



Comisión Federal de Electricidad®

Código de Conducta

*Integridad, Productividad
y Responsabilidad*



Dirección General
*Comisión de Ética Corporativa
e Integridad Pública*

ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA PERTENECE A:

CONTENIDO

LENGUAJE INCLUYENTE EN LA CFE

El uso institucionalizado del lenguaje incluyente y no sexista en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) es uno de los componentes de las estrategias que se implementan al interior de la Empresa para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Este lenguaje visibiliza e incluye a las mujeres nombrándolas de manera adecuada lo que constituye una herramienta para promover relaciones de respeto e igualdad entre mujeres y hombres. Aunado a ello, es importante destacar que el idioma castellano ofrece distintas estrategias para no invisibilizar o excluir y que mencionan de forma expresa a mujeres y hombres, respetando las reglas gramaticales de nuestra lengua.

En este documento cuando se lea Comisión Federal de Electricidad (CFE) debe entenderse el conjunto del Corporativo, las Unidades de Negocio, las Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, a menos que se indique lo contrario.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
Novena Edición
México, 2022

Fecha de Aprobación: 28 de junio de 2022
Fecha de Publicación: julio 2022

Diseño Editorial
MCI María José Ameyali Prado D.

MENSAJE	4
MISIÓN Y VISIÓN	5
¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE CONDUCTA?	6
INTRODUCCIÓN	7
DISPOSICIONES GENERALES	9
COMPROMISOS INSTITUCIONALES A FAVOR DE LA CULTURA DE LA ÉTICA CORPORATIVA E INTEGRIDAD PÚBLICA	11
POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO A LA CORRUPCIÓN	12
CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA CFE	13
COMPORTAMIENTOS CLAVE	15
VALORES INSTITUCIONALES	17
ARMONIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA CFE Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	19
VINCULACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y COMPORTAMIENTOS CLAVE	20
CONVIERTIENDO EN ACCIONES CONCRETAS LOS VALORES INSTITUCIONALES	21
GLOSARIO	27



Comisión Federal de Electricidad®

Dirección General
"2021, Año de la Independencia"

Para el actual Gobierno Federal es fundamental la aplicación de los principios de la Ética y la Integridad Pública. En ese contexto es prioridad de la CFE impulsar la Tolerancia Cero a la Corrupción, así como la aplicación de los principios de honestidad y transparencia, tanto como el respeto de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género, principios generales de nuestro Programa Anticorrupción.

Les invito a seguir comprometiéndonos con el cumplimiento diario de nuestros Códigos de Ética y de Conducta y generar condiciones que fortalezcan una cultura de la legalidad, la integridad pública y la cercanía con la sociedad, que dignifiquen el servicio público basado en una nueva ética pública. La incansable labor del equipo que integra esta gran empresa, basada en un desempeño íntegro, responsable y productivo hace de la CFE un orgullo de la sociedad mexicana y que permite realizar nuestra misión y aspirar a lograr la visión que nos hemos propuesto.

Ljc. Manuel Bartlett Díaz
Director General de la CFE

MISIÓN

Suministrar insumos y bienes energéticos para el desarrollo productivo y social del país de forma eficiente, sustentable, económica e incluyente, mediante una política que priorice la seguridad y la soberanía energética nacional y fortalezca el servicio público de electricidad.

VISIÓN

Consolidarnos como la empresa de energía líder en México, con solvencia técnica y financiera, que procura el fortalecimiento de nuestro capital humano y garantiza el servicio de energía eléctrica con calidad y sentido social a nuestros clientes en todos los segmentos del mercado, para contribuir al desarrollo del país, generando valor económico y rentabilidad al Estado Mexicano.



¿Qué es un Código de Conducta?

Documento que establece los comportamientos y actitudes que deben observar los integrantes de un grupo.

Nuestro **Código de Conducta** tiene como objetivo establecer la forma en que se traducen en la vida cotidiana y en las relaciones humanas los valores institucionales de la organización.

PRECISIONES ACERCA DE NUESTROS CÓDIGOS

Código de Ética		Código de Conducta	
¿Qué establece?	Principios de Actuación y Directrices de Ética Corporativa e Integridad Pública	¿Qué establece?	Valores Institucionales y Comportamientos clave
¿Quién los define?	Los Principios de Actuación fueron definidos por el Congreso de la Unión y están expresados en el Artículo 4° de la Ley de la CFE	¿Quién los define?	Los Valores Institucionales y los comportamientos clave fueron definidos por la propia CFE como resultado de ejercicios de inteligencia colectiva
¿Quién lo emite?	El Consejo de Administración de la Comisión Federal de Electricidad	¿Quién lo emite?	El Director General de la Comisión Federal de Electricidad

Los Principios de Actuación, las directrices de ética corporativa, los valores institucionales y los comportamientos clave establecidos en los Códigos de Ética y de Conducta constituyen la base de nuestra Cultura de Ética Corporativa e Integridad Pública.

INTRODUCCIÓN

En la Comisión Federal de Electricidad establecimos los Valores Institucionales que nos distinguen.

Estos valores aunados a los principios constitucionales y del servicio público, así como lo establecido en el Código de Ética de la CFE emitido por el Consejo de Administración, orientan nuestro actuar diario y nuestra toma de decisiones, es decir son la base de nuestro juicio ético.

En la CFE hemos demostrado que tenemos la experiencia, el conocimiento y la actitud de servicio requerida en cada momento que se ha puesto a prueba nuestra capacidad de respuesta.

