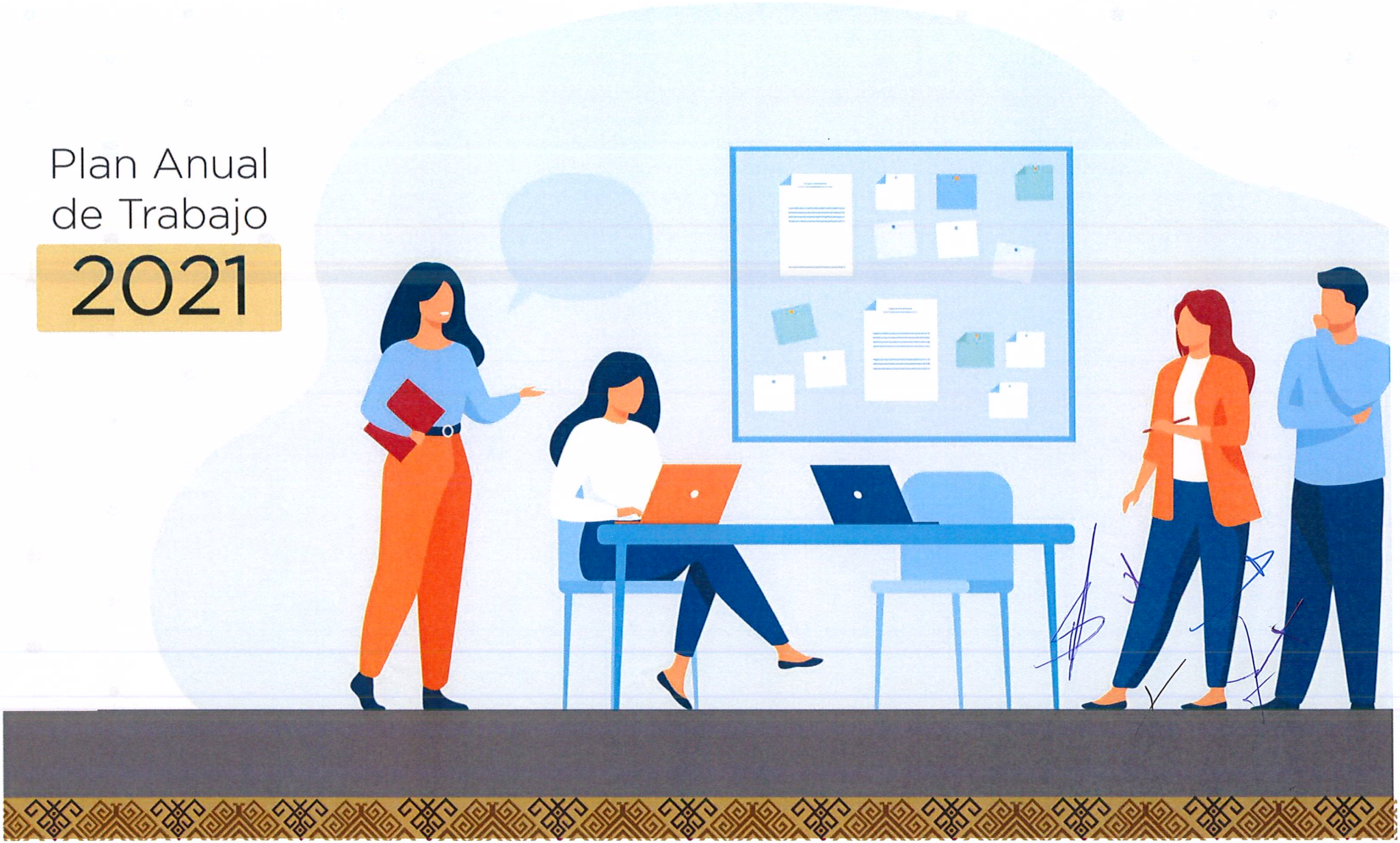
SECRETARÍA
DE LA HONESTIDAD
Y FUNCIÓN PÚBLICA
GOBIERNO DE CHIAPAS

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Plan Anual
de Trabajo
2021



CONTENIDO PAT CEPCI 2021

1.- Glosario

2.- Introducción

3.- Objetivo del Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

4.- Objetivo

5.- Actividades Específicas

6.- Metas

7.- Tablero de Control de Cumplimiento 2021

8.- Calendario de Sesiones Ordinarias 2021

GLOSARIO

Código de Conducta: Es el instrumento suscrito por el Titular de esta Secretaria, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Código de Honestidad y Ética: Es el instrumento que regirá la conducta de los Servidores Públicos adscritos a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas, incluyendo sus órganos desconcentrados.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI): Es el órgano plural conformado por servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos de esta Dependencia, el cual propiciara la integridad de los funcionarios públicos, para que orienten su desempeño e implementen acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético en beneficio del interés colectivo.

