

México, D. F., a 29 de enero de 2016.

**LIC. BENJAMIN GUILLERMO HILL MAYORAL
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN ÉTICA Y
PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Por instrucciones del Ing. Luis Alonso González M. De Alba, Secretario Ejecutivo de esta Comisión y Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, y en cumplimiento al punto 4.2 de la **Guía que orienta el cumplimiento de los Lineamientos generales en materia de Integridad y Ética** publicada el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, me permito enviar el Informe Anual de Actividades correspondiente, con los siguientes puntos:

- El seguimiento a las actividades contempladas en el PAT 2015;
- El número de servidores públicos capacitados durante 2015 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados;
- Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto al Código de Conducta durante 2015;
- El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, motivos, fechas y medios de recepción de las quejas; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha, sentido de la determinación y medio de atención, y número de casos en que se dio vista al OIC;
- Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, y al Código de Conducta, y en su caso, a las Reglas de Integridad;
- Información de los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias que mínimamente debió celebrar el Comité de Ética anterior durante el ejercicio, así como, en caso que las hubiere, de las sesiones extraordinarias. También se deberá especificar la fecha y el número de la sesión.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo

Atentamente
Secretaría Técnica del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés



Lic. Claudia Delgado Martínez

Ing. Luis Alonso M. González De Alba. Secretario Ejecutivo y Presidente del Comité.
Lic. Alejandro Ledesma Moreno.- Coordinador General de Administración y Presidente Suplente del Comité.
Lic. Enedino Zepeta Gallardo.- Titular del Órgano Interno de Control de la CRE e Invitado permanente del Comité.
Lic. Ma. Antonieta López Sánchez.- Directora de Control Interno y Secretaría Técnica Suplente del Comité.

México, D. F., a 29 de enero de 2016.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES

- **Seguimiento a las actividades contempladas en el PAT 2015**

Meta. Continuar la difusión de los valores establecidos en el Código de Conducta a todo el personal, así como de las actividades realizadas en materia de ética y en prevención, atención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Objetivo. Lograr la sensibilización del personal de la CRE en los criterios éticos que establece el Código de Conducta, para que les permita identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Actividades específicas

No. de actividad	Descripción	Fecha programada	Medios de verificación y soportes documentales
1	Difundir a todo el personal mediante comunicados CRE el Código de Conducta autorizado.	febrero y Octubre	ComunicadosCRE.
2	Mantener publicado en la página web de la CRE el Código de Conducta actualizado.	Permanente	Página web de la CRE.
3	Difundir al personal la existencia de un Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta, que da seguimiento a los incumplimientos al Código, entre ellos, los casos de hostigamiento y acoso sexual efectuado por algún servidor público, a través de los cursos de inducción.	Enero - Agosto	Listas de asistencia de los cursos de inducción. ComunicadosCRE.
4	Difundir al personal los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	Enero	Resultados de la Encuesta de clima laboral. ComunicadosCRE
5	Llevar a cabo una campaña de difusión para garantizar la lectura y comprensión del Código de Conducta.	Abril - Mayo	ComunicadosCRE.
6	Llevar a cabo cursos en materia de equidad de género.	Agosto-Septiembre	Listas de asistencia. Constancias de participación.
7	Evaluar el cumplimiento del Código de Conducta	Octubre – Noviembre	ComunicadosCRE.
8	Presentar el Informe Anual de Resultados del cumplimiento del Código de Conducta.	Noviembre	ComunicadosCRE.
9	Elección de representantes del Comité de Ética.	Noviembre	ComunicadosCRE.
10	Difundir resultados de Elección de Representantes del Comité	Diciembre	ComunicadosCRE.