Para atender nuestra misión establecida en el artículo 4° de la Ley de la CFE y alcanzar la visión de nuestra institución en el futuro, hoy tenemos el reto de lograr la implementación con éxito de estrategias que nos permitan encontrar el equilibrio entre ser una empresa competitiva que entrega resultados eficientes y el compromiso institucional con la función social que realizamos en favor de México, en el marco de las políticas de austeridad.

Tenemos la enorme oportunidad de dignificar el servicio público a través de nuestro quehacer cotidiano y el contacto con la sociedad mexicana, al tiempo que cumplimos con nuestro compromiso con México al desempeñarnos con productividad, integridad y responsabilidad.

Con base en la inteligencia colectiva del grupo directivo y personal de la CFE logramos enriquecer la edición 2019 de nuestro Código de Conducta.

Traduzcamos en acciones concretas nuestros Valores Institucionales, honremos a las personas que nos antecedieron y dejemos las bases sólidas para una CFE sostenible.

Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública

Desde el inicio nuestro compromiso ha sido con México



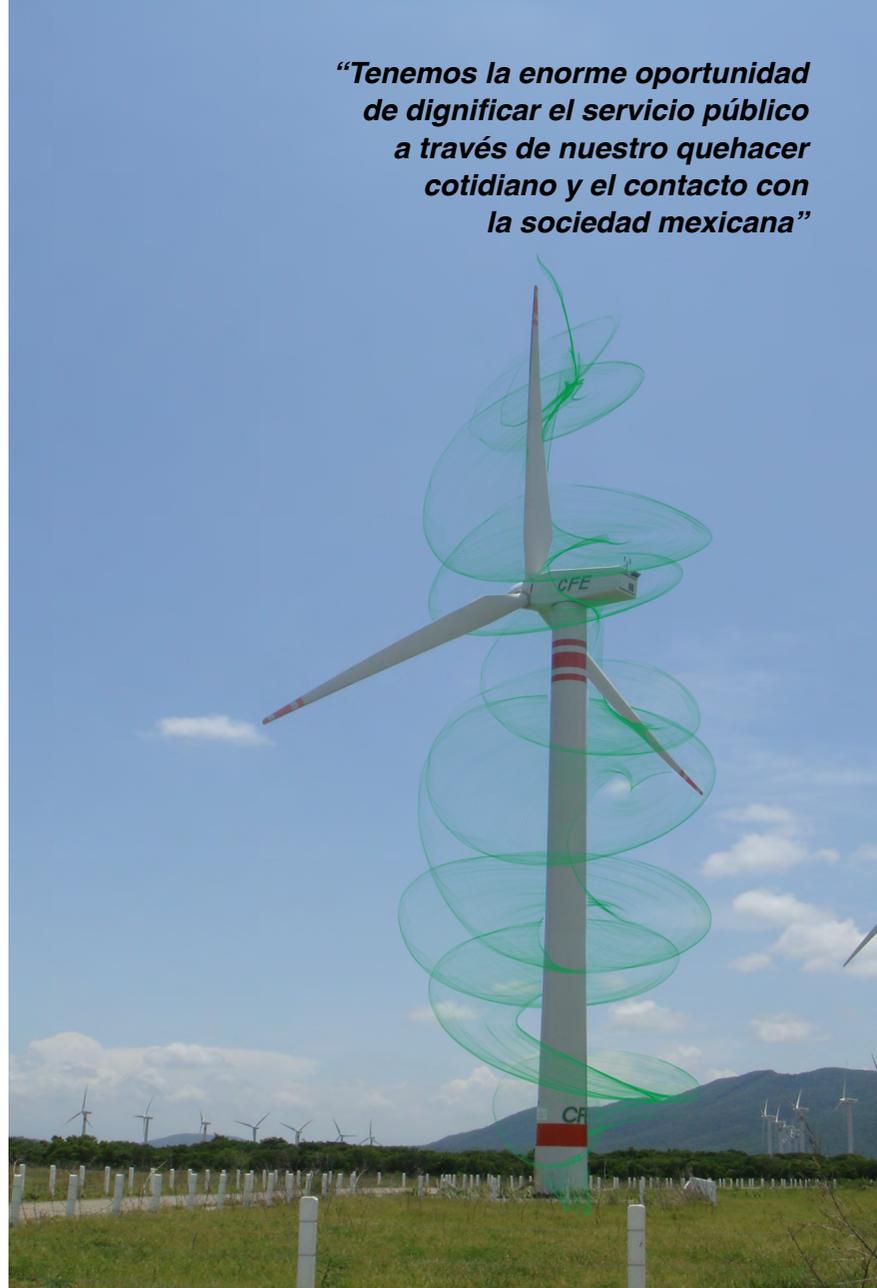
Imagen tomada en la inauguración de la electrificación rural en Tomatlán, Jalisco (1941)



Imagen tomada durante la atención del Hurracán Grace, México (2021)

Fuente: Imágenes tomadas del Archivo fotográfico de la CFE

“Tenemos la enorme oportunidad de dignificar el servicio público a través de nuestro quehacer cotidiano y el contacto con la sociedad mexicana”



DISPOSICIONES

El Código de Conducta es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Comisión Federal de Electricidad, sin perjuicio y con independencia de su nivel jerárquico, ubicación geográfica, adscripción o pertenencia funcional. Asimismo, es aplicable para quienes realizan prácticas profesionales, servicio social, cualquier tercero que preste un servicio para la CFE o en su nombre en las instalaciones de la empresa.

Es nuestra obligación conocerlo, cumplirlo y difundirlo

El incumplimiento del Código de Conducta podría derivar en consecuencias contempladas en disposiciones o normatividad vigente, particularmente vulnerar las directrices establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades.

La Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública es la instancia de consulta y asesoría, encargada de atender, analizar y resolver las inquietudes que se presenten con motivo de la aplicación del Código de Conducta; así como para someterlo a revisiones periódicas, al menos una vez cada tres años.

Cualquier inquietud o comentario relacionado con el Código de Conducta puede remitirse al correo electrónico etica.cfe@cfe.mx

Con motivo de la publicación de la edición 2021, en CFE firmaremos una carta compromiso por medio de la cual declaramos que conocemos y comprendemos lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta, así como la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y que nos comprometemos a su cumplimiento. El formato está disponible en el Micrositio de Ética Corporativa en la intranet y puede solicitarse al correo electrónico etica.cfe@cfe.mx

GENERALES

La declaración de nuestro conocimiento y compromiso con el cumplimiento del marco normativo en materia de ética corporativa e integridad pública se refrenda anualmente por el mecanismo que establezca la Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública.

La CFE tiene implementado un canal institucional denominado Línea Ética, por medio del cual podemos denunciar posibles actos de corrupción o acciones realizadas al interior de la CFE que contravengan la normatividad en materia de ética corporativa e integridad pública, aplicable al Corporativo, Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Asimismo, en el marco del Sistema Nacional Anticorrupción, está disponible el Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA) mecanismo coordinado por la Secretaría de la Función Pública. El acceso a los sistemas referidos está disponible a través de la intranet de la CFE.

En el caso del personal de la Filial CFE Interconexión de Contratos Legados pueden contactar directamente a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública al correo etica.cfe@cfe.mx

CFE Calificados tiene habilitado el correo administracion@calificados.cfe.mx

CFE Energía cuenta con el buzón denuncias@cfenergia.com y CFE Internacional con el correo ethics.hotline@cfeinternational.com

“El Código de Conducta es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Comisión Federal de Electricidad”

COMPROMISOS INSTITUCIONALES A FAVOR DE LA CULTURA DE ÉTICA CORPORATIVA E INTEGRIDAD PÚBLICA

Con el propósito de que el personal pueda traducir en acciones concretas y cotidianas el Código de Conducta, la CFE asume los siguientes compromisos:

Asegurar la disponibilidad y difusión del Código de Conducta para todos los trabajadores, a través de los medios institucionales de comunicación.

Asignar los recursos y brindar condiciones para la realización de las actividades laborales que permitan cumplir con la misión de la Institución.

Establecer mecanismos que favorezcan la transparencia en los procesos, la rendición de cuentas y la implementación de acciones de prevención de actos de corrupción.

Mantener en el marco del Sistema de Control Interno y del Sistema Integral de Gestión los criterios que permitan identificar los riesgos éticos, es decir, las situaciones en las que se pudieran transgredir los Principios de Actuación, Valores Institucionales o Reglas de Integridad del Servicio Público y comprometer nuestro desempeño íntegro.

Respetar y promover los Derechos Humanos.

Brindar las herramientas, canales institucionales y normatividad necesaria para garantizar un clima organizacional libre de acoso u hostigamiento sexual o cualquier forma de violencia de género.

Proporcionar información a fin de que el personal de la CFE conozca los comportamientos adecuados para prevenir y eliminar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Preservar los derechos de privacidad en el manejo de información personal de los trabajadores.

Prevenir cualquier forma de violencia en el ámbito laboral, es decir, conductas de discriminación, hostigamiento o acoso.

Mantener canales de comunicación que permitan presentar denuncias cuando existan conductas que pudieran contravenir lo dispuesto en el marco legal o normatividad interna vigente.

Mantener mecanismos para conocer y gestionar el clima organizacional en todas las áreas de CFE.

Institucionalizar y hacer transversal la perspectiva de género en la planeación, implementación y evaluación de sus procesos y actividades.

Promover el uso de un lenguaje incluyente en su comunicación institucional.

Organizar y realizar actividades de formación y sensibilización en el marco del Programa Institucional de Ética e Integridad Pública.

Asegurar la alineación del marco normativo en materia de ética corporativa e integridad pública de la CFE con las directrices establecidas en el artículo 7° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO A LA CORRUPCIÓN

En la CFE reconocemos que la corrupción debilita la legitimidad de las instituciones públicas y lesiona la credibilidad en las mismas, atenta contra la sustentabilidad de la empresa y la sociedad en su conjunto.

En la CFE:

Nos conducimos con apego a los Valores Institucionales y Principios de Actuación, también realizamos las acciones necesarias a fin de prevenir, detectar y combatir las prácticas de corrupción en nuestro quehacer cotidiano.

Rechazamos cualquier tipo de corrupción, soborno, fraude, peculado, concusión, cohecho o cualquier otra práctica o acción deshonestas, así como cualquier acción que contravenga las leyes nacionales, internacionales, tratados internacionales o estándares extranjeros que nos apliquen.

Establecemos estrategias preventivas, de denuncia, así como mecanismos de control interno y de gestión.

Establecemos compromisos éticos en las relaciones de negocios, con el propósito de prevenir los actos de corrupción.

Nos abstenemos de hacer o recibir cualquier forma de pago ilícito, con el objetivo de obtener cualquier tipo de ventaja de la relación con algún cliente, proveedor, colaborador o compañero de trabajo.

Nos abstenemos de involucrarnos en campañas políticas, movimientos sociales o religiosos; sin que ello menoscabe el reconocimiento y respeto a la diversidad de pensamiento y cultura, así como el derecho que, de manera personal y fuera del ámbito laboral, tenemos de participar en ese tipo de actividades.

