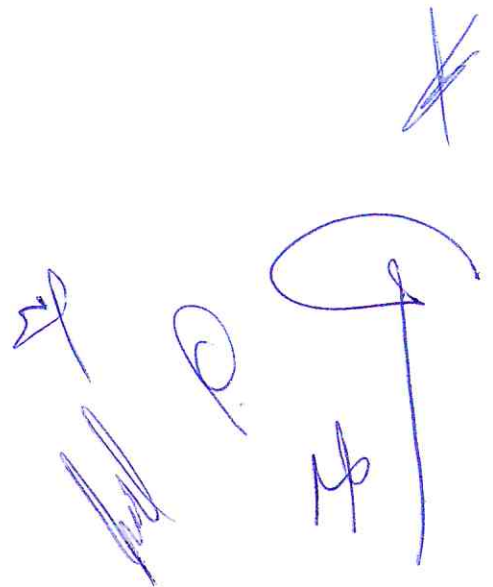


Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021

“Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de
Interés”



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one below it, and a separate signature to the right.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
OBJETIVO	3
ACTIVIDADES	3
PLAN DE TRABAJO	5
GLOSARIO	9

PRESENTACIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés tiene como finalidad promover la cultura de la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus labores o comisiones de cada servidor público que labora en el Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas.

En cumplimiento al artículo 71 fracción II de los Lineamientos Generales del Código de Honestidad y Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas, publicado el 24 de abril de 2019 en el Periódico Oficial No. 031, se elabora el presente Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del INIFECH correspondiente al ejercicio 2019, que servirá para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

FECHA DE APROBACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

26 de Marzo del 2021

OBJETIVO

Establecer las acciones que llevará a cabo el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés a lo largo del ejercicio fiscal, con la finalidad de delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las y los servidores públicos que laboran en el Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas en el desempeño de sus funciones.

ACTIVIDADES

- I. Mantener e informar sobre el funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- II. Establecimiento de indicadores de cumplimiento del Código de Conducta, que permitan medir el impacto de las acciones realizadas por el Comité e informar los resultados y la medición del cumplimiento del Código de Conducta y las Reglas de Integridad.
- III. Revisar el Código de Conducta a fin de ajustarlo a los requerimientos establecidos en los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en



- el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; y su Publicación junto con el Código de Ética en la página de internet.
- IV. Comunicar en su caso al OIC, de las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidad administrativa.
 - V. Cumplir con el Programa Anual de Trabajo para el ejercicio fiscal 2020.

PLAN DE TRABAJO

OBJETIVOS	META	INDICADOR	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Dar cumplimiento y seguimiento a las funciones del CEPCI y del PAT 2021	Realizar 4 sesiones ordinarias del CEPCI	Índice de cumplimiento general del CEPCI	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo las sesiones ordinarias del CEPCI. • Elaborar y aprobar el acta de la sesión 	Marzo 2021	Diciembre 2021	Acta de cada sesión del comité	Dificultad de compaginar las agendas de los integrantes del CEPCI, que impida la celebración de la sesión del comité.
Establecer las acciones que permitan fomentar la cultura de la legalidad, la transparencia y la rendición de cuentas, conforme las Reglas de integridad; así como dar cumplimiento a la guía de evaluación.	Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de cumplimiento general del CEPCI • Índice de cumplimiento a las obligaciones de transparencia del CEPCI 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación del (PAT) 2021 • Cargar el PAT a la plataforma de DEPCIyE y difundirlo entre el personal de la Institución. 	Marzo 2021	Abril 2021	Oficio de entrega a DEPCIyE	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI

CONTROL DE EMISIÓN

MARZO 2021





Nombre del documento:
Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Revisión: N/A
Página: 6 de 11

OBJETIVOS	META	INDICADOR	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Mejora permanente del Código de Conducta (CC)	Armonizar el CC con los "Lineamientos generales en la materia de Integridad y Ética.	<ul style="list-style-type: none">Índice de cumplimiento general de imparcialidad.Índice de cumplimiento del valor de respeto de los Derechos Humanos	Revisión del CC y su alineación a los lineamientos generales en la materia de Integridad y Ética	Marzo 2021	Abril 2021	Acta del comité que aprueba la armonización	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Evaluar el nivel de cumplimiento del CC así como generar estrategias que nos permitan aumentar y mejorar la cultura organizacional	Dar atención cabal a los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta	Índice de cumplimiento general del CEPCI	Evaluación del cumplimiento de los indicadores de medición del cumplimiento del CC.	Marzo 2021	Diciembre 2021	Encuesta de evaluación de cumplimiento de los indicadores por parte del personal de la institución	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Fomentar la cultura de la Legalidad, la Ética y la Integridad entre el personal de la institución	Que el conjunto del personal haga suyo los Códigos de Conducta Institucional, y de Ética de los Servidores Públicos	Índice de eficacia en la Implementación de acciones de difusión.	Difusión del Código de Conducta y de Ética de los Servidores Públicos.	Abril 2021	Diciembre 2021	Dirección electrónica donde se publicó, correo electrónico de difusión y fotografía y carteles	Problemas tecnológicos o de recursos que impiden o dificultan las comunicaciones electrónicas o de difusión

