

"2021, Año de la Independencia"

## Informe Anual de Actividades ejercicio 2021

1.- Resultado alcanzado por cada actividad contemplada en el Programa Anual de Trabajo, grado de cumplimiento de las metas vinculadas a cada objetivo.

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2021				
N/P	Objetivo	Meta	Actividad	Cumplimiento
1	Difusión del apartado denominado Integridad Pública, en la página oficial de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica. (CCElH).	Que todo el personal cuente con una herramienta de consulta y conozca las actividades que lleva a cabo el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. (CEPCI)	Se informó al personal de todas las áreas que integran este Organismo, para que constantemente consulten el apartado de integridad pública, y conozcan lo que se publica en el apartado.	100%
2	Difusión de los integrantes del CEPCI, objetivo y funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.	Que todo el personal de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, conozca quienes son los integrantes y sus funciones.	Se publicó del Directorio de las y los integrantes del CEPCI en el apartado de Integridad Pública y Periódico Mural.	100%
			Se informó a todo el personal de la CCElH, cuáles son las funciones del CEPCI por medio de la difusión del Código de Honestidad y Ética.	100%
3	Elaborar y aprobar del Programa Anual de Trabajo 2021 del CEPCI.	Describir las acciones detalladas, de manera coordinada, que nos permita la realización de las acciones generales, además de definir el objetivo que se pretende alcanzar, los responsables de ejecución y los periodos que comprenden	Se publicó en el SISTEMA CEPCI, y enviar a la Dirección de Evolución Patrimonial y Conflicto de Interés, una copia de la información correspondiente al programa, acompañada del acta de sesión correspondiente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.	100%
			Se publicó del Programa Anual de Trabajo 2021 con su respectiva acta de aprobación en el apartado Integridad Pública de la página oficial de la CCElH	100%
			Se publicó el Acta de la Segunda Sesión Ordinaria, donde se aprobó los mecanismos para verificar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética en el apartado Integridad Pública de la página oficial de la CCElH.	100%
			Se concluyó con las actividades que se realizaron en el Programa Anual de Trabajo, e informar a la Dirección, dentro de los diez días hábiles siguientes a la realización de las modificaciones correspondientes.	100%
4	Cumplir con el Calendario de Sesiones Ordinarias del CEPCI.	Realizar las sesiones de acuerdo a lo calendarizado, las y los integrantes programen sus actividades asistan a cada una de las sesiones.	Se celebró la Primera Sesión Ordinaria en la que se presentó el Calendario de Sesiones al CEPCI y se otorgó un tanto a cada integrante, y se aprobó el PAT 2021.	100%
			Se celebró la Segunda Sesión Ordinaria en la que se aprobó los mecanismos para la verificación, aplicación y cumplimiento, reglas de integridad y código de conducta.	100%
			Se celebró la Tercera Sesión Ordinaria en la que se presentó el reporte final del PAT 2021, y el cierre IAA 2021	100%
			Se celebró Primera Sesión Extraordinaria, para la presentación de la persona consejera para la atención de presuntos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y se informó de la Instalación de la Unidad de Enlace de Igualdad de Género.	100%
			Se celebró la Segunda Sesión Extraordinaria, para la presentación de la persona consejera para la atención de presuntos casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	100%
5	Difusión del Código de Honestidad y Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado Chiapas. (Código de Ética).	Que el 100 % del personal de la CCElH, conozca el contenido del Código de Honestidad y ética y como debe conducirse ante sus compañeros y compañeros.	Se llevó a cabo la difusión del código de honestidad y ética en la página oficial de la CCElH y se le informó al personal por medio de circulares.	100%
			Se llevó a cabo diversas capacitaciones en temas de integridad, principios, valores morales y éticos para una mejor actuación de las y los Servidores Públicos, consistente en un video de capacitación del Código de Ética emitido por la SHyFP.	100%
			Se llevó a cabo diversas capacitaciones en temas de integridad, principios, valores morales y éticos para una mejor actuación de las y los Servidores Públicos, consistente en un video de capacitación de Conflicto de Intereses de la Administración Pública emitido por la SHyFP.	100%
6	Actualizar y difundir el Código de Conducta de la Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.	Contar con documento, actualizado que regule la conducta correcta de las y los Servidores Públicos de esta CCElH.	Se modificó con el lenguaje incluyente en el video de capacitación del Código de Conducta y se agregó la evaluación de conocimiento para personal.	100%
			Se publicó y difundió mediante circular en el apartado de Integridad Pública y difusión a través del periódico mural de la CCElH.	100%
7	Que el Código de Conducta, sea el instrumento para normar el buen comportamiento y orientar el desempeño de las y los Servidores Públicos de la CCElH.	Que el 100 % del personal, tenga una guía de conducta, conozca y se actuó correctamente y adecuada hacia nuestros compañeros y compañeras, contratistas, representantes de municipios, visitantes en general y toda persona con la que intervenga la CCElH, sin distinción alguna, y sin marcar diferencias entre hombres y mujeres.	Se llevo a cabo capacitación del Código de Conducta y Evaluación a todo el personal de la CCElH, para una mejor actuación y conocimiento de las y los Servidores Públicos.	100%
			Se presentó con audio y lenguaje incluyente la Capacitación del Código de Conducta.	100%
			Se llevó a cabo la elaboración y aplicación de las encuestas al personal interno y externo, en temas relacionados al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta.	100%
			Se aplicó Evaluación del Código de Conducta al personal de este Organismo Público.	100%
8	Difusión del buzón de quejas, denuncias y sugerencias del CEPCI	Que el 100% del personal, conozca los medios disponibles con los que cuenta la CCElH, para presentar sus denuncias, quejas o sugerencias.	Se realizó al personal de la CCElH, de la existencia del buzón físico y electrónico, a través de Circular, Gaceta, Periódico Mural e Infografía en todas las direcciones, áreas y jefaturas.	100%