Evitamos realizar, ofrecer o aceptar pagos o beneficios con el fin de agilizar algún servicio. Asimismo, desaprobamos recibir cualquier tipo de regalo, donativo, dádiva, bien o privilegio alguno que pudiera interpretarse como un trato de favor y que comprometa nuestro desempeño imparcial y honesto.

En caso de existir un conflicto de intereses, éste se gestiona en apego a la legislación vigente a fin de que los intereses personales, familiares o de negocios no afecten nuestro desempeño imparcial e íntegro.

En caso de detectar algún acto de corrupción, lo canalizamos a la instancia correspondiente para su investigación y eventual sanción, de conformidad con el marco legal vigente.



CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD ¹

En la CFE está prohibida cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia de género. Esta prohibición abarca conductas inapropiadas y no deseadas que incomoden o socaven la dignidad y la integridad de cada persona.

Reconocemos que el hostigamiento sexual y acoso sexual son una violación al derecho de las personas a trabajar en un ambiente digno y a realizar sus labores en condiciones óptimas, que restringen el acceso igualitario al empleo, a mejores condiciones de vida y perpetúan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, ya que estas manifestaciones de violencia suelen afectar principalmente a las mujeres, aunque no de manera exclusiva. Estas conductas tienen consecuencias tanto en la persona afectada, como a nivel institucional y social.

Por ello, en la Comisión Federal de Electricidad se hace explícito el **Pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO DE TODA FORMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- ▲ En la CFE no se permiten actos que menoscaben los derechos humanos de las mujeres.
- ▲ Se realizarán acciones concretas encaminadas a erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- ▲ La realización de las conductas inapropiadas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, podrían configurar sanciones en el ámbito administrativo, civil, laboral y/o penal.
- ▲ En la CFE nos comprometemos a cumplir con el compromiso de conducirnos con respeto y promover el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación.
- ▲ A través de nuestro pronunciamiento asumimos el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto a los derechos humanos y bajo los principios de igualdad de género, confidencialidad, no revictimización, debido proceso, integridad personal, transparencia, debida diligencia y pro persona.

La coordinación de los compromisos expresados en el Pronunciamiento está a cargo de la Unidad de Género e Inclusión, área a través de la cual se canalizan las iniciativas y acciones encaminadas a dar cumplimiento a este Pronunciamiento; puedes contactarla a través del correo electrónico: unidad.genero@cfemx

El texto completo del Pronunciamiento está disponible en la Normateca en Línea.

Para conocer algunas de las conductas que debemos evitar para cumplir con el pronunciamiento, revisa la sección de **Convirtiendo en Acciones Concretas** nuestros valores.



¹ El 31 de marzo de 2020 la CFE publicó el "PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD".

COMPORTAMIENTOS CLAVE



VALORES INSTITUCIONALES

En la CFE trabajamos con base en nuestros tres Valores Institucionales para servir a México

PRODUCTIVIDAD



Trabajo para obtener resultados eficientes y contribuir a la permanencia y crecimiento de mi fuente de trabajo.

INTEGRIDAD



Me conduzco con honestidad y respeto hacia mi institución, mis compañeros y la sociedad.

RESPONSABILIDAD



Cumplo con mis obligaciones y compromisos y asumo las consecuencias de mis actos y decisiones.

¡Estos valores nos distinguen!



ARMONIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA CFE Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Artículos del Código de Ética de la Administración Pública Federal (DOF 8/02/2022)	Código de Ética de la CFE (Directrices de Ética corporativa e Integridad Pública o sección que se refiere)
Artículo 3.- Referencias	Glosario
Artículo 8.- Lealtad Artículo 19.- Reglas de Integridad	Introducción
Artículo 4.- Principios del Servicio Público Artículo 5.- Respeto a los Derechos Humanos Artículo 19.- Reglas de Integridad	La Ética Corporativa y la Integridad Pública en la CFE y su relación con el marco legal y normativo aplicable en materia de Ética y Anticorrupción en el orden federal en México
Artículo 6.- Legalidad Artículo 9.- Imparcialidad Artículo 18.- Compromisos del Servicio Público Artículo 19.- Reglas de Integridad	Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.
Artículo 7.- Honradez Artículo 12.- Transparencia	Principio de actuación y directrices asociadas a la Transparencia
Artículo 6.- Legalidad Artículo 7.- Honradez Artículo 9.- Imparcialidad Artículo 19.- Reglas de Integridad	Principio de actuación y directrices asociadas a la Honestidad
Artículo 6.- Legalidad Artículo 11.- Eficacia	Principio de actuación y directrices asociadas a la Eficiencia .
Artículo 5.- Respeto a los Derechos Humanos Artículo 6.- Legalidad Artículo 8.- Lealtad Artículo 9.- Imparcialidad Artículo 14.- Respeto Artículo 18.- Compromisos del Servicio Público	Principio de actuación y directrices asociadas a la Equidad
Artículo 5.- Respeto a los Derechos Humanos Artículo 17.- Cuidado del entorno cultural y ecológico	Principio de actuación y directrices asociadas a la Responsabilidad Social .
Artículo 15.- Liderazgo Artículo 16.- Cooperación Artículo 18.- Compromisos del Servicio Público	Capítulo II. Principios de Actuación y Directrices de Ética Corporativa e Integridad Pública. Capítulo III. Valores Institucionales y el Código de Conducta.
Artículo 18.- Compromisos del Servicio Público	Capítulo IV.- Documentos Complementarios-Política de Regalos y Reconocimientos.
Artículo 20.- Obligaciones Institucionales	Capítulo V. Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública. Directriz asociada a la Responsabilidad Social .
Artículo 5.- Respeto a los Derechos Humanos Artículo 6.- Legalidad Artículo 7.- Honradez Artículo 8.- Lealtad Artículo 9.- Imparcialidad Artículo 10.- Eficiencia Artículo 11.- Eficacia Artículo 12.- Transparencia Artículos 13.- Valores del Servicio Público Artículo 14.- Respeto Artículo 15.- Liderazgo Artículo 16.- Cooperación Artículo 17.- Cuidado del entorno cultural y ecológico Artículo 18.- Compromisos del Servicio Público	Anexo IV. Acciones esperadas en la CFE

VINCULACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, VALORES Y COMPORTAMIENTOS CLAVE

Principios de actuación	Comportamiento clave	Valores Institucionales
Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social	Predico con el ejemplo alineando mis valores con los de CFE	Integridad
Transparencia y Eficiencia	Me comunico mejor y colaboro con las personas con quienes interactúo	Productividad
Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social	Brindo un excelente servicio a mis clientes (internos y externos)	Productividad Responsabilidad
Transparencia, Honestidad y Eficiencia	Planeo mis actividades y asumo mi responsabilidad para que la CFE logre sus objetivos	Productividad Responsabilidad
Honestidad y Eficiencia	Respeto mi horario de trabajo y elimino tiempos muertos	Integridad Productividad Responsabilidad
Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social	Utilizo de manera óptima los recursos en beneficio de la CFE	Integridad Productividad Responsabilidad
Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social	Cumplo el marco legal existente y evito prácticas deshonestas	Integridad Productividad Responsabilidad
Equidad y Responsabilidad Social	Respeto y no discrimino a las personas con las que interactúo	Integridad Productividad Responsabilidad

CONVIRTIENDO EN ACCIONES CONCRETAS LOS VALORES INSTITUCIONALES

Dependiendo del tamaño y naturaleza de nuestro centro de trabajo, debemos convertir en acciones concretas cercanas a nuestro quehacer diario los Valores Institucionales y los Comportamientos Clave. A continuación encontrarás algunas acciones sugeridas por el propio personal de la CFE, el listado es explicativo, a modo de ejemplo, sin que sea limitativo.

Predico con el ejemplo alineando mis valores con los de la CFE

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave:

- Reconozco si tengo los conocimientos y habilidades para el desempeño de mi cargo actual, en caso de que requiera apoyo, con honestidad lo reconozco y me capacito o actualizo.
- Cumplo con los compromisos acordados en tiempo y forma.
- Creo vínculos en los equipos de trabajo basados en la confianza por los resultados obtenidos.
- Demuestro que soy una persona confiable y responsable porque cumplo los compromisos que asumo.
- Reconozco que los equipos de trabajo se integran por personas y que por lo tanto puede haber malos entendidos que afecten el desempeño del equipo, si detecto una situación como ésta, contribuyo a su solución y no a incrementarla.
- Soy congruente entre lo que pienso, digo y hago.
- Busco el equilibrio entre mi ser y mi hacer.
- Hago visible, con mi comportamiento diario, mi compromiso con los Valores Institucionales y Principios de Actuación.
- Siento orgullo de pertenecer a un equipo o centro de trabajo que logra sus resultados eficientemente y lo demuestro a través de mi desempeño diario.
- Tengo prudencia en las decisiones que tomo y en las reacciones que tengo en momentos de mayor presión.
- Desarrollo una actitud abierta al cambio.
- Analizo y reconozco el impacto y el costo que tienen mis decisiones y asumo sus consecuencias.
- Tengo una actitud de trabajo en equipo y promuevo que se rompan inercias, cerrando la brecha que marca el cambio generacional.
- Acepto mis errores.
- Mostrar una actitud de respaldo y compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta, así como con la prevención de irregularidades administrativas y la corrupción.
- Analizo el impacto de mis decisiones y prevengo que con ellas no vulnere los derechos humanos del personal, clientes, proveedores o cualquier persona con quien interactúo con motivo de mi trabajo.

Me comunico mejor y colaboro con las personas con quienes interactúo

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- Informo el resultado de los esfuerzos realizados.
- Reconozco la participación de los integrantes del equipo o centro de trabajo en los resultados obtenidos.
- Comunico con claridad cuál es el objetivo que se persigue o la meta a lograr.
- Establezco tiempos límite de respuesta a los correos electrónicos o comunicaciones escritas que recibo.
- Evito dejar correos electrónicos, llamadas perdidas o comunicaciones escritas como oficios o tarjetas sin responder.
- Escucho a mis compañeros, superiores o colaboradores y reconozco que sus opiniones e ideas pueden ayudarnos como equipo a obtener los resultados que programamos.
- Informo con claridad lo que espero de los equipos de trabajo bajo mi responsabilidad.
- Muestro una actitud de colaboración.
- Informo con lenguaje claro los objetivos y metas de los proyectos que están programados.
- Utilizo los canales institucionales (correo electrónico, oficios, circulares, por citar algunos ejemplos) para dar a conocer información necesaria para contribuir al logro de los objetivos de mi centro de trabajo y de la CFE.
- Pregunto cuando no entiendo claramente qué debo hacer o qué expectativas tienen del trabajo que debo realizar.
- Me aseguro que el equipo entienda el objetivo y las metas a alcanzar.

Brindo un excelente servicio a mis clientes (internos y externos)

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- Propongo alternativas de soluciones ante problemas o situaciones en mi área.
- A través de los canales institucionales, sugiero ideas para mejorar los procesos.
- Promuevo o contribuyo a la innovación en la gestión en mi centro de trabajo en mi ámbito de competencia.
- Solicito la retroalimentación para identificar áreas de oportunidad.