PAT: Plan Anual de Trabajo

SHyFP: Secretaría de la Honestidad y Función Pública

Dirección: Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de Interés y Ética

INTRODUCCIÓN

Los valores y principios éticos, así como, las reglas de integridad son fundamentales para el desempeño de las funciones de los servidores públicos ya que establecen un ambiente de conductas integras y previenen la corrupción, siendo una responsabilidad de los funcionarios públicos, que en el ejercicio de sus funciones deben, apegarse a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por méritos, eficacia, integridad y equidad, con el fin de que impere una conducta digna que fortalezca a la dependencia, y que a su vez responda a las necesidades de los ciudadanos y se cree una visión más inclusiva de respeto, que genere certeza, compromiso, satisfacción e interés público.

Para contribuir en la edificación de un clima donde imperen los valores, integridad y conductas éticas, a la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, le corresponde promover, que la honestidad se convierta en un valor rector, bajo la cual se desarrollen las actividades del servicio público, fomentando la cultura de la transparencia, los valores éticos, estableciendo políticas, estrategias y medidas de control a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, generando las bases y políticas para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; estableciendo las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de las personas servidoras públicas.

Por lo que esta Secretaría procedió a elaborar su Plan Anual de Trabajo (PAT), retomando las recomendaciones de la "Guía para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" elaborado por la Unidad Especializada en Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

OBJETIVO

El CEPCI tiene como objetivo establecer e implementar acciones permanentes que favorezcan la integridad, prevención de las conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual, acoso sexual, así también, al comportamiento ético de los servidores públicos, para evitar el conflicto de interés como frente severo a la corrupción.

Así mismo, coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, para identificar y desarrollar mecanismos regulatorios y medidas de control para así poder delimitar las conductas que deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Promoviendo entre los servidores públicos y la sociedad, los valores que son fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de los funcionarios públicos, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo y pertenencia al servicio público.

OBJETIVO, ACTIVIDADES ESPECÍFICAS Y METAS

1.- Objetivo	Nominación y Elección de los integrantes de carácter temporal del CEPCI
Metas	Lograr que todos las y los Servidores Públicos emitan su voto para la elección.
Actividades Específicas	Proceso de elección y nominación de los integrantes de carácter temporal del CEPCI

2.- Objetivo	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual apegado al Protocolo de Actuación
Metas	Capacitar al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y a las Consejeras y Consejeros al 100%
Actividades Específicas	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

3.- Objetivo	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual apegado al protocolo de Actuación
Metas	Capacitar a las Direcciones de Evolución Patrimonial. Conflicto de Interés y ética, Dirección Jurídica y Órganos Internos de Control al 100%
Actividades Específicas	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

4.- Objetivo	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual apegado al protocolo del tema
Metas	Capacitar a los Servidores Públicos de nuestra Secretaría al 100%
Actividades Específicas	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

5.- Objetivo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo 2021 (PAT)
Metas	Que los servidores públicos sepan de la existencia del comité de esta Secretaría
Actividades Específicas	Difusión y actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

6.-Objetivo	Instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
Metas	Dar a conocer los nuevos integrantes del CEPCI.
Actividades Específicos	Firma del acta de instalación del CEPCI.

7.-Objetivo	Que los servidores públicos conozcan de los valores y principios del Código de Ética y Código de Conducta.
Metas	Que los servidores públicos conozcan de estos valores.
Actividades Específicas	Diseñar e instrumentar mecanismos de medición de indicadores de conocimiento y cumplimiento de los códigos. Lanzamiento de campaña de promoción, difusión y práctica del CEPCI que busque ejemplificar y presentar, de manera gráfica, los principios y valores del Código de Ética y Código de Conducta. Capacitación en temas de ética, integridad y prevención de conflicto de interés.

8.- Objetivo	Establecer mecanismos que emplearan para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.
Metas	Correcta aplicación del código de Ética y Código de Conducta.
Actividades Específicas	Evaluaciones y revisiones vivenciales a las áreas de la SHyFP.