"2021, Año de la Independencia"

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2021				
N/P	Objetivo	Meta	Actividad	Cumplimiento
9	Actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la CCElH.	Contar con un procedimiento claro y preciso de las actividades de las y los integrantes del CEPCI.	Se publicó Constante en el apartado de Integridad Pública y mayor difusión, por medio de Circular.	100%
10	Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Que el 100% del personal conozca los objetivos que estipula el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se capacitó a las personas consejeras con la EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.	100%
			Se capacitó las personas consejeras de nuevo ingreso en SEIGEN, en el curso Aproximación a la actuación con respectiva de género de las personas consejeras, los comités de ética, el órgano interno de control y la autoridad sustanciadora.	100%
			Se difundió el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Se colocó en direcciones, unidades y jefaturas de área una infografía de la ruta de atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual	100%
			Se actualizó el Directorio de las personas consejeras en caso de ser necesario, en el apartado de Integridad Pública y darlo a conocer con el personal.	100%
			Se llevó a cabo la colocación de infografía de las rutas atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en todas las áreas, unidades y direcciones, promoviendo el respeto y protocolo, fomentando la cultura de la denuncia, cumpliendo con los programas de capacitación y dando seguimiento a las acciones de prevención de discriminación.	100%
11	Atender lo estipulado en el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, para prevenir y dar atención a casos de discriminación cometidos por las y los Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones.	Que el 100% del personal tenga conocimiento y se fomente la cultura institucional de respeto, igualdad a través de las capacitaciones brindadas por el Área especializada en el tema.	Se publicó y difundió en la página oficial de la CCElH e informar al personal sobre el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.	100%
			Se llevó a cabo la colocación de infografía de las rutas atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en todas las áreas, unidades y direcciones, promoviendo el respeto y protocolo, fomentando la cultura de la denuncia, cumpliendo con los programas de capacitación y dando seguimiento a las acciones de prevención de discriminación.	100%
			Se llevó a cabo el seminario en Cultura Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, a las y los integrantes de la unidad de igualdad de género.	100%
			Publicación y Difusión del Directorio de las y los Asesores, para la atención de presuntos actos de discriminación, en el apartado de integridad pública de la página oficial y en el Periódico Mural.	100%
			La presidenta del Comité en coordinación con el CEPCI, designo a 4 Asesores para la atención de presuntos Actos de Discriminación.	100%
12	Difundir el Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias de la CCElH, para el cumplimiento de los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de Integridad de la CCElH.	Que el 100 % del personal, conozca que existe un Protocolo para la actuación y atención de conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y los actos de Discriminación.	Se publicó el Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias de la CCElH, y se informó al personal.	100%
			Se difundió por medio de Circulares a todo el personal.	100%
			Se dio atención a los presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, por medio del reporte de quejas y denuncias.	100%
13	Preparar un Informe Anual de Actividades realizadas en el ejercicio 2021, y presentarlo durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente al Director de la CCElH y a la Dirección de Evolución Patrimonial y Conflicto de Interés.	Dar a conocer el cumplimiento de lo establecido en el PAT 2021.	Se informó al Comité de Ética y se dio a conocer al personal de la CCElH, el PAT 2021, por medio de la publicación en el apartado de Integridad Pública.	100%
			Se informó a la SHYFP durante el primer mes de enero 2021, el informe anual de actividades del ejercicio 2020.	100%
			Se subió a la plataforma de la SHYFP y al apartado de Integridad Pública, el informe de Actividades del CEPCI de la CCElH.	100%
			Se informó a la Contraloría de auditoría pública en los sectores carreteros e hidráulico, seguimiento a la instauración del CEPCI, elaboración del Código de Conducta, y seguimiento al Código de Honestidad y Ética.	100%
			Se hizo difusión por medio de Circular todo el personal del IAA del 2020	100%