Planeo mis actividades y asumo mi responsabilidad para que la CFE logre sus objetivos

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- ▲ Conozco cuál es mi contribución en el logro de los resultados obtenidos.
- ▲ Establezco metas mesurables y evaluables como grupo y de manera individual.
- ▲ Organizo las actividades que se requieran para cumplir con los compromisos adquiridos en tiempo y forma.
- ▲ Superviso que en el área a mi cargo o en los equipo de trabajo bajo mi responsabilidad no se den conductas inapropiadas, con base en lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta y la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.
- ▲ Tengo claras mis responsabilidades o funciones; en caso de duda, consulto al área responsable o a mi superior.
- ▲ Reconozco las fortalezas de un equipo o centro de trabajo y nos apoyamos en ellas para impulsar resultados eficientes.
- ▲ Me informo de las iniciativas institucionales y reconozco cuál es mi participación en ellas.
- ▲ Reconozco el impacto que tiene mi desempeño en la imagen que tiene la sociedad mexicana de la CFE.
- ▲ Asumo la responsabilidad de ser parte de la CFE y de reconocer el impacto que la institución tiene en el desarrollo del país.
- ▲ Determino los objetivos con claridad y defino las estrategias a seguir para lograr los resultados esperados.
- ▲ Establezco los mecanismos de control necesarios en los procesos o actividades bajo mi responsabilidad a fin de lograr los resultados programados.
- ▲ Aplico los mecanismos de control que existen para las actividades o procesos en los que intervengo, dichos controles podrían estar establecidos en manuales de procedimientos, fichas de proceso, instrucciones de trabajo, entre otros documentos que indiquen cómo debo realizar las actividades a fin de conseguir los resultados comprometidos.
- ▲ Asumo mi compromiso con la mejora continua y el logro de los objetivos de mi centro de trabajo y por tanto de la CFE, por eso implemento lo establecido en la Política Transversal de Calidad mediante lo establecido por el Sistema Integral de Gestión (SIG-CFE).

Respeto mi horario de trabajo y elimino tiempos muertos

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- ▲ Hago lo que me corresponde hacer bien y a tiempo.
- ▲ Conozco más acerca de la CFE.
- ▲ Contribuyo para que la sociedad identifique a la CFE como una empresa líder a nivel nacional.

Utilizo de manera óptima los recursos en beneficio de la CFE

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- ▲ Superviso las actividades que delego.
- ▲ Tengo una actitud propositiva y mantengo la mente abierta a nuevas formas de hacer las cosas, con el propósito de mejorar.
- ▲ Aporto lo mejor de mi capacidad, formación o experiencia para fortalecer y hacer crecer mi fuente de trabajo.
- ▲ Aplico lo aprendido en mis cursos de capacitación o actualización.
- ▲ Contribuyo a que exista un clima organizacional armónico en mi área y en los equipos de trabajo en los que participo.
- ▲ Con autocrítica, identifico las oportunidades de mejora y busco soluciones para mejorar los resultados; acepto que en equipo es más fácil, podemos apoyarnos en los análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) que se realizan en el marco del SIG-CFE.
- ▲ Utilizo las herramientas institucionales como el Sistema Integral de Gestión para promover la mejora continua de los procesos o actividades en las que me involucro.
- ▲ En materia de seguridad y de resultados evito el exceso de confianza en el desarrollo de mis actividades.
- ▲ Utilizo los mecanismos e información institucionales, tales como los análisis FODA, la encuesta de clima organizacional (SICLO), las autoevaluaciones de control interno y los resultados de auditoría como insumos en la planeación de las actividades y procesos.

Cumplo el marco legal existente y evito prácticas deshonestas

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- ▲ Me actualizo respecto al marco legal aplicable y a la información necesaria para realizar mis actividades.
- ▲ Evito otorgar o solicitar privilegios o tratos de favor fuera del marco normativo que puedan generar situaciones comprometedoras para mí o las personas involucradas.
- ▲ Identifico las deficiencias en el control de las actividades en las que participo y en el ámbito de mi competencia contribuyo a su corrección o mejora.
- ▲ Con base en la metodología del Sistema de Control Interno y del SIG-CFE, contribuyo a la identificación de los riesgos, incluyendo los riesgos éticos, que pueden obstaculizar el logro de los objetivos de mi centro de trabajo y de CFE.
- ▲ Conozco y tengo la certeza del fundamento jurídico de mis decisiones y acciones.
- ▲ Evalúo el desempeño de los equipos de trabajo a mi cargo conforme a la normatividad vigente y considero en la evaluación el apego a los Valores Institucionales demostrado.

- ▲ Considero la posibilidad de que pudieran ocurrir actos de corrupción, de abuso o desperdicio y otras irregularidades durante la realización de los procesos y actividades del centro de trabajo o equipos a mi cargo, por lo que establezco controles y realizo la supervisión oportuna de manera preventiva.

Respeto y no discrimino a las personas con las que interactúo y rechazo cualquier forma de violencia en el ámbito laboral

Acciones concretas relacionadas con el comportamiento clave

- ▲ Soy sensible del lenguaje que utilizo al dirigirme a las demás personas, con mayor razón si me encuentro en una posición de liderazgo.
- ▲ Me conduzco de manera apropiada con las personas que interactúo, eliminando cualquier acción, conducta, comportamiento o comentario ofensivo de naturaleza sexual.
- ▲ Brindo un trato igualitario y de respeto a las personas con las que interactúo, sin importar su género.
- ▲ Si llego a algún lugar, saludo y si me retiro me despido.
- ▲ Evito utilizar palabras altisonantes en el ámbito laboral.
- ▲ Trato a las personas con las que interactúo de la forma en que me gustaría que me trataran.
- ▲ Evito hacer comentarios que tengan como propósito humillar o maltratar a alguien.
- ▲ Evito contribuir a un mal clima organizacional con actitudes de violencia laboral, tales como: ignorar, humillar, burlarnos de alguien o cualquier otra conducta que pueda ser identificada como acoso laboral.
- ▲ Me informo y respeto los derechos humanos.

