



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



División Centro Sur
Auxiliar de la Gerencia
Comunicación Social Div.

Cuernavaca, Mor., a 11 de Febrero de 2014.

PARTES INTERESADAS DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE LA DIVISIÓN CENTRO SUR DE LA CFE

OFICINA DEL PACTO MUNDIAL EN MÉXICO

P R E S E N T E

Reciba un afectuoso saludo.

Me permito manifestar por este medio mi total compromiso y adhesión, tanto personal como institucional, a los diez principios del Pacto Mundial, los cuáles se formulan para enaltecer y para actuar a favor de los derechos humanos; la equidad de género, la no discriminación, el cuidado del medio ambiente; para erradicar el trabajo forzoso y bajo coerción, el trabajo infantil y la corrupción.

Manifiesto que la División de distribución Centro Sur trabaja sistémicamente a favor de todas estas causas y que estamos midiendo la satisfacción de nuestro personal en estos factores. Además, que implementamos acciones continuas enfocadas hacia las partes interesadas de nuestro sistema integral de gestión, acciones consideradas también en el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible que adoptamos este año, para incidir socialmente a favor de estos principios.

ATENTAMENTE

ING. JAVIER VALENCIA BARAJAS
GERENTE DIVISIONAL

c.c.p. Expediente
C.c.p. Minutario



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



Informe de avance de Los Diez Principios del Pacto Mundial



2013

Informe de avance de Los Diez Principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1. Declaración de apoyo continuo específico.

En CFE-DCS la empresa conoce, respeta y apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos misma que se encuentra como LINK de información en el portal de empresa.

La empresa considera la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social y origen étnico, dando las mismas oportunidades a todos en la contratación, promoción, remuneración y división del trabajo, con lo que se elimina toda discriminación.

Así, nuestro sistema de gestión incorpora todos estos conceptos, mismos que también se incluyen en el nuevo Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, promovido e implementado por la Dirección de Operación de CFE en todas las áreas de la empresa.

2. Políticas, procedimientos y programas:

Dentro del sistema integral de gestión se consideran aspectos de equidad de género descritos en la siguiente política: “Proporcionar el servicio público de energía eléctrica y otros servicios relacionados de acuerdo a los requerimientos de la sociedad, con base en el desempeño competitivo de los procesos de la Dirección de Operación y la mejora continua de la eficacia del Sistema Integral de Gestión con el compromiso de:

- ✓ Formar y desarrollar el capital humano, incluyendo la cultura de equidad de género

- ✓ Controlar los riesgos, para prevenir lesiones y enfermedades al personal y daños a las instalaciones.
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables.
- ✓ Prevenir la contaminación y aprovechar de manera responsable los recursos y
- ✓ Realizar acciones sociales.

Apoyados en la innovación y desarrollo tecnológico.”

Con nuestro sistema integral de gestión la DCS cuenta con una declaración concreta hacia un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres, así como cuenta con los procedimientos para normar estos aspectos, que están incluidos en sus diversos programas de trabajo.

Esta misma condición se replica en el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible en su categoría 7, “Responsabilidad Social”, en el que se establece “La Dirección de Operación (DDO), en alineación perfecta con la Comisión Federal de Electricidad (CFE) entiende la Responsabilidad Social (RS) como un compromiso auténtico que establece la forma de cumplir las obligaciones legales que tiene una organización frente a la sociedad y las autoridades, así como las bases para el desarrollo de prácticas de operación abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente, en un ambiente de beneficio mutuo y bien común (...).”

3. Acciones

La diversidad laboral en términos de género, raza y origen étnico la gestionamos a través de nuestros procedimientos de selección así como en los sistemas para desarrollar y recompensar a nuestros(as) trabajadores(as), en

los que se establece la no discriminación por ninguno de los conceptos antes señalados (género, raza y origen étnico).

En base a dichos procedimientos, se cuenta con protocolos para la atención de denuncias en caso de hostigamiento o acoso sexual y discriminación.

Esta misma condición se destaca en nuestro Modelo, en su categoría Personal, en el que se refiere a la orientación hacia la equidad de género del sistema integral de gestión: “Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y brindarles el acceso igualitario al empleo y a su desarrollo profesional, en un clima laboral armonioso en el que se trate bajo el principio de igualdad y no discriminación a todas las personas, generando un ambiente libre de hostigamiento sexual y laboral, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal”

4. Medición

Cada semestre se realiza una encuesta de percepción dirigida al personal en la que se persigue determinar las áreas de oportunidad en equidad de género, hostigamiento sexual, satisfacción de personal y liderazgo.

Percepción sobre equidad de género DCS

	OFC	CHP	IGU	MOR	CUA	ATL	ALT	CVA	VBR	ACA	OME	ZIH	DCS
2o Sem 2010	84.04	76.18	80.37	78.15	76.05	76.42	77.29	78.30	77.33	75.47	0.00	74.68	77.66
1er Sem 2011	80.89	75.70	83.62	78.82	76.61	80.32	77.16	79.73	75.59	71.62	73.26	85.85	78.26
2 Sem 2011	85.60	84.39	85.23	87.14	83.80	84.46	83.89	85.41	83.76	78.56	85.36	85.47	84.42
1er Semestre 2012	83.56	86.07	85.62	85.31	82.49	85.09	83.64	85.51	84.15	85.76	84.99	86.11	84.86
2do Semestre 2012	83.93	84.07	84.48	89.01	83.44	86.60	84.22	86.03	85.33	83.68	86.01	87.27	85.34
1er Semestre 2013	85.78	87.35	86.76	86.40	85.26	88.01	86.37	86.12	85.00	85.16	86.93	89.22	86.53