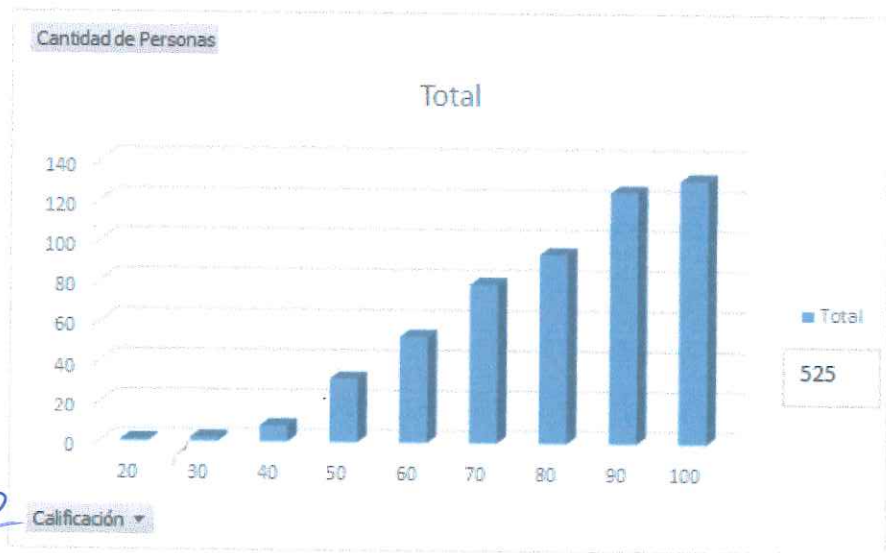
"2021, Año de la Independencia"

2.- Número de servidoras y servidores públicos capacitados en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflicto de interés u otros temas relacionados.

Relación de cursos recibidos en temas de Ética e Integridad en el ejercicio 2021		
No.	Nombre del curso	No. Servidores Públicos
1	Código de Ética	527
2	Conflicto de Intereses en la Administración Pública	527
3	Código de Conducta	525
4	Curso Básico de Derechos Humanos	60
5	Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres	04
6	Derechos Humanos y Género	16
7	Cambio Climático: Del Aprendizaje a la Acción	129
8	Derechos Humanos, Medio Ambiente y Sustentabilidad	24
9	Seminario en Cultura Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal	08
10	EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres	12
11	Aproximación a la actuación con perspectiva de género de las personas consejeras, los comités de ética, el órgano interno de control y la autoridad sustanciadora	02

3.- Resultados de la evaluación de la percepción de los Servidores Públicos respecto al cumplimiento del Código de Honestidad y Ética y Código de Conducta.

Calificación	Cantidad de Personas
20	1
30	2
40	8
50	32
60	53
70	79
80	94
90	125
100	131
<b>Total general</b>	<b>525</b>



"2021, Año de la Independencia"

4.- Número de recomendaciones emitidas a la Dirección de Evolución Patrimonial, Conflicto de interés y Ética de la SHyFP.

Ninguna

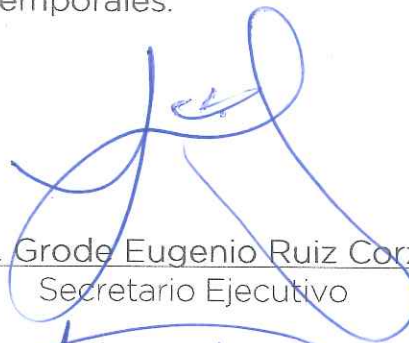
5.- Sugerencias para modificar procesos y tramos de control de la Unidades Administrativas o áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las reglas de Integridad y al Código de Conducta.

Ninguna

Integrantes Permanentes y Temporales.



L.A. Yazmín Constantino Marín  
Presidenta



C.P. Grode Eugenio Ruiz Corzo  
Secretario Ejecutivo



Ing. Carlos Gutiérrez Palacios  
Propietario Temporal



C.P. María Gregoria García Velázquez  
Propietaria Temporal



Ing. Rafael Antonio Cabrera Morales  
Propietario Temporal



C. Zally Méndez Cruz  
Propietaria Temporal

Invitado



Lcdo. William López Roblero  
Asesor Permanente



Ing. Francisco Javier León Solís  
Comisario Público