1. Difundir a todo el personal mediante comunicados CRE el Código de Conducta autorizado.

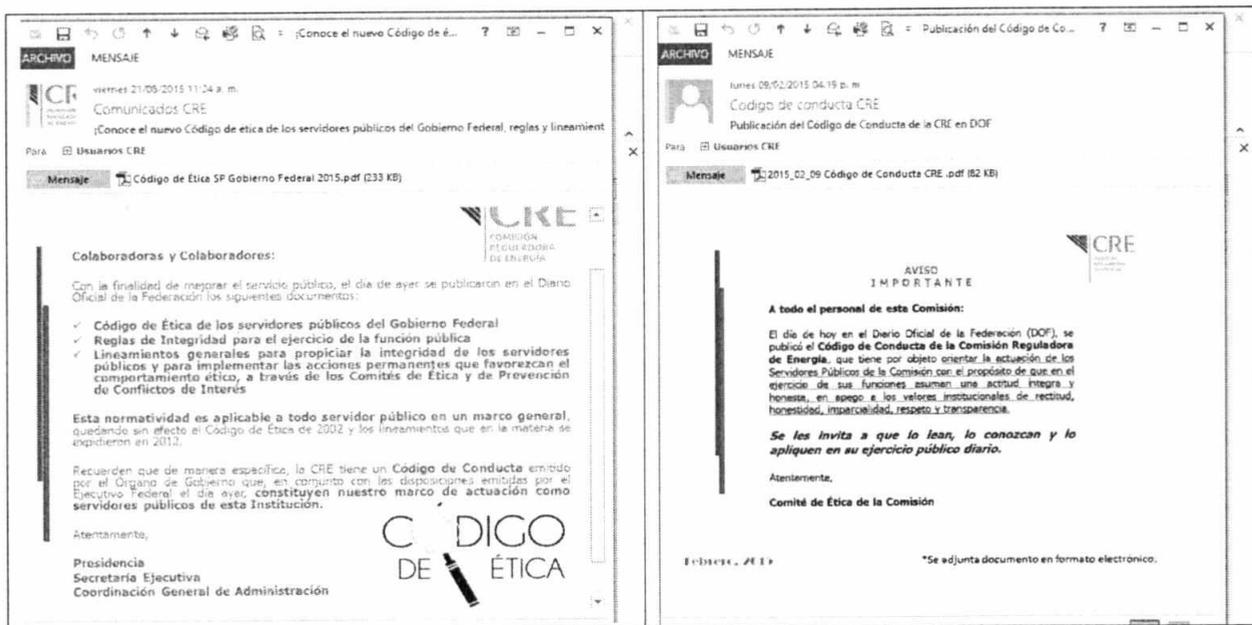
A finales de 2014, la Comisión avanzó en la creación de elementos clave en el fortalecimiento de la cultura de la ética e integridad institucional. Para ello el Comité de Ética propuso un nuevo instrumento que tiene por objeto orientar la actuación de los servidores públicos de la Comisión en una actitud íntegra y honesta, en apego a los valores institucionales de rectitud, honestidad, imparcialidad, respeto y transparencia, de conformidad con lo señalado en el

México, D. F., a 29 de enero de 2016.

artículo 15 de la Ley de los Órganos Reguladores en Materia de Energética. Dicho Código fue aprobado por el Órgano de Gobierno el 18 de diciembre de 2014 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de febrero de 2015.

Este Código consta de 31 artículos, entre los principales lineamientos a los que deberán sujetarse los servidores públicos de la Comisión destaca que "están obligados a denunciar de manera inmediata al Comité de Ética o al Órgano Interno de Control, cualquier acto contrario a los valores, principios y deberes establecidos en el Código, integrando además, reglas de actuación en situaciones comunes de conflicto de interés"; así también se adopta el mecanismo para renovar periódicamente al Comité de Ética y está elaborado con perspectiva de género y no discriminación.¹

La difusión realizada en el ejercicio 2015 se efectuó mediante dos mecanismos establecidos en la Comisión Reguladora de Energía esto es a través de *ComunicadosCRE* (correos institucionales) y mediante *la Gaceta Informativa*² (medio de comunicación institucional), tal como puede observarse en el detalle.



