requisitos no acreditados en 2017 (Guarderías y permisos de paternidad) 5.- Verificar si se pueden acreditar alguna medida de nivelación que no se acreditó en 2017 para subir el nivel de certificado a plata.	Mantener la certificación en la Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 en igualdad laboral y No Discriminación.	Obtener al menos 70 puntos en la certificación.	Mejora de procesos (ME)	1.- De marzo a mayo Control Interno realizó la auditoría interna entregando su informe sin que observaciones, cumpliéndose todos los requisitos de la citada norma. 2.- En mayo se aplicó la encuesta de clima laboral como parte de la auditoría interna y durante la visita de auditoría se aplicó nuevamente la encuesta por parte del organismo certificador. 3.- Se contrató al Organismo certificador para realizar la auditoría de vigilancia con base en lo establecido en la normativa. De julio a agosto se realizó la auditoría de vigilancia en la cual se obtuvo una calificación de 95 de 100 puntos posibles. 4.- Durante la visita de auditoría se acreditaron favorablemente los requisitos pendientes de la revisión del 2017. 5.- Se logró mejorar el nivel del certificado, pasando de bronce a plata. En agosto, se realizó la ceremonia de entrega del certificado recibido por el Director General de FIRA.	100%	1.- Informe Auditoría interna 2019 2.- Aplicación cuestionario MNX interno 3.- Contrato Factual Services SC 4.- Informe de Auditoría FIRA_2019 5.- Certificado PLATA 2019	100
10	1.- Elaborar y difundir una política de prevención de riesgo psicosocial. 2.- Aplicar encuestas de la norma. Guía de referencia III y II. 3.- Integrar al Procedimiento las denuncias por riesgo psicosocial y violencia laboral.	Atender los requisitos en la norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo identificación, análisis y prevención para atenderse en el 2019.	Atender los 3 requisitos previstos para 2019	Mejora de procesos (ME)	1.- En la sesión extraordinaria 9/2019 del CEPCI se aprobó la política de prevención de riesgo psicosocial de FIRA, misma que se dio a conocer al personal a través de Circular Administrativa 7/2019 de fecha 1 de octubre del 2019. 2.- Del 4 al 14 de octubre se aplicaron los cuestionarios de la NOM 035 con una participación del 93% del personal. 3.- En la edición 8 del "Procedimiento para la atención de presuntos casos por hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral, discriminación e incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas de Gobierno Federal, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y Código de Conducta de FIRA", publicado el 3 de junio de 2019 se incluyó la posibilidad de presentar denuncias por violencia laboral.	100%	1a.- Aprobación CEPCI Política 1b.- Circular Política de PRPS de FIRA 1c.- Presentación difusión NOM 035 1d.- Política de PRPS FIRA 2a.- Aplicación Encuestas NOM 035 2019 2b.- Guía encuesta NOM 035 2c.- Estatus aplicación NOM 035 3.- PR_Hostigamiento_Ed8	100

#	Otros elementos obligatorios	Resultado 2019
II	El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados	1,515
III	Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y, en su caso, del Código de Conducta;	9.64
IV	Número de recomendaciones solicitadas a la Unidad con relación a la actualización de posibles conflictos de intereses, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de la Unidad,	0
V	Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.	0

Lic. Rolando Jesús González Flores  
Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Lic. Andrea Jessica Escamilla  
Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

### Anexo 2 del asunto 3.

En cumplimiento a lo establecido en la fracción ii) del inciso o) del numeral 6 del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto del 2017, que indica que como parte del Informe Anual de Actividades del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés se deben anexar:

*ii. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de intereses, u otros temas relacionados.*

Al respecto, en la siguiente tabla se incluye el resumen del personal capacitado.

Nombre del evento de capacitación	# personas
Conferencia "Estereotipo de género y desigualdad"	811
Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo	251
Jornada y Reunión de Enlaces de Género 2019	2
Certificación como persona consejera	3
Clima laboral y prevención del hostigamiento en la DA	86
Taller de Clima Laboral en Agencia Comitán	3
Clima laboral para Contraloría Interna	13
Curso virtual del Código de Conducta FIRA	93
Habilidades gerenciales, igualdad y prevención de la violencia	126
Curso virtual de Igualdad y no discriminación	93
Técnicas de entrevista y abordaje de casos de hostigamiento y acoso sexual	31
Cursos de ética para certificación AMIB	3
Total	<b>1,515</b>

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

### Anexo 3 del asunto 3.

#### Informe de resultados de los indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2019.

En cumplimiento a lo establecido en el numeral 6 incisos e), f) y o) en su fracción iii) del "Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017; se hace del conocimiento que el 11 de diciembre de 2019, mediante correo electrónico, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés, de la Secretaría de la Función Pública, remitió a FIRA el cálculo de los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2019, con las siguientes precisiones respecto de los resultados:

- *Los resultados presentados corresponden al procesamiento de la base de datos entregada por la Dirección General de Tecnologías de Información de la SFP.*
- *La base de datos fue explorada y depurada, a efecto de excluir del análisis a cada registro que no se concluyó en el tiempo establecido por el Sistema,*
- *Se consideró como respuesta válida, cualquier intento de atender el cuestionario que cumplió con los siguientes requisitos:*
  - *Se respondió en la plataforma electrónica dispuesta por esta Unidad, entre el 30 de octubre y el 06 de diciembre de 2019;*
  - *La persona servidora pública indicó en qué entidad o dependencia trabaja, y*
  - *En el tiempo establecido por el sistema se respondieron la mitad, o más, de los 18 o más de los 23 reactivos específicos para los 15 principios y ocho valores del Código de Ética.*
- *Para las entidades en las que el bajo número de respuestas válidas no se consideró representativo del universo de quienes laboran en la misma, se determinó no calcular los indicadores correspondientes (en cada celda se plasmó un guion).*
- *A los organismos públicos en esta situación se les recomienda que, al elaborar el CEPCI su Informe Anual de Actividades 2018, consideren los valores que esta Unidad calculó para el sector de la Administración Pública Federal que le corresponde.*

Los resultados para FIRA se muestran a continuación:

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

Nombre:	Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura		
Sigla:	FIRA	Cantidad de respuestas válidas:	200

	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor	Administración Pública Federal	Sector	FIRA
<b>Principio</b>	<b>Legalidad</b>	<b>8.58</b>	<b>9.12</b>	<b>9.72</b>
	<b>Honradez</b>	<b>8.55</b>	<b>9.17</b>	<b>9.73</b>
	<b>Lealtad</b>	<b>8.49</b>	<b>8.92</b>	<b>9.62</b>
	<b>Imparcialidad</b>	<b>8.38</b>	<b>8.77</b>	<b>9.46</b>
	<b>Eficiencia</b>	<b>8.59</b>	<b>9.05</b>	<b>9.66</b>
	<b>Economía</b>	<b>8.64</b>	<b>9.07</b>	<b>9.68</b>
	<b>Disciplina</b>	<b>8.53</b>	<b>8.95</b>	<b>9.67</b>
	<b>Profesionalismo</b>	<b>8.57</b>	<b>8.98</b>	<b>9.64</b>
	<b>Objetividad</b>	<b>8.46</b>	<b>8.91</b>	<b>9.54</b>
	<b>Transparencia</b>	<b>8.71</b>	<b>9.17</b>	<b>9.73</b>
	<b>Rendición de cuentas</b>	<b>8.50</b>	<b>8.93</b>	<b>9.59</b>
	<b>Competencia por mérito</b>	<b>8.09</b>	<b>8.22</b>	<b>9.21</b>
	<b>Eficacia</b>	<b>8.55</b>	<b>8.95</b>	<b>9.69</b>
	<b>Integridad:</b>	<b>8.54</b>	<b>8.94</b>	<b>9.70</b>
	<b>Equidad</b>	<b>8.54</b>	<b>8.89</b>	<b>9.65</b>
<b>Valor</b>	<b>Interés Público</b>	<b>8.62</b>	<b>9.00</b>	<b>9.70</b>
	<b>Respeto</b>	<b>8.70</b>	<b>9.06</b>	<b>9.71</b>
	<b>Respeto a los Derechos Humanos</b>	<b>8.79</b>	<b>9.10</b>	<b>9.64</b>
	<b>Igualdad y no discriminación</b>	<b>8.76</b>	<b>9.08</b>	<b>9.66</b>
	<b>Equidad de género</b>	<b>8.70</b>	<b>9.00</b>	<b>9.69</b>
	<b>Entorno Cultural y Ecológico</b>	<b>8.73</b>	<b>9.04</b>	<b>9.71</b>
	<b>Cooperación</b>	<b>8.56</b>	<b>8.97</b>	<b>9.64</b>
	<b>Liderazgo</b>	<b>8.47</b>	<b>9.59</b>	<b>9.59</b>
	<b>Promedio</b>	<b>8.57</b>	<b>8.99</b>	<b>9.64</b>

El promedio global de FIRA fue de 9.64, mientras que el promedio global de la APF fue de 8.57 y el del sector hacendario de 8.99.

Con relación a los indicadores aprobados por este Comité, se anexa el siguiente cuadro en donde se especifica la calificación obtenida con base en los resultados reportados por la UEIPPCI.

## Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

### RESULTADOS DE LOS INDICADORES CON BASE EN LA EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Definición	Fórmula	Unidad de medida	Tipo	Frecuencia	Calificación 2019
Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos prestan sus servicios a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, ni, bajo ningún pretexto o motivo, dan preferencias indebidas a otras personas.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Igualdad y no discriminación (Preg.23) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual	9.66
Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos asumen con responsabilidad el ejercicio de su empleo, e informan, explican y justifican las razones de sus acciones y decisiones. Por ello se someten a la evaluación y al escrutinio por parte de la ciudadanía respecto al desarrollo de sus funciones.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Rendición de Cuentas (Preg.30) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual	9.59
Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos garantizan que las mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios que se brindan al público y, en lo aplicable, se conducen de igual manera con sus compañeras y compañeros de trabajo.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Equidad de Género (Preg.24) /Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual	9.69
Refiere la calificación promedio de la percepción de los servidores públicos del organismo, respecto al grado en que los mismos tratan de manera respetuosa, digna y cordial a todas las personas.	[[Suma de las respuestas a la pregunta sobre percepción del cumplimiento al Valor de Respeto (Preg.21)/Total de servidores públicos que respondieron el Cuestionario de percepciones sobre el cumplimiento del Código de Ética]]	Puntos. Escala de 0 a 10.	Cumplimiento del Código de Ética / Código de Conducta	Anual	9.71