“Tus valores solo se ven a través de tus acciones”

En cumplimiento al Pronunciamento de Tolerancia Cero al hostigamiento sexual y acoso sexual, de manera enunciativa, pero no limitativa en la CFE están prohibidas las siguientes conductas:

- ▲ Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- ▲ Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona sin el consentimiento de la persona que los recibe.
- ▲ Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que ésta se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas.
- ▲ Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, horarios, bonos e incentivos, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- ▲ Obligar a la realización de actividades que no competen a las labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- ▲ Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- ▲ Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales, o a través de algún medio de comunicación.
- ▲ Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que otra persona acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- ▲ Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, sin el consentimiento de la persona que los recibe.
- ▲ Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objetos sexuales.
- ▲ Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento de la persona a la que se le pregunta.
- ▲ Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- ▲ Exhibir en el protector de pantalla o por cualquier vía, o enviar a través de algún medio de comunicación, imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, propias o de otra persona, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ▲ Difundir rumores o cualquier tipo de información relativa al ejercicio de la sexualidad de una persona.
- ▲ Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- ▲ Molestar a otras personas por medio de silbidos, piropos y/o miradas lascivas.

En la Comisión Federal de Electricidad nos comprometemos a ser agentes de cambio a favor de una Cultura de la Legalidad en beneficio de la CFE y de México.

GLOSARIO

Acoso: Forma de violencia psicológica o de acoso moral que consiste en un ejercicio abusivo del poder que lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima que puede consistir en palabras, actos, gestos y escritos que atenten contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser cometido por personas de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (Cfr. Art.3º Bis de la Ley Federal del Trabajo y Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).

Acoso Sexual: Forma de violencia relacionada con la sexualidad de connotación lasciva en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice uno o varios eventos.

Código de Conducta: Documento que establece los comportamientos y actitudes que deben observar los miembros de una organización. Establece la forma en que se traducen en la vida cotidiana y en las relaciones humanas los valores institucionales que permiten a una organización enfrentar los desafíos.

Código de Conducta de la CFE: es el documento que contiene los valores institucionales y los comportamientos clave que de implementarse, hacen la mayor diferencia en el desempeño de la empresa y permiten el cumplimiento del Código de Ética; su origen es interno y surge del conocimiento, autoevaluación y de la inteligencia colectiva de la CFE y el SUTERM.

Código de Ética: Es el documento que establece los principios contenidos en la Ley de la CFE y directrices de actuación emitidas por el Consejo de Administración; su origen es externo a la empresa y refleja la expectativa de la sociedad sobre el desempeño de quienes laboramos en y para la empresa.

Conflicto de Intereses: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones. El Conflicto de Intereses puede ser real, aparente o potencial y puede surgir con el simple hecho que una persona tenga la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales, para beneficiar o perjudicar; se distingue de un acto de corrupción, puesto que en el segundo caso se requiere el acuerdo de al menos dos personas, para que mediante el pago, soborno o beneficio de algún tipo se influya en el desempeño del personal involucrado. Para una mejor comprensión véase la Guía para Identificar, Prevenir e Informar conductas que pueden constituir Conflicto de Intereses.

Corrupción: Cualquier incumplimiento –por acción u omisión- a alguna disposición legal o normativa, asociado a un beneficio de cualquier tipo.

Cultura de la Legalidad: Conjunto de principios, valores y fines compartidos por los que la sociedad cree en el Estado de Derecho, lo defiende y desaprueba la ilegalidad. Se expresa cuando las Instituciones y la sociedad cumplen las obligaciones que les impone la ley, para así garantizar la convivencia social.

Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona identificada o identificable, por ejemplo: nombre, domicilio, número de teléfono, número de Seguridad Social, lugar o fecha de nacimiento, sexo, estado civil, firma electrónica, estado de salud, edad, licencias, datos académicos o profesionales, datos relativos a características físicas, entre otros.

Directrices: Disposiciones que establecen condiciones, obligaciones o límites en el desempeño de las actividades de una organización.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Cfr. Artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Eficiencia: Facultad de lograr la consecución de los objetivos, siempre considerando la relación entre lo planeado, el resultado y los recursos invertidos para obtenerlo. Es un Principio de Actuación de la CFE.

Eficiente: Capacidad de lograr los objetivos que se proponen mediante el aprovechamiento de los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta. (Cfr. Moliner M., Diccionario del Uso del español, Gredos, Madrid, 2007 y Diccionario de la Lengua Española DRAE, Real Academia Española).

Equidad: Principio para lograr la igualdad orientado a garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo, como en el acceso a los recursos para todas las personas. Por lo tanto, implica otorgar un trato diferenciado a quienes históricamente han estado en condiciones de desventaja, para que cuenten con las mismas oportunidades (Facio, 2011) (Ferrajoli, 2010) (García Prince, 2013). Es un Principio de Actuación de la CFE.

Equidad de Género: Derecho de mujeres y hombres a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Significa que exista igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades con reconocimiento de las necesidades, prioridades, limitaciones y aspiraciones específicas de mujeres y hombres. (Cátedra UNESCO-UNAM).