¹ El Código de Ética y Conducta puede ser consultado en: <http://www.cre.gob.mx/documento/1508.pdf>

² Se puede visualizar en la página 15 del <http://www.cre.gob.mx/documento/4059.pdf>

4059.pdf - Adobe Reader

15 52.8%

DAQUETA INFORMATIVA ENE-MAR 2015 No.2

CRE

CREANDO REGULACIÓN EFICIENTE



LISTAS, LAS DISPOSICIONES PARA LOS PERMISOS DE GENERACIÓN ELÉCTRICA

ENTREVISTA CON EL NUEVO CONTRALOR | PRESENTAN MAPA DE REDES INTELIGENTES | MADRID REÚNE A REGULADORES DEL MUNDO

<http://www.cre.gov.mx/documento/4059.pdf>

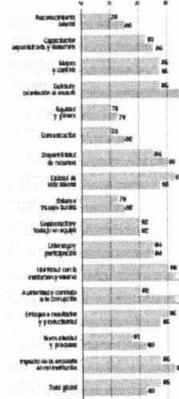
4059.pdf - Adobe Reader

15 52.8%

Ajustar una página entera a la ventana

DAQUETA INFORMATIVA 2015 CULTURA CRE

Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE presenta Plan de Trabajo para 2015



La primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE se celebró el 27 de enero de 2015. En ella se aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

En esta sesión, el Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

Mejor clima laboral en 2014

La Comisión Reguladora de Energía aprobó en 2014 sus propias mediciones de satisfacción de los servidores públicos de la CRE, con un puntaje de 95 en una escala de 100.

Principales indicadores a medir este año:

- Atención al ciudadano
- Percepción de los servidores públicos de la CRE
- Índice de satisfacción de los servidores públicos de la CRE

En una sesión, el Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

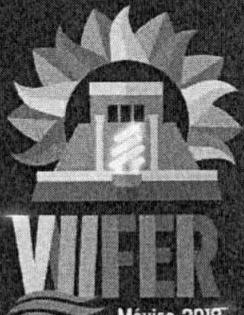
De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

5230.pdf - Adobe Reader

11 52.8%

DAQUETA INFORMATIVA ABR-JUN 2015 No. 3

CRE



VIFER
México 2018

MÉXICO, SEDE DEL FORO MUNDIAL DE REGULADORES DE LA ENERGÍA

El presente documento es el resultado de la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE, celebrada el 27 de enero de 2015. En ella se aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

<http://www.cre.gov.mx/documento/5230.pdf>

5230.pdf - Adobe Reader

11 52.8%

DAQUETA INFORMATIVA 2015 CULTURA CRE

Sesiona Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta



El presente documento es el resultado de la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE, celebrada el 27 de enero de 2015. En ella se aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

Presentan reporte de desempeño institucional

El presente documento es el resultado de la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE, celebrada el 27 de enero de 2015. En ella se aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

CRE promueve transparencia focalizada

El presente documento es el resultado de la primera sesión ordinaria del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta de la CRE, celebrada el 27 de enero de 2015. En ella se aprobó el programa de trabajo para 2015, el cual contempla las principales acciones a realizarse para impulsar un ambiente ético en la CRE.