Percepción sobre Liderazgo en la DCS

GLOBAL (VER DETALLE)													
	OFC	CHP	IGU	MOR	CUA	ATL	ALT	CVA	VBR	ACA	OME	ZIH	DCS
2o Sem 2010	89.51	83.79	93.31	95.07	89.51	92.98	89.59	90.20	89.34	85.63	0.00	91.05	90.00
1er Sem 2011	88.43	85.09	94.01	94.34	90.18	93.07	90.73	87.78	90.03	84.02	85.63	89.66	89.41
2 Sem 2011	90.37	89.17	94.90	93.70	88.01	93.15	88.72	87.19	90.97	93.20	89.43	91.24	90.84
1er Semestre 2012	90.55	87.56	92.20	92.83	89.96	92.51	90.73	89.44	91.97	89.02	85.78	89.20	90.15
2do Semestre 2012	90.44	86.82	91.73	94.49	90.05	89.98	90.42	86.36	91.00	91.75	88.12	89.71	90.07
1er Semestre 2013	90.08	87.44	91.66	94.60	87.22	92.68	91.20	89.55	91.39	88.86	90.77	91.53	90.58

Percepción sobre Hostigamiento sexual en la DCS

	OFC	CHP	IGU	MOR	CUA	ATL	ALT	CVA	VBR	ACA	OME	ZIH	DCS
2o Sem 2010	11.53	7.50	14.08	6.85	3.03	12.51	13.13	13.59	13.21	19.61	0.00	13.51	11.69
1er Sem 2011	2.17	0.99	2.28	0.79	1.24	0.76	1.10	1.02	1.44	2.35	2.69	0.33	1.43
2 Sem 2011	1.77	1.51	0.75	0.64	0.94	1.26	1.05	1.67	1.67	3.19	3.59	2.31	1.70
1er Semestre 2012	1.62	1.51	0.31	0.32	1.40	0.94	0.92	1.10	7.78	1.49	2.50	0.65	1.71
2do Semestre 2012	1.21	1.25	1.29	0.47	1.13	0.25	0.58	0.61	1.43	2.74	4.80	0.86	1.38
1er Semestre 2013	1.55	0.91	2.39	0.31	0.58	0.63	0.51	0.57	1.19	1.99	1.15	0.47	1.02

Percepción sobre Clima Laboral en la DCS

RESUMEN DE SATISFACTORES POR ZONAS en el Periodo 2013													
SATISFACTORES	DIV	CHI	IGU	MOR	CUA	TOL	ALT	CUE	VB	ACA	OME	ZIH	TOTAL
Area de Trabajo	89	90	90	89	86	87	91	92	86	87	81	91	88 %
Salario y Prestaciones	93	91	92	90	89	89	93	88	89	87	94	94	90 %
Reconocimiento	93	93	96	93	91	92	95	92	92	89	94	96	93 %
Desarrollo del Personal	84	90	91	90	85	88	92	88	89	84	89	92	88 %
Integración del Personal	88	91	93	92	90	90	91	89	89	87	89	94	90 %
Relaciones Interpersonales	91	93	95	93	92	91	93	91	90	90	91	95	92 %
Liderazgo	90	90	91	94	91	91	92	91	91	89	90	94	91 %
Facultamiento	89	91	91	94	90	92	92	89	91	89	90	95	91 %
Retroalimentación	88	91	91	93	90	91	92	90	90	89	90	94	91 %
Seguridad Industrial	89	91	93	92	87	90	91	87	89	89	89	94	90 %
Estabilidad Laboral	91	93	95	92	91	92	95	91	91	90	93	96	92 %
Seguridad Social	89	90	94	91	86	89	94	90	88	89	91	94	90 %
Clima Laboral	88	91	94	92	89	90	92	88	89	88	89	94	90 %
TOTAL	89 %	91 %	93 %	92 %	89 %	90 %	92 %	90 %	90 %	88 %	90 %	94 %	91 %

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

1. Declaración de apoyo continuo específico:

La empresa rechaza y sanciona el uso de castigos corporales, coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los/as jefes/as hacia sus subordinados lo cual se encuentra establecido dentro del Código de Conducta de los trabajadores de CFE. En este código se establece cómo se deben comportar las personas que laboran en la organización en el numeral V y VIII.

En el numeral VII nos dice: (Como servidor público me comprometo a) “Tratar bajo el principio de igualdad y no discriminar a ninguna persona con motivo de su raza, color de piel, origen étnico, nacionalidad, posición social, edad, religión, género, orientación sexual, estética personal, condición física, mental o psíquica, estado civil, opiniones, convicción política, o cualquier otro factor de diferenciación.”

Adicionalmente, en el Código de ética de los servidores públicos se encuentran integrados diversos principios de actuación, entre ellos el de Respeto: “El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.”

2. Políticas, procedimientos y programas:

La empresa cuenta con documentos correspondientes al Modelo de Equidad de Género, que son difundidos mediante el portal de transparencia de la misma empresa. En estos documentos, se establece el compromiso de la empresa y su sindicato hacia la equidad de género; la política de equidad de género, guía de implementación, entre otros.