CONTROL DE EMISIÓN

MARZO 2021



Nombre del documento:
Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Revisión: N/A

Página: 7 de 11

OBJETIVOS	META	INDICADOR	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Fortalecer los valores Éticos a los que debe sujetarse el personal del INIFECH en su quehacer cotidiano.	Promover los cursos en línea y presenciales sobre diversos temas en Valores, Ética, Igualdad y Derechos Humanos de diversos organismos.	Porcentaje de servidores públicos capacitados en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés	Capacitación en valores éticos, de integridad, igualdad y derechos humanos	Abril 2021	Diciembre 2021	Constancias de cursos; Listas de asistencia	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI
Hacer cumplir la normatividad y los lineamientos en materia de integridad y ética ante cualquier denuncia de acto contrario a la Ética y los Derechos Humanos	Dar confianza al personal sobre las gestiones del CEPCI para que presenten denuncias de casos contrarios a la Ética que llegaran a presentarse	Índice general de eficiencia en la atención de denuncias	Promover la Gestión del CEPCI en la atención, resolución y seguimiento a los casos contrarios a la Ética que lleguen a presentarse en la Institución	Abril 2021	Diciembre 2021	Informe dirigido al SHyFP sobre denuncias presentadas	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI

CONTROL DE EMISIÓN

MARZO 2021

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Nombre del documento:
Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Revisión: N/A

Página: 8 de 11

OBJETIVOS	META	INDICADOR	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RIESGO
Dar cumplimiento al PAT 2020, al CC y demás normatividad correspondiente a la implantación de cultura de la legalidad en INIFECH.	Informe Anual de Actividades	Índice de cumplimiento general de CEPCI	Informar a SHyFP del seguimiento, medición y control de los resultados de los indicadores de cumplimiento del código de conducta	Diciembre 2021	Enero 2022	Oficio de entrega a la SHyFP	Cargas de trabajo fuera de lo habitual impiden a los integrantes atender los asuntos del CEPCI
Fortalecer la comunicación, la cultura de la legalidad y los valores éticos entre el personal de INIFECH	Comunicar los resultados de las actividades realizadas en 2020 al conjunto del personal de la institución	Índice de cumplimiento de obligaciones de transparencia del CEPCI	Difusión de los resultados alcanzados por el desempeño mostrado en las actividades comprometidas en el PAT 2020, en la página electrónica de INIFECH para el conocimiento del personal.	Diciembre 2021	Enero 2022	Dirección Electrónica Institucional donde se público	Problemas tecnológicos dificultan o impiden las comunicaciones electrónicas o las sesiones virtuales del CEPCI

CONTROL DE EMISIÓN

MARZO 2021

GLOSARIO

- **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones;
- **INIFECH:** Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas.
- **CE:** Código de Ética.
- **CEPCI:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad;
- **Ética:** Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida;
- **Función Pública:** Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos;
- **Actos de corrupción¹:** El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios; II. El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios; III. La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero; IV. El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualquiera de los actos señalados en este concepto; y V. La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente rubro.

¹ De acuerdo a la Convención Interamericana Contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos.

- **Hostigamiento Sexual.** “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
- **Violencia de genero.** La violencia contra las mujeres en general; es decir, la misoginia propia del patriarcado en la que el sexismo toma lugar en forma más o menos explícita.
- **La víctima.** En el caso del acoso sexual a la mujer en el lugar de trabajo se señala que existe un estereotipo constante, se trata de la “mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de migrante”, así como se han referido las trabajadoras domésticas. En el caso del acoso sexual dirigido al hombre, corresponde el estereotipo de “jóvenes, homosexuales e integrantes de minorías étnicas o raciales”
- **El Acosador.** La persona que violenta o acosa en el ámbito laboral puede manifestarse en una relación horizontal, es decir, un compañero que se encuentre en similares circunstancias de trabajo, o bien, en una relación vertical, respecto a un superior o subordinado, porque tratándose de una motivación de género o sexual, la femineidad y la masculinidad diferentes a la hegemónica, se encontrarán jerárquicamente debajo de esta última.





INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS



Mtra. Liliana Kristell Orozco Macías
Presidente



C.P. Iber Camilo Estrada Balbuena
Secretario Ejecutivo



Arq. Gerardo Martin Robles Juaréz
Miembro Temporal



**Arq. Glaritza Carmina Corzo
Fernandez**
Miembro Temporal



C.P. Luis Felipe Escobar de León
Miembro Temporal



**Arq. María del Socorro Guerrero
Cipriano.**
Miembro Temporal