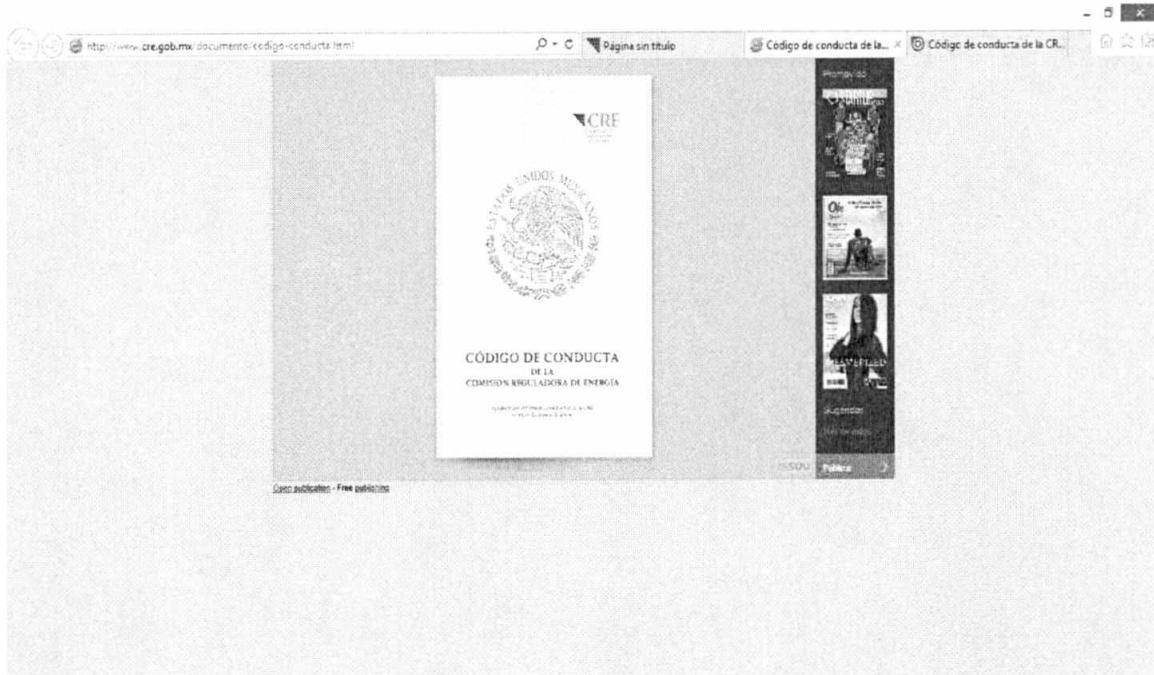
Entre las acciones del Comité de Ética para este año destacan la revisión del nuevo Código de Conducta en diferentes formatos de alta y baja resolución, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.

De igual forma, se presentará la encuesta de percepción a los servidores públicos de la CRE, así como la realización de talleres de capacitación a los servidores públicos de la CRE.



México, D. F., a 29 de enero de 2016.

2. Mantener publicado en la página web de la CRE el Código de Conducta actualizado.



México, D. F., a 29 de enero de 2016.

3. Difundir al personal la existencia de un Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta, que da seguimiento a los incumplimientos al Código, entre ellos, los casos de hostigamiento y acoso sexual efectuado por algún servidor público, a través de los cursos de inducción.

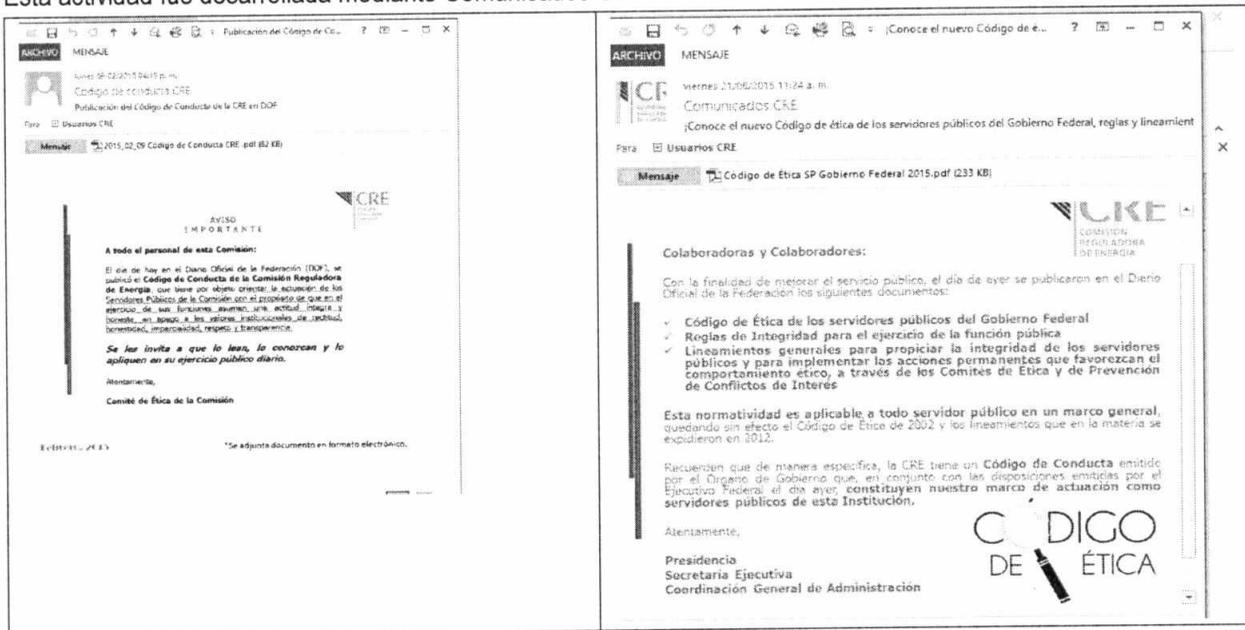
En el ejercicio 2015, se impartieron dos sesiones de inducción que incluye un apartado dedicado a explicar el propósito del Comité y del Código de Conducta, asistieron 80 servidores públicos de recién ingreso de 90 programados; la sesión. Resulta que 88% del personal de nuevo ingreso tuvo interés en recibir la orientación sobre la conducta esperada de ellos en la institución. Sin embargo, como se muestra en las pantallas del punto 2, también se difundió en la Gaceta y Comunicados CRE.