La DCS cuenta con su propio subgrupo de equidad de género, en consonancia con el ordenamiento corporativo.

En el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, en su categoría de Personal, quedó asentado el Sistema de gestión de equidad de Género, como un sistema aplicable a toda la Dirección de Operación en las que tiene alcance, como es la DCS.

3. Acciones



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR






La empresa cuenta con canales de apelación confidenciales que permiten a sus colaboradores ser escuchados en caso de trato injusto y otras quejas, lo cual se establece en el Protocolo de intervención para casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual en la Comisión Federal de Electricidad.

En este documento se establece la metodología o procedimiento para atender las quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización.

4. Medición

La encuesta de Clima Laboral (SICLO) permite obtener resultados sobre los diferentes aspectos que inciden en la calidad de Vida de los trabajadores de la Empresa. Este es el resultado de la encuesta a nivel de la Dirección de Operación, en la que se integra la DCS.

		
Encuesta de Clima Organizacional		
2013		
¡Gracias por participar!		
En este centro de trabajo tuvimos los siguientes resultados:		
DIRECCIÓN DE OPERACIÓN		
Trabajadores Permanentes		
Temas	Calificación	Promedio CFE
I. Reconocimiento laboral	84.0	83.7
II. Capacitación y desarrollo	86.9	86.6
III. Mejora y cambio	86.1	85.8
IV. Calidad y orientación al usuario	87.3	87.1
V. Equidad y género	82.5	82.2
VI. Comunicación	84.3	83.9
VII. Disponibilidad de recursos	80.8	80.8
VIII. Calidad de vida laboral	89.1	88.9
IX. Balance trabajo - familia	83.8	83.6
X. Colaboración y trabajo en equipo	86.6	86.2
XI. Liderazgo y participación	84.3	83.9
XII. Identidad con CFE y valores	91.5	91.4
XIII. Austeridad y combate a la corrupción	83.7	83.4
XIV. Enfoque a resultados y productividad	88.5	88.3
XV. Normatividad y procesos	87.4	87.2
XVI. Impacto de la encuesta en CFE	87.5	87.4
Índice General	85.9	85.7

Estándares Laborales



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

1. Declaración de apoyo continuo específico:

La empresa respeta el derecho de sus colaboradores a negociar colectivamente en materia laboral y respeta su libertad de asociación ya que en la CFE existe el SUTERM, Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, titular del contrato colectivo vigente, donde se establece en su cláusula 2, que la Comisión Federal de Electricidad reconoce que la representación genuina de los trabajadores a su servicio, radica en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Comisión Federal de Electricidad y sus trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato Colectivo, de la Ley o de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o los de sus miembros, o bien sólo que tengan alguna relación laboral en la prestación del servicio público de energía eléctrica.

De la misma forma, el Código de Conducta de los trabajadores de CFE señala en su apartado no. 8 como un compromiso de conducta para nuestros trabajadores “Reconocer y respetar el derecho de libre asociación de sus trabajadores”.

2. Políticas, procedimientos y programas

El Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM establece la negociación como camino para solventar los conflictos de intereses que se den en la relación laboral, siendo el SUTERM el organismo que CFE reconoce para este fin. El



Código de Conducta de los trabajadores de CFE también refiere la importancia del respeto a la libre asociación como norma de conducta que rige la relación entre los trabajadores.

En la DCS se cuenta con una coordinación sindical divisional y 16 secciones sindicales que, conjuntamente con las autoridades de zona y divisionales, realizan la negociación en el sentido anteriormente mencionado.

3. Acciones

La planeación, el seguimiento y la evaluación de los resultados en la DCS se realizan con la participación conjunta de los trabajadores y directivos, participando la alta dirección y los representantes de SUTERM a nivel seccional y regional.

Cada tres meses se realiza la sesión del Comité Mixto de Seguridad e Higiene divisional, así del Consejo de Calidad, quienes juntos negocian y acuerdan los programas a desarrollar en el año, las metas a alcanzar y la forma en que se atenderán las áreas de oportunidad.

Cada principio de año se establece el contrato programa-gestión, en el que se negocian y acuerdan los resultados a alcanzar en los diferentes indicadores de evaluación operativa de la División, con un compromiso compartido entre CFE y SUTERM.

4. Medición

Una de las formas de medición de la efectividad de trabajo colectivo, fruto de la negociación CFE-SUTERM, es el número de incentivos grupales obtenidos por las diferentes zonas de distribución de la DCS. Este incentivo solo lo otorga el corporativo a aquellas áreas que, trabajando unidos, alcanzan los resultados comprometidos en el contrato programa.

INCENTIVOS GRUPALES OBTENIDOS POR CENTRO DE TRABAJO

Centro de Trabajo	2009		2010		2011		2012		2013		Total
	Semestre		Semestre		Semestre		Semestre		Semestre		
	1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º	1er	2º	
Chilpancingo	✓				✓		✓	✓	✓		5
Iguala				✓	✓		✓	✓	✓		5
Morelos			✓		✓		✓	✓	✓		5
Cuautla					✓		✓	✓	✓		4
Atlaomulco	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
Altamirano	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
Cuernavaca				✓	✓			✓	✓		5
Valle de Bravo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
Acapulco						✓	✓	✓	✓		4
Zihuatanejo	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
Of. Divisionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9

División Centro Sur

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

1. Declaración de apoyo continuo específico

El Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM establece las condiciones de salario y prestaciones que se otorgarán a los trabajadores como pago por el cumplimiento de las tareas que tienen asignadas dentro de la empresa. "Salario es la retribución que la CFE paga a sus trabajadores por su trabajo", establece la cláusula 30 de dicho contrato.