09.- Objetivo	Presentación y Difusión de los Consejeros del CEPCI.
Metas	Dar a conocer y que identifiquen quienes son las y los consejeros del CEPCI
Actividades Específicas	Difusión y actuación de los consejeros del CEPCI

10.- Objetivo	Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta
Metas	Que los servidores públicos se les pueda canalizar o atender en incumplimiento del Código de Ética.
Actividades Específicas	Definir a los servidores públicos que darán apoyo y asesoría con temas relacionados al Código de Conducta. Crear un correo electrónico para consultas y asesorías.

11.- Objetivo	Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género y acoso laboral.
Metas	Capacitar a las y los servidores públicos de esta Secretaria en temas de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género y acosa laboral.
Actividades Específicas	Mantener constante contacto con las áreas especializadas en el tema a efecto de poder acceder a capacitaciones en estas materias y difundir el material que dichas áreas provean.

12.- Objetivo	Garantizar el buen uso y manejo de la información.
Metas	Acuerdo de confidencialidad y aviso de privacidad
Actividades Específicas	Firmar el acuerdo de confidencialidad que busque garantizar el buen uso de la información a la que tenga acceso los miembros del CEPCI.

13. Objetivo	Desarrollar mecanismos preventivos de posibles actos de corrupción en la SHyFP.
Metas	Determinar la recepción, atención de quejas y denuncias de posibles actos de corrupción y conflictos de interés.
Actividades Específicas	Dar seguimiento al buzón de quejas y denuncias Aplicar encuestas en las diferentes áreas de la SHyFP

14. Objetivo	Emitir pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Metas	Hacerlo de conocimiento a los servidores públicos de la dependencia
Actividades Específicas	Emitir y dar a conocer al personal el pronunciamiento una vez al año.

7.- TABLERO DE CONTROL DE CUMPLIMIENTO 2021

El tablero de control nos permite ver las actividades a realizar de una manera desglosada dentro del Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

No.	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RIESGO	FUNDAMENTO JURÍDICO
1	Nominación y elección de los integrantes de carácter temporal del CEPCI	Lograr que todos las y los Servidores Públicos emitan su voto para la elección.	Nivel de aceptación de los candidatos	Proceso de elección de los integrantes de carácter temporal del CEPCI	15/02/2021	27/02/2021	Acta del CEPCI en donde se da a conocer a los nuevos integrantes temporales elegidos.	Que no cuenten con una de las TIC,S para realizar su voto	Art. 55 del Código de Honestidad y Ética
2	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Capacitar a los integrantes del CEPCI y las y los consejeros.	Grado de aprendizaje	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	01/03/2021	15/03/2021	Presencial	Que no asistan por miedo a contagio de covid 19	Art. 27 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
3	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Capacitar a las Direcciones de Evolución Patrimonial. Conflicto de Interés y ética,	Grado de aprendizaje	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	15/03/2021	30/03/2021	presencial	Que no asistan por miedo a contagio de covid 19	Art. 27 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

No.	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RIESGO	FUNDAMENTO JURÍDICO
		Dirección Jurídica y Órgano Interno de Control al 100%							
4	Capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Capacitar a los servidores Públicos de nuestra Secretaria.	Grado de aprendizaje	Realizar la capacitación para la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	15/03/2021	30/07/2021	En línea	Que no cuenten con una de las TIC,S para tomar su curso	Art. 27 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
5	Plan Anual de Trabajo 2021 (PAT)	Realizar las actividades en las fechas establecidas.	Porcentaje de avance	Elaborar difundir el Plan Anual de Trabajo 2021 (PAT)	01/03/2021	31/03/2021	Acta del Comité aprobando el PAT 2021	Que no se efectúe la sesión programada derivada a la situación que prevalece respecto al covid.	Art. 71 del Código de Honestidad y Ética