4. Difundir al personal los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Los resultados de la ECCO 2015 se recibieron en el último trimestre del año, por lo que se presentaron en la sesión de integración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, celebrada en el mes de diciembre. En el primer trimestre de 2016 se publicarán en la gaceta de la Comisión Reguladora de Energía.

5. Llevar a cabo una campaña de difusión para garantizar la lectura y comprensión del Código de Conducta.

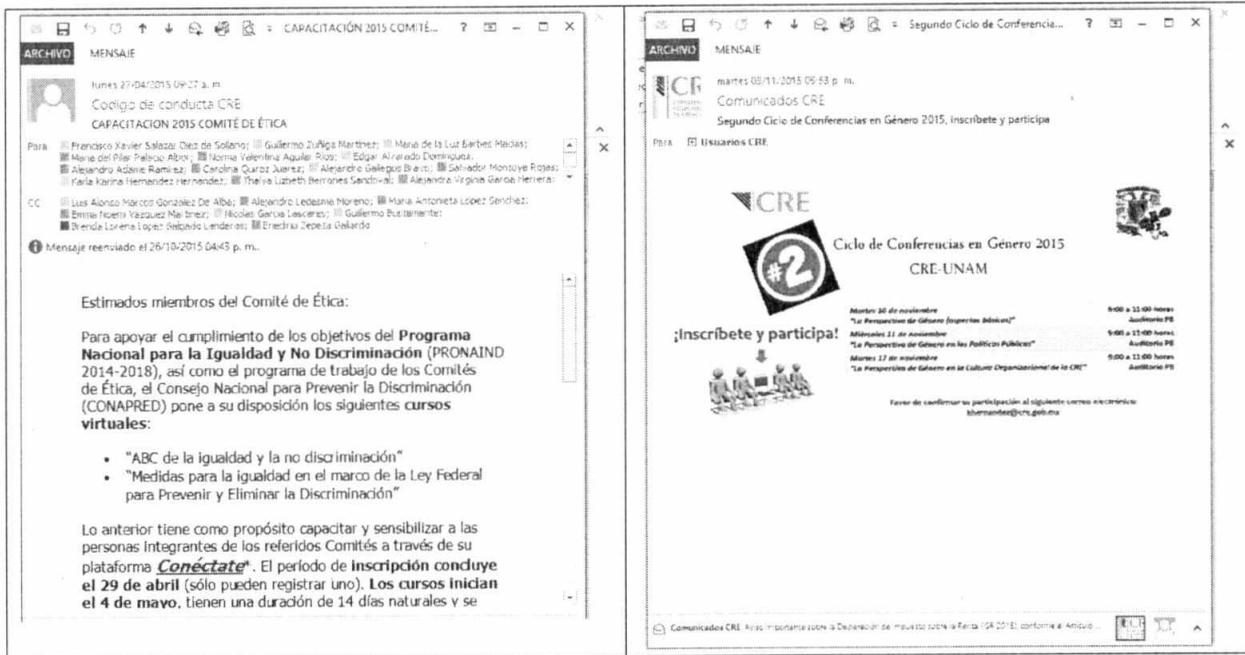
Esta actividad fue desarrollada mediante Comunicados CRE.