2. Políticas, procedimientos y programas

El Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM establece las condiciones de salario y prestaciones que se otorgarán a los trabajadores como pago por el cumplimiento de las tareas.

En la cláusula 55 se establece “La CFE y el SUTERM reconoce la elevada jerarquía de los principios de seguridad social como elementos esenciales de la justicia social y para sustanciarlos, establecen un sistema de derechos, obligaciones y garantías contractuales que, aunados a los legales, tienden a fincar relaciones de trabajo dignas, seguras y determinantes en la formación de los trabajadores (...).”

3. Acciones

En sus sistemas de selección, reclutamiento y contratación de personal, así como en el caso de los estudiantes o pasantes que realicen prácticas profesionales o servicio social, la CFE no obliga ni coacciona a ninguna persona a realizar trabajos que vayan en contra de su voluntad. Igualmente, los trabajadores de CFE que aspiran a mejorar su condición laboral dentro de la empresa, pueden hacer uso del sistema de escalafón que está establecido pero en ningún caso se le obliga a realizar labores que no sean de su interés o capacidad.

4. Medición

Se realiza mediante la encuesta de Clima Organizacional (SICLO) que se aplica cada año a todos los trabajadores de la empresa, la cual se responde en forma anónima para brindar al trabajador confianza para expresar sus opiniones.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

1. Declaración de apoyo continuo específico:

CFE no permite ni fomenta el trabajo de niños. En la Cláusula 38 “Ingreso de personal” del Contrato Colectivo del trabajo vigente en el punto número 2, se



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



establece como edad mínima de ingreso tener 16 años cumplidos.

2. Políticas, procedimientos y programas

El Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM, que establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y de la empresa en su mutua relación, acota las condiciones que deben cubrir los trabajadores de nuevo ingreso, en las que se señala como mínima para ingresar a CFE la edad de 16 años y contar con educación secundaria terminada (Clausula 38).

Esto asegura que no puedan ingresar niños y que la Ley Federal del Trabajo se cumpla en la empresa, pues dicha ley establece como edad mínima para trabajar 14 años con restricciones y 16 años sin horas extraordinarias de trabajo.

3. Acciones

En sus sistemas de selección, reclutamiento y contratación de personal, así como en el caso de los estudiantes o pasantes que realicen prácticas profesionales o servicio social, la CFE no obliga ni acepta la participación de personas que no cumplan la edad estatutaria.

Para la contratación de algún proveedor ya sea de materiales y servicios La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público que aplica para las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos en los que el fideicomitente sea el gobierno federal o una entidad paraestatal como es el caso de CFE, establece una evaluación técnica que incluye visitas a las instalaciones, análisis de estados financieros, evidencias de las obligaciones fiscales y laborales, y bajo esta revisión se revisaría la no existencia de personas trabajando menores de la Edad establecida en La Ley.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



1. Declaración de apoyo continuo específico:

El Código de conducta de los trabajadores de CFE señala como norma de conducta de desarrollo humano: “Establecer de manera equitativa programas que promuevan la capacitación permanente y el desarrollo humano de sus trabajadores e incrementen la productividad, sin discriminación por razón de diferencias individuales o género.”

La empresa ha establecido compromiso explícito de promover la equidad de género y combatir a todas las formas de discriminación y de hostigamiento, como lo establece la circular DG-C/002/2011, suscrita por la empresa y el sindicato:

Como es de su conocimiento, la Comisión Federal de Electricidad es una institución que comparte a plenitud el objetivo de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, nos es grato transmitir a ustedes la decisión de que la CFE y su Sindicato, inicien los trabajos, a nivel institucional, en búsqueda de la Certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG), que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en congruencia con la política de Igualdad de Derechos y Oportunidades para Mujeres y Hombres impulsada por el Presidente Calderón para la Administración Pública Federal.

A través de la certificación del Modelo de Equidad de Género se aseguró que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro.

Lo anterior aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



En este sentido, la equidad de género está considerada dentro de nuestro sistema integral de gestión y también en el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible que estamos implementando a partir del 2013.

2. Políticas, procedimientos y programas:

La División Centro Sur está certificada en el Modelo de Equidad de Género desde el 2004. Esta certificación busca asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación para cualquier tipo de personas, y requiere la elaboración de planes de acción afirmativa con base en un diagnóstico para la identificación de grupos discriminados. Certificación de equidad de género MEG:2003 del Inmujeres

A partir del 2012 nuestra División adoptó e implementó el Sistema Integral de Gestión de la Dirección de Operación de la CFE, en cuya política sigue manifestándose este compromiso, así como lo hace en el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible.

3. Acciones

La contratación de nuevo personal así como la promoción del personal ya contratado se realiza sin discriminar a las personas por criterios de género, creencias religiosas, raza u otros aspectos diferentes de las propias aptitudes o capacidades de los aspirantes.

El levantamiento semestral de encuestas de equidad de género y hostigamiento sexual, a nivel divisional, así como el levantamiento anual de la encuesta de clima organizacional (SICLO), a nivel nacional, nos permite detectar las áreas de oportunidad en cuanto a la igualdad de oportunidades laborales.