No.	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RIESGO	FUNDAMENTO JURÍDICO
6	Presentación del CEPCI.	Que los servidores públicos sepan de la existencia del comité	Grado de aceptación	Difusión y actuación del CEPCI.	01/04/2021	31/12/2021	Material de Difusión	Que no cumpla con su propósito para el cual fue creado	Art. 71 del Código de Honestidad y Ética
7	Código de Ética y Código Conducta	Que los servidores públicos sepan de la existencia de estos códigos	Utilización de estos lineamientos	Difundir y promover los contenidos del Código de Ética y Código Conducta	01/01/2021	31/12/2021	Listas de asistencias a cursos y platicas Material de Difusión	Que los servidores públicos no sepan de su existencia	Art. 36 fracc. I del Código de Honestidad y Ética
8	Cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.	Que los servidores públicos se rijan bajo este precepto	Disminución de quejas	Diseñar y ejecutar mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.	01/08/2021	31/08/2021	Carta Compromiso de los Servidores Públicos	Que los servidores públicos no sepan de su existencia	Art. 71 del Código de Honestidad y Ética
09	Presentación y Difusión de los	Lograr un mejor nivel	Acercamiento de las	Difusión y actuación de	01/02/2021	27/02/2021	portal de internet en el	No contar con	Art. 37 Fracc. III del Código

No.	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RIESGO	FUNDAMENTO JURÍDICO
	consejeros del CEPCI.	de confianza	victimas al comité	los consejeros del CEPCI.			apartado del CEPCI	consejeros con perfil psicológico	de Honestidad y Ética y Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y coso Sexual
10	Ser un órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta	Brindar una atención integral a las victimas	Grado de aceptación del comité	Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta	01/01/2021	31/12/2021	Acta del CEPCI donde se designan a los funcionarios públicos.		Art. 71 Fracc. VII del Código de Honestidad y Ética
11	Respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género y acoso laboral.	Capacitación constante	Numero de servidores públicos capacitados	Fomentar acciones permanentes en materia de respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminació	01/02/2021	31/12/2021	Lista de asistencias de los cursos	Que no asistan por no contar con las TIC,S necesarias	Protocolos de Actuación Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual y para la Atención de Presuntos Actos de Discriminación

No.	OBJETIVO	META	INDICADOR	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	MECANISMO DE VERIFICACIÓN	RIESGO	FUNDAMENTO JURÍDICO
				n e igualdad de género y acoso laboral.					
12	Buen uso y manejo de la información.	Proteger los datos personales de las victimas	Firma de Acuerdo de Confidencialidad.	Garantizar el buen uso y manejo de la información.	01/03/2021	31/03/2021	Acuerdo de confidencialidad y aviso de privacidad	que la información a nivel secretaria sea jaqueada	Art. 70 del Código de Honestidad y Ética
13	Prevenir posibles actos de corrupción en la SHyFP.	Disminuir la corrupción	Propiciar un clima laboral libre de violencia	Desarrollar mecanismos preventivos de posibles actos de corrupción en la SHyFP.	01/03/2021	31/12/2021	Buzón de quejas y correo electrónico y encuestas	Que los servidores públicos por miedo a represalias no se quejen	Art. 71 del Código de Honestidad y Ética
14	Emitir pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Hacerlo de conocimiento a los servidores públicos de la dependencia	Registro de acceso del servidor en la plataforma	Emitir y dar a conocer al personal el pronunciamiento una vez al año.	05/04/2021	30/06/2021	Medios institucionales para Registro de acceso del servidor en la plataforma.	Que se caiga la plataforma	Numeral 12 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

CALENDARIO DE SESIONES ORDINARIAS 2021

SESION	DIA	MES	HORA	LUGAR DEL EVENTO
Primera	28	Enero	11:00 Horas	Sala de la legalidad
Segunda	25	Junio	10:00 Horas	
Tercera	26	Noviembre		

Integrantes del Comité
Integrantes Propietarios Permanentes

Mtro. Joel Pereira Hernández
Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo
y Presidente del CEPCI.

Mtra. Mónica Gabriela Tapia Rodríguez
Analista Técnico y Secretario Ejecutivo del CEPCI.

Integrantes Propietario Temporales

Mtra. Sandra del Carmen Domínguez López
Subsecretaria de Auditoría Pública para
la Administración Centralizada e Integrante
Propietario Temporal del CEPCI.

Mtro. Eleazar Ramírez Torres
Director de Auditoría Pública en Entidades "B"
e Integrante Propietario Temporal del CEPCI.

C.P. Esaú Nehemías Barrios Roblero
Jefe de Área e Integrante
Propietario Temporal del CEPCI.

C.P. Adriana López Bautista
Auditor "A" e Integrante
Propietario Temporal del CEPCI.

NOTA: Las firmas que anteceden corresponden a los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la actualización del Plan Anual de Trabajo para establecer compromisos y acciones de fecha 23 de marzo de 2021.