México, D. F., a 29 de enero de 2016.

6. Llevar a cabo cursos en materia de equidad de género.

Se realizó un ciclo de conferencias de género, impartidas por la UNAM, en temas de: Perspectiva de género, aspectos básicos (34 servidores públicos), la Perspectiva en las políticas públicas (34 servidores públicos) y Perspectiva de género en la cultura organizacional de la CRE (24 servidores públicos).



7. Evaluar el cumplimiento del Código de Conducta

Se presentan los resultados en el bullet 3.

8. Presentar el Informe Anual de Resultados del cumplimiento del Código de Conducta.

Se presentan los resultados en el bullet 3.

México, D. F., a 29 de enero de 2016.

9. Elección de representantes del Comité de Ética.

En el mes de noviembre se realizó la elección de representantes del Comité, de conformidad con los lineamientos publicados en el mes de agosto de 2015, resultados reportados mediante oficio SE/CGA/115/2016, dirigido a la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflicto de Interés.

 miércoles 25/11/2015 02:50 p. m.
Comunicados CRE
Convocatoria para elección de integrantes del Comité de Ética de la CRE

Para  Usuarios CRE

 Mensaje reenviado el 30/11/2015 06:05 p. m..

Mensaje  Código de Conducta.pdf (6 MB)  Lineamientos generales 2015.pdf (494 KB)

**AVISO
IMPORTANTE**



Colaboradoras y Colaboradores.

De conformidad el artículo 23 del Código de Conducta de la CRE y los **LINEAMIENTOS de la materia (se adjuntan)**, los el **Comité de Ética debe integrarse de la siguiente forma:**

Presidente del Comité
(Secretario Ejecutivo de la CRE)

Los **miembros electos** son representantes de cada nivel jerárquico, actúan con voz y voto y deben elegirse anualmente.

Secretaría Técnica

A partir del día de hoy recibirán la invitación de la Secretaría Ejecutiva para **elegir a un representante de su nivel jerárquico**, con su respectivo suplente.

Representantes temporales (titulares y suplentes)

- Nivel Operativo
- Nivel Embase
- Nivel Subdirección de Departamento
- Nivel Subdirección
- Nivel Dirección
- Nivel Dirección General Adjunta
- Nivel Dirección General y Coordinación General
- Nivel Mandos Superiores

Secretaría Ejecutiva
Coordinación General de Administración

NOVIEMBRE, 2015.

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA - Mensaje (HTML)

ARCHIVO MENSAJE

Enviar                                    

para  **Code de conduite CRE**

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Para:  **Estimados y estimados colaboradores,**

Como es de su conocimiento, nos encontramos en el proceso de selección de representantes del Comité de Ética. Su participación contribuye al mejoramiento del ambiente ético en nuestra institución, por lo que agradeceremos responder este mensaje con su elección y encuesta, a más tardar el próximo 30 de noviembre.

Atentamente
Presidencia del Comité de Ética

Instrucciones:

1. Seleccione la opción de como RESPONDER para poder editar la respuesta.
2. Marque con una X la selección de representante titular y suplente ante el Comité de Ética de la CRE.
3. Complete la encuesta que se presenta al final.
4. Seleccione la opción de como ENVIAR.

Para cualquier consulta, contacte a: Ma. Antonieta López Sánchez, ma.lopez@cre.com.mx, 4134-1947 o Claudia Delgado Martínez, cdelgado@cre.com.mx, 4124-1946

Nombre	Área en la que colabora	Selección con una X
		

Comisión Reguladora de Energía - ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA



México, D. F., a 29 de enero de 2016.