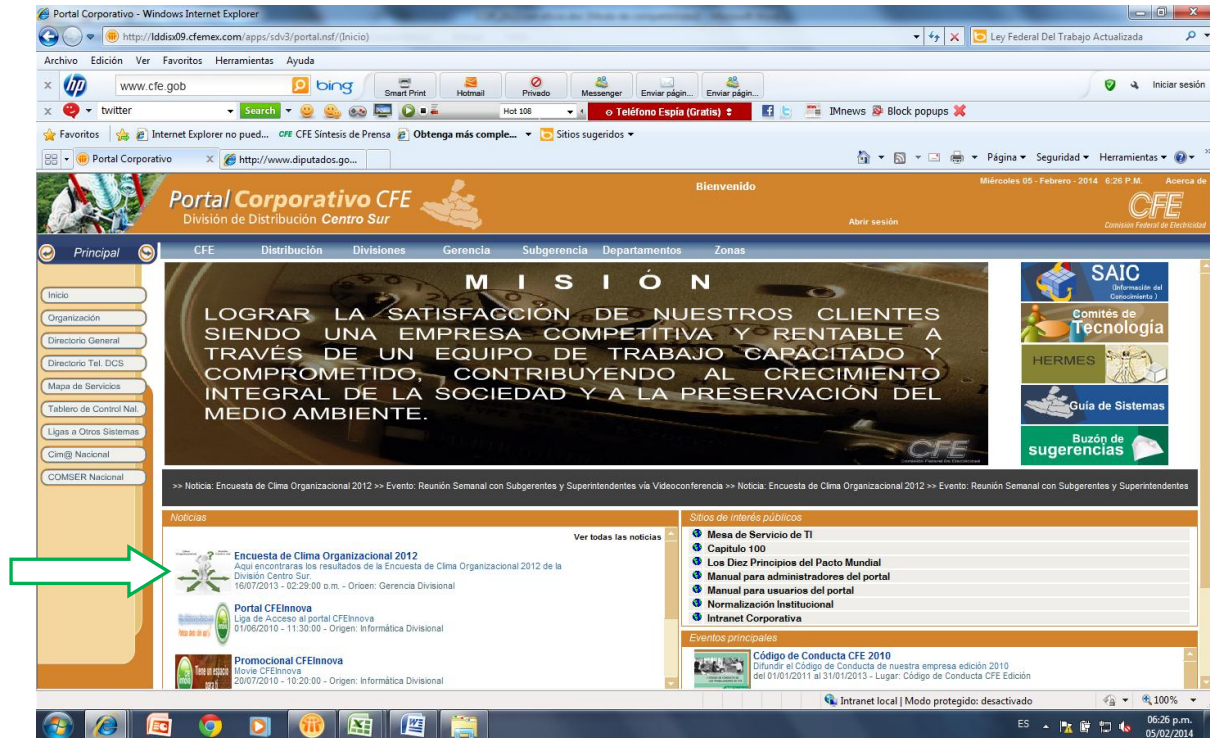
4. Medición



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



Mediante la página electrónica o guía de sistemas de la División, se ponen a disposición de todo el personal los resultados de las distintas encuestas. Estos resultados permiten realizar mejoras en los diferentes aspectos que miden las encuestas, incluidas la no discriminación en materia laboral.



Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

1. Declaración de apoyo continuo específico:

Dentro del sistema integral de gestión se consideran aspectos de cuidado del medio ambiente descritos en la siguiente política: "Proporcionar el servicio público de energía eléctrica y otros servicios relacionados de acuerdo a los requerimientos de la sociedad, con base en el desempeño competitivo de los procesos de la Dirección de Operación y la mejora continua de la eficacia del Sistema Integral de Gestión con el compromiso de:

- ✓ Formar y desarrollar el capital humano, incluyendo la cultura de equidad

de género

- ✓ Controlar los riesgos, para prevenir lesiones y enfermedades al personal y daños a las instalaciones.
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables.
- ✓ Prevenir la contaminación y aprovechar de manera responsable los recursos y
- ✓ Realizar acciones sociales.

Apoyados en la innovación y desarrollo tecnológico.”

De hecho, el Sistema Integral de Gestión que ha adoptado toda la Dirección de Operación se nutre de tres normas: la ISO 9001, ISO 14001, NMX-SAST-001, y, por tanto, incluye aspectos en materia de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Equidad de Género y Responsabilidad Social, éstos últimos basados en los requisitos establecidos en las normas vigentes en el Modelo de Equidad de Género (MEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres); y en Responsabilidad Social del Centro Mexicano de Filantropía (CeMeFi).

En el recientemente implementado Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, en la categoría de responsabilidad Social, se establece como parte de la categoría el Sistema de Gestión Ambiental de CFE, compuesto por los subsistemas de emisiones a la atmósfera y Calidad del Aire, de Agua, de Residuos, de recursos naturales, de Energías Renovables y de Eficiencia Energética.

El Sistema de Planeación Estratégica (SPE), se fundamenta en la Misión, Visión, Valores y Políticas instituidas en la DCS y la DCS tiene como valor organizacional la conciencia Ecológica y se tiene como Misión: “Lograr la satisfacción de nuestros clientes asegurando el suministro de energía eléctrica, ser una empresa competitiva y rentable a través de un equipo de trabajo capacitado, seguro y comprometido, ser el mejor lugar para trabajar,

contribuir al crecimiento integral de la sociedad y preservar el medio ambiente.”