Ética Corporativa: Es el resultado de la aplicación del conjunto de principios, valores, comportamientos clave y directrices de ética corporativa e integridad pública que se establecen en los Códigos de Ética y de Conducta cuyo propósito es contribuir a la sustentabilidad de la empresa y a fortalecer la confianza de la sociedad en la CFE.

Hostigamiento: Ejercicio de 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. (Cfr. Art.3º Bis de la Ley Federal del Trabajo y Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Hostigamiento sexual: 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. (Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Igualdad: Es un concepto, un principio y un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Se refiere a la equivalencia humana como fundamento para no discriminar (García Prince, 2013).

Igualdad de género: Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas (INMUJERES, 2018).

Integridad: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. La cualidad de ÍNTEGRO se aplica a la persona recta, honesta, puntual, insobornable, intachable, que cumple exactamente y con rectitud los deberes de su cargo o posición. Es uno de los valores institucionales, ser íntegro es conducirme con honestidad y respeto hacia mí, la institución, compañeros y la sociedad. (Cfr. Moliner M., Diccionario del Uso del español, Gredos, Madrid, 2007 y Diccionario de la Lengua Española DRAE, Real Academia Española).

Integridad Pública: Actuación basada en normas de conducta aplicables al servicio público, que aspira a que en toda decisión y acción prevalezca el bienestar de la sociedad.

Juicio ético: Es el ejercicio individual de ponderar los principios de actuación y valores institucionales previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con su desempeño cotidiano en la CFE. (Cfr. Código de ética de las Personas Servidoras Públicas, SFP, México, 2019)

Marco legal: Conjunto de leyes, códigos, reglamentos, contratos y normas que rigen la vida de la entidad.

Personal: Toda aquella persona contratada por la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias o Empresas Filiales, preste algún servicio personal subordinado o se desempeñe como consejero y que en tal virtud está sujeto a las obligaciones consignadas en este Código.

Perspectiva de Género: Recurso metodológico que tiene como objetivo que todas las acciones y políticas públicas asuman la igualdad de género como una dimensión a considerar, en virtud de que los problemas públicos y sus soluciones no son neutrales al género. Implica identificar el impacto diferenciado que una acción determinada tendrá en la vida de mujeres y hombres (De la Cruz, 2009). Significa garantizar que tanto mujeres como hombres participen en la planeación y definición de objetivos comunes. Supone una forma de pensar que se refleje en los proyectos y programas, destino de los recursos, prácticas presupuestarias, mecanismos de contratación y capacitación de personal. (Cfr. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Cátedra UNESCO-UNAM).

Principio de actuación: Conceptos no negociables que rigen el actuar del personal de la Comisión Federal de Electricidad, sus empresas subsidiarias o filiales y que deben observarse en la operación cotidiana.

Productividad: Cualidad de productivo, es la relación entre lo producido y los medios o recursos utilizados. Es uno de los valores institucionales, ser productivo es trabajar para obtener resultados eficientes y contribuir a la permanencia y crecimiento de mi fuente de trabajo.

Recursos: Personal, tiempo, medios financieros o tecnológicos y todo bien mueble e inmueble disponibles y en posesión de la CFE, para el cumplimiento de sus fines y que se otorga en resguardo a las y los trabajadores, exclusivamente para realizar sus actividades laborales que permitan el logro de los objetivos de la CFE. (Cfr. Moliner M., Diccionario del Uso del español, Gredos, Madrid, 2007 y Diccionario de la Lengua Española DRAE, Real Academia Española).

Rendición de cuentas: Acción a la que están obligadas todas las personas que prestan sus servicios en entes públicos para que la sociedad conozca la forma, medios y características con que se realizan las tareas, obras y servicios en los que se utilizan recursos públicos.

Respeto: Consideración hacia la opinión, creencias y preferencias de las personas. Actitud de abstenerse de realizar actos que atenten contra la dignidad de las personas. Aprecio y cuidado por algo o por alguien. (Cfr. Moliner M., Diccionario del Uso del español, Gredos, Madrid, 2007 y Diccionario de la Lengua Española DRAE, Real Academia Española).

Responsabilidad: Actitud adecuada ante las tareas que le corresponden. Actitud para asumir y cumplir los compromisos que se adquieren. Uno de los valores institucionales, ser responsable significa cumplir con mis obligaciones y compromisos, así como asumir las consecuencias de las decisiones que tomo.

Responsabilidad Social: Obligación de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el ambiente, mediante un comportamiento transparente y ético que: i) contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; ii) tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; iii) cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y iv) esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social).

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o directrices de ética corporativa e integridad pública.

SUTERM: Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

Trabajo digno: Aquel en el que: i) se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; ii) se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; iii) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y iv) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo).

Transparencia: Acciones claras y definidas, resultado de hacer visible. Resultado de proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información pública. Cualidad de Comisión Federal de Electricidad para favorecer que las personas, sin distinción, conozcan qué se hace, cómo lo hace, por qué y para qué lo hace. Implica ausencia de opacidad en el manejo de los recursos públicos y eliminación de acciones discrecionales. Concepto que comprende la rendición de cuentas y el derecho de acceso a la información pública (Cfr. Moliner M., Diccionario del Uso del español, Gredos, Madrid, 2007 y Diccionario de la Lengua Española DRAE, Real Academia Española).

Valores institucionales: Conceptos que la Comisión Federal de Electricidad identificó como aquellos más importantes que deben orientar la toma de decisiones y el comportamiento de su personal, en favor de la empresa y la sociedad.

Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública

Julio, 2022