10. Difundir resultados de Elección de Representantes del Comité.
Mediante Comunicados CRE, se informaron los resultados de la elección.



México, D. F., a 29 de enero de 2016.

- El número de servidores públicos capacitados durante 2015 en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados

Durante el ejercicio 2015 fueron capacitados de forma presencial, 23 servidores públicos en el tema de Administración de Riesgos de Corrupción; 45 servidores en el curso de Administración de Riesgos y de manera virtual gratuita se capacitaron 4 servidores públicos en temas sugeridos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (*El ABC de la igualdad y la no discriminación, Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio*).

Adicionalmente se realizó un ciclo de conferencias de género, impartidas por la UNAM, en temas de: Perspectiva de género aspectos básicos 34 servidores públicos, la Perspectiva en las políticas públicas 34 y Perspectiva de género en la cultura organizacional de la CRE 24 servidores públicos.

- Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto al Código de Conducta durante 2015

INDICADOR		
Descripción	Componente	Resultados de la Evaluación 2015
Medir el interés de los servidores públicos por recibir orientación sobre la conducta esperada de ellos en la institución.	Sesiones de inducción realizadas en el ejercicio, dirigidas al personal de nuevo ingreso y al personal ya activo que desee comprender aspectos básicos sobre derechos y obligaciones como servidores públicos. Fórmula: Número de asistentes / Número de asistentes programados.	En el ejercicio 2015, se impartieron en dos sesiones de inducción, asistieron 80 servidores públicos de recién ingreso, siendo que se habían programado 90 en el ejercicio, por lo que resulta un 88% de interés por parte de los servidores públicos en recibir la orientación sobre la conducta esperada de ellos en la institución.
Medir la identificación del personal con los valores institucionales.	Promedio del factor XII. Identidad con valores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (resultados más recientes disponibles al corte de la evaluación). Fórmula: Satisfactorio 80-100 Poco satisfactorio 70-80 No Satisfactorio menos de 70	Durante el mes de noviembre de 2015, fueron recibidos por parte de la Secretaría de Función Pública los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014, obteniendo un resultado promedio del factor XII, identidad con valores de 90%. Lo que mide que el personal de la CRE satisfactoriamente se identifica con los valores institucionales en un 90%.
Medir la percepción del personal sobre el uso responsable de los recursos, la transparencia y el combate a la corrupción en la CRE.	Promedio del factor XIII. Austeridad y Combate a la Corrupción, de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (resultados más recientes disponibles al corte de la evaluación). Fórmula: Satisfactorio 80-100 Poco satisfactorio 70-80 No Satisfactorio menos de 70	En el mes de noviembre de 2015, fueron recibidos por parte de la Secretaría de Función Pública los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional obteniendo un resultado promedio del factor XIII. Austeridad y Combate a la Corrupción de 91%. Con lo que se tiene que el 91% del personal en la CRE percibe satisfactoriamente el uso responsable de los recursos, la transparencia y el combate a la corrupción.

México, D. F., a 29 de enero de 2016.

Descripción	Componente	Resultados de la Evaluación 2015
Medir el ambiente ético Institucional.	Resultado del elemento 1.1.d de la Encuesta de Control Interno aplicada en la Institución, el cual representa uno de los cuarenta y nueve elementos del control interno, relativo al diseño, establecimiento y operación de controles con apego a los códigos de Ética y de Conducta. Fórmula: Calificación anual del elemento de control interno 1.1.d Satisfactorio 6-5 Poco satisfactorio 4-3 No satisfactorio menos de 2	El resultado de la mediana fue de 4, con lo que se tiene que se han establecido los controles con apego a los Códigos de Ética y de Conducta tanto de la SFP como el establecido por la CRE.
Medir la participación del personal en la elección de los miembros del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta	Numero de participantes en la elección y renovación de miembros electos del Comité de Ética y Vigilancia del Código de Conducta. Fórmula: Número de participantes/Número de plazas activas.	Participaron 227 servidores públicos de 352 plazas activas a la fecha de la elección. Obteniendo un 64.5% de participación de los servidores públicos de la CRE.