Dentro de los Planes Operativos Ambientales se toman decisiones de ejecución de actividades a un corto y largo plazo a través de las cuales CFE DCS asume una responsabilidad mayor hacia el cuidado del medio ambiente.

Cada año la alta dirección revisa la política, para acondicionarla a los nuevos tiempos de ser necesaria la cambia o la va adecuando, en relación a los programas o actividades, de la necesidad de reducir nuestros impactos ambientales o controlarlos, se llevan a cabo los programas ambientales, esta revisión se hace a través del procedimiento de revisión gerencial del Sistema de Integral de Gestión certificado.

2. Políticas, procedimientos y programas:

✓ P - Procedimientos Normas de Referencia				
▼ Administración del SIG				
▶ Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros.	P-1020-006	3	12/Sep/2012	
▶ Procedimiento para la identificación de aspectos e impactos ambientales, peligros y riesgos de seguridad.	P-1020-007	3	06/Sep/2012	
▶ Procedimiento para establecer objetivos, metas y programas en materia ambiental y de seguridad.	P-1020-008	3	31/Ago/2012	
▶ Procedimiento para control operacional en materia ambiental y de seguridad.	P-1020-009	3	12/Sep/2012	
▶ Procedimiento para preparación y respuesta a emergencias.	P-1020-010	3	06/Sep/2012	
▶ Procedimiento para seguimiento, medición y vigilancia del desempeño en materia ambiental y de seguridad.	P-1020-011	3	31/Ago/2012	
▶ Procedimiento para investigación de accidentes e incidentes.	P-1020-012	3	07/Sep/2012	

Primero que nada la DCS a través del Procedimiento para Identificación de Requisitos Legales y Otros P-1020-006 se asegura que se cumplen las leyes, reglamentos y normas ambientales.

En el Código de Ética donde se establece y fomenta la búsqueda de Entorno Cultural y Ecológico, recomendando la adopción de una clara voluntad de comprensión, respeto y defensa por la preservación del entorno cultural y ecológico de nuestro país.

De igual manera cumplimos con lo establecido en el Código de Conducta, donde se describen los valores y comportamientos que debemos cumplir como:

- ✓ Utilizar racionalmente el agua, la energía eléctrica el combustible, los lubricantes y los implementos de oficina que estén a mi disposición.
- ✓ Ahorrar energía eléctrica apagando la luz, las computadoras y demás aparatos eléctricos, cuando no se utilicen.
- ✓ Respetar dentro de mis actividades diarias el compromiso de respetar los ecosistemas.

3. Acciones

La empresa cuenta con un área encargada de los asuntos ambientales, reconocida en la estructura organizacional a través de la subgerencia de distribución y la subgerencia de trabajo, cuenta con el Departamento de Subestaciones Divisional y el Departamento de Seguridad e Higiene Divisional son quienes participan en el seguimiento de los asuntos ambientales y dentro del Manual del SIG que incluye la certificación en ISO-14001 se establecen las funciones y niveles pertinentes de la organización en relación a los objetivos estratégicos.

Las zonas de Distribución realizan su análisis de identificación de aspectos

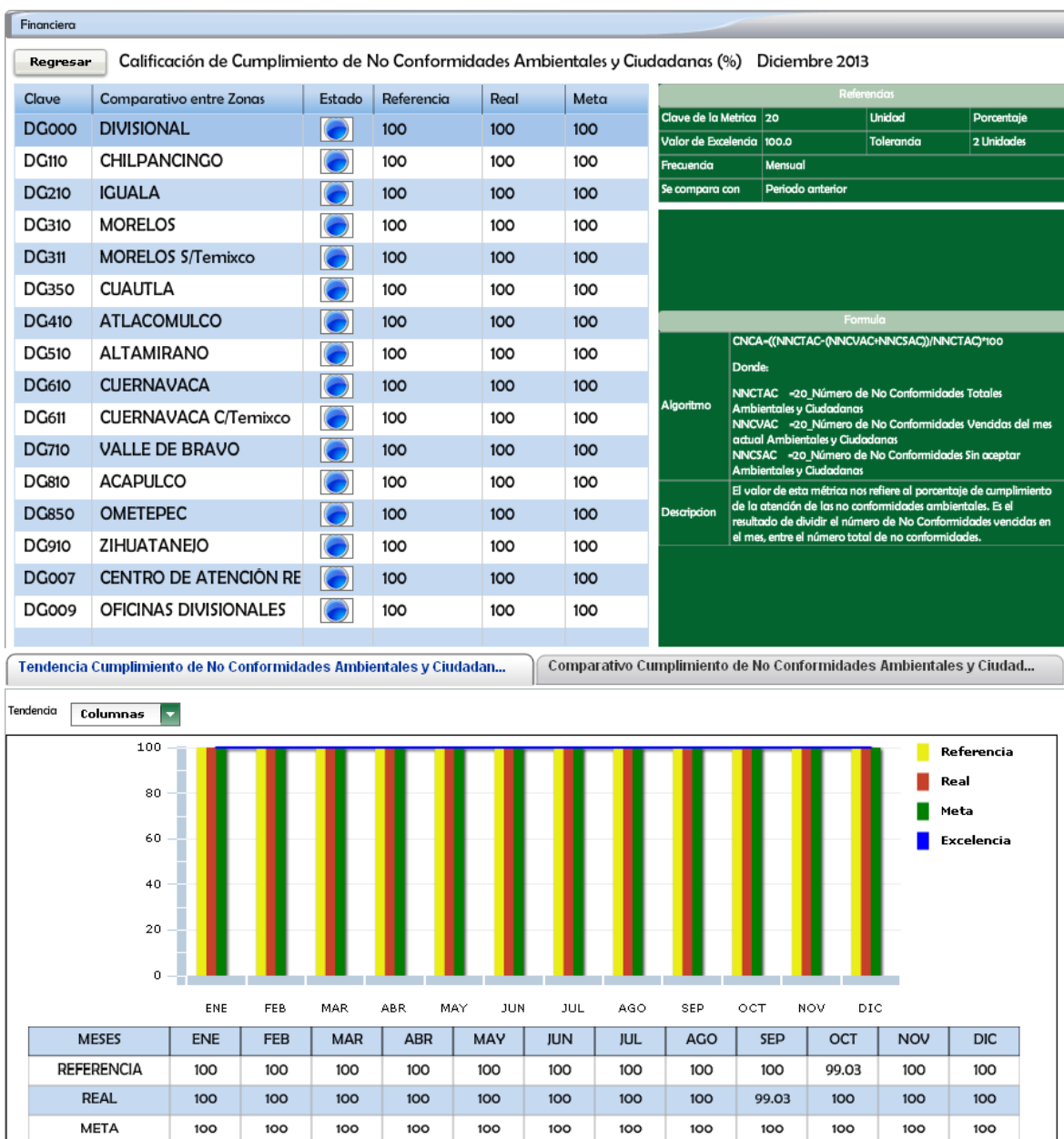
ambientales y obtiene los impactos ambientales que interactúan con la flora, el aire, la fauna, el suelo, el agua y los seres humanos a partir de este análisis se inicia la definición de los planes operativos ambientales para los cuales se definen objetivos y metas congruentes con nuestro objetivo estratégico que es “Respetar la Naturaleza y a Terceros” y en consecuencia las cuales se llevan a cabo regularmente cada dos meses.

CFE-DCS cuenta con los recursos de los presupuestos de inversiones y de gastos de explotación de los cuales para el presupuesto de inversiones debe elegir las tecnologías limpias para cada uno de sus procesos y del presupuesto de gasto de explotación lleva a cabo los diferentes programas de orden y limpieza de todas las instalaciones o infraestructura para la operación del sistema eléctrico y administrativo. Reporte de programas ambientales que resultan de la asignación de presupuesto para el bienestar ambiental.

4. Medición

Una forma de medición del cumplimiento de las disposiciones ambientales es el que realiza la DCS con respecto a la atención de las no conformidades ambientales, que se originan en las auditorías internas y externas que se realizan para dar mantenimiento al SIG.

En general, el cumplimiento en esta actividad ha sido de acuerdo a lo esperado, por lo que puede concluirse que los aspectos ambientales son atendidos en forma oportuna y suficiente.



Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

1. Declaración de apoyo continuo específico:

Dentro del sistema integral de gestión se consideran aspectos de cuidado del medio ambiente descritos en la política que ya mencionamos. En ella se reconoce que debemos buscar “la mejora continua de la eficacia del Sistema

Integral de Gestión con el compromiso de:

- ✓ Formar y desarrollar el capital humano, incluyendo la cultura de equidad de género
- ✓ Controlar los riesgos, para prevenir lesiones y enfermedades al personal y daños a las instalaciones.
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables.
- ✓ Prevenir la contaminación y aprovechar de manera responsable los recursos y
- ✓ Realizar acciones sociales.

Apoyados en la innovación y desarrollo tecnológico.”

Bajo esta política, se motiva y reconoce al personal que cuida el entorno ambiental y que realiza acciones concretas, además del cumplimiento de las obligaciones legales en la materia.

2. Políticas, procedimientos y programas:

La empresa cuenta con programas de capacitación ambiental para todo el personal y otros grupos de interés. En la DCS se realizan Pláticas y Promoción del Sistema Integral de Gestión bajo Normas ISO y sus Programas Ambientales (con objeto de lograr el conocimiento y sensibilización de todo el personal de la importancia del cuidado del medio ambiente, en sus actividades cotidianas).

La empresa realiza, bajo un programa anual, campañas en relación al uso eficiente de la energía enfocada a la sociedad, haciendo conciencia sobre el beneficio ambiental del ahorro energético, a través de exposiciones, seminarios, exposiciones de tecnología ahorradora y diagnósticos y asesorías energéticas.

En la categoría 7 del Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, se establece claramente la política al respecto: “La Comisión Federal de Electricidad asume la responsabilidad social de manera voluntaria, como un compromiso continuo que va más allá de sus obligaciones legales, asociada a la promoción del comportamiento ético, la mejora en la calidad de vida en la empresa, la vinculación con la sociedad y la preservación del medio ambiente.”