- **El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, motivos, fechas y medios de recepción de las quejas; el principio o valor transgredido del Código de Ética; fecha, sentido de la determinación y medio de atención, y número de casos en que se dio vista al OIC**

Fecha	Medio de recepción	Motivo	Principio o valor transgredido	Medio de atención	Vista al OIC
19/02/2015	Escrito	Discusión constante con una compañera de área	Ninguno. Las partes conciliaron.	Presencial	No
04/09/2015	Correo electrónico	Solicita cambio de área.	Ninguno. Asunto laboral atendido.	Presencial	No

De la atención que se dio a los asuntos recibidos, no se desprenden incumplimientos al Código de Conducta, por lo que tampoco se dio vista al OIC.

- **Sugerencias para modificar procedimientos y tramos de control en las Unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, y al Código de Conducta, y en su caso, a las Reglas de Integridad**

Durante el mes de noviembre de 2014, fue socializado el Proyecto del Código de Conducta a fin de recibir las sugerencias al mismo, por lo que en diciembre fueron consolidadas y analizadas para someterlo ante el Órgano de Gobierno para su aprobación y autorización, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados, misma que quedo publicada en Diario Oficial de la Federación en el mes de febrero 2015. Por otra parte, en la sesión de integración del nuevo Comité (diciembre de 2015) se acordó una revisión detallada de su contenido, por parte de los nuevos integrantes, para proponer mejoras al Órgano de Gobierno durante el primer trimestre de 2016.



México, D. F., a 29 de enero de 2016.

- Información de los acuerdos alcanzados en las sesiones ordinarias que mínimamente debió celebrar el Comité de Ética anterior durante el ejercicio, así como, en caso que las hubiere, de las sesiones extraordinarias. También se deberá especificar la fecha y el número de la sesión

No. de sesión	Fecha	Acuerdos establecidos
Primera sesión ordinaria	27 de enero 2015	<p>ORD.2015.1.1 Se solicita al área de Recursos Humanos incluir en el curso de inducción la información relacionada con el Código de Conducta y las acciones del Comité de Ética de la CRE.</p> <p>La Dirección de Recursos Humanos informó que el 29 de enero se llevó a cabo una sesión inductiva general, en la que se incluyó el tema. Las personas que han ingresado a la CRE con posterioridad han recibido la inducción de manera personalizada, a cargo del propio Director de Recursos Humanos, con el mismo contenido que la inducción general. (Avance presentado en la segunda sesión)</p> <p>ORD.2015.1.2 Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional llevada a cabo a finales de 2014.</p> <p>En la Gaceta Informativa de la CRE, correspondiente al primer trimestre y publicada actualmente en la página web, se dieron a conocer estos resultados. (Avance presentado en la segunda sesión)</p>
Segunda sesión ordinaria	29 de abril de 2015	<p>ORD.2015.2.1 La Secretaría Técnica del Comité enviará a los miembros la información para inscribirse en los cursos impartidos por el CONAPRED, en la modalidad virtual, para que inicien su capacitación en la materia.</p> <p>Durante el segundo semestre 4 miembros del Comité se capacitaron en los cursos <i>El ABC de la igualdad y la no discriminación, Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio.</i></p>
Tercera sesión ordinaria	14 de diciembre de 2015	<p>15.12.14-01 Se declara instalado el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, mismo que deberá comunicarse a la Secretaría de la Función Pública para los efectos conducentes, de conformidad con lo previsto en los lineamientos respectivos.</p> <p>15.12.14-02 Llevar a cabo acciones de difusión que permita al personal la comprensión de los lineamientos en materia de ética,</p> <p>15.12.14-03 Formar un grupo de trabajo para revisar el Código de Conducta y emitir en su caso la propuesta de mejora para consideración del Órgano de Gobierno.</p>