3. Acciones

- ✓ Seminarios o foros de ahorro de energía, que se realizan en las zonas de distribución y se dirigen a todos los clientes, especialmente comercios, empresas, operadores de servicios públicos, etc.
- ✓ Expoahorro de energía infantil. Que se realizan en diferentes municipios de acuerdo a un programa divisional y de zonas, y que se dirigen a los niños entre 10 y 12 años de edad.
- ✓ Semana estatal de ahorro de energía.- En los estados de Guerrero y Morelos, se tienen instituidas semanas de ahorro de energía, las cuáles se coordinan con el Gobierno del Estado y que incluyen, además de actividades como las anteriores, también exposiciones de equipo y tecnología ahorradora.
- ✓ Diagnósticos de ahorro de energía en Cuernavaca, la Montaña y la Costa Chica de Guerrero. En convenio de colaboración con el Fideicomiso de Ahorro de Energía Eléctrica (FIDE), se realizan visitas domiciliarias a clientes domésticos (Casas-habitación) que presenten altas facturaciones o estén en riesgo de pasar a la tarifa DAC.
- ✓ CFEctiva empresarial. Como parte del programa CFEctiva empresarial, que se ofrece a los clientes con consumos importantes, nuestra División lleva asesoría o gestiona apoyos para implementar sistemas de eficiencia energética en empresas y prestadores de servicio.
- ✓ Promoción del cambio de tarifa en zonas cálidas desde octubre. En las

zonas cálidas de la División, se difunde la reducción del subsidio a tarifas domésticas durante el invierno, invitando al público a ahorrar energía eléctrica.

- ✓ Programa Luz sustentable. Este programa del Gobierno Federal, fue llevado directamente a los clientes de Cuernavaca, Mor., y de la Montaña y la Costa Chica del estado de Guerrero durante el 2012, promoviendo el uso eficiente de la electricidad en los hogares.

4. Medición.

Cada área involucrada en los diferentes programas de ahorro de energía y cultura ambiental lleva registro de las actividades realizadas y resultados obtenidos.

Presentamos el programa de eventos formativos de la niñez, meta y resultado, del año 2012.

RESULTADOS PLANEACION ESTRATEGICA 2013.

1.- PROGRAMA DE ATENCION DOMICILIARIA.

ACTIVIDAD		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Visitas realizadas	R	4,654	3,076	3,012	3,965	3,263	3,085	3,730	3,332	2,160	3,477	2,664	3,203	39,621
Diagnosticos realizados	R	516	482	780	1,668	837	661	1,261	990	892	1,402	1,256	1,509	12,254

El ahorro estimado por disminución de los consumos posteriores de los servicios diagnosticados ascendió en el 2013 a 3,592,426 KWHS según el muestreo realizado a 2,400 servicios.

RESULTADOS PLANEACION ESTRATEGICA 2013.

3.- CAMPAÑAS DE AHORRO DE ENERGIA.

ACTIVIDAD		CHI	IGU	MOR	CUA	ATL	ALT	CUE	VBO	ACA	OME	ZIH	TOTAL	Avance	Participantes
Programa Cultural Integral para Municipios de la Montaña y Costa Chica de Guerrero	P	4									2		6	17%	597
	R	1											1		
Taller de Ahorro de Energía para Servicios DAC y PREDAC	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	32%	103
	R	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	3	7		
Expo Ahorro Infantil	P	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10	50%	2,572
	R		1	1	1			2					5		
CFE en tu Colonia	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	176%	4,957
	R	5	2	5	5	5	23	2	2	5	14	29	97		
TOTALES	P	12	8	8	8	8	7	8	8	8	10	8	93	118%	8,229
	R	6	3	6	7	5	23	5	4	5	14	32	110		

8229 participantes que recibieron información y recomendaciones sobre ahorro de energía.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Declaración de apoyo continuo específico:

La DCS, se encuentra comprometida con el desarrollo de tecnologías respetuosas del medio ambiente, y así se establece en su Misión:

“Lograr la satisfacción de nuestros clientes asegurando el suministro de energía eléctrica, ser una empresa competitiva y rentable a través de un equipo de trabajo capacitado, seguro y comprometido, ser el mejor lugar para trabajar, contribuir al crecimiento integral de la sociedad y preservar el medio ambiente.”

Y en la Política del SIG:

“Proporcionar el servicio público de energía eléctrica y otros servicios relacionados de acuerdo a los requerimientos de la sociedad, con base en el desempeño competitivo de los procesos de la Dirección de Operación y la mejora continua de la eficacia del Sistema Integral de Gestión con el

compromiso de:

- ✓ Formar y desarrollar el capital humano, incluyendo la cultura de equidad de género
- ✓ Controlar los riesgos, para prevenir lesiones y enfermedades al personal y daños a las instalaciones.
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables.
- ✓ Prevenir la contaminación y aprovechar de manera responsable los recursos y
- ✓ Realizar acciones sociales.

Apoyados en la innovación y desarrollo tecnológico.”

Incluso en la Organización enfocada a la estrategia que sigue la División, se establece la conciencia ecológica como valor organizacional y el Objetivo Estratégico: “Respetar la Naturaleza y a Terceros”.

De la misma forma, en el Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, especialmente en la categoría 7, se destaca el subsistema de gestión ambiental, que se aplica en toda la Dirección de Operación de CFE, a la que pertenece la DCS y en la que aplicamos el subsistema en los procesos de nuestra competencia.

2. Políticas, procedimientos y programas

La DCS Implementó desde 1999 el Sistema de Gestión Ambiental (SGA). El SGA está diseñado, implementado y certificado en base a la Norma Internacional ISO-14001 que es parte del Sistema Integral de Gestión.

Como ya se señaló, en nuestro modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, se retoma el subsistema de Gestión Ambiental, de aplicación en toda la DDO.

3. Acciones

La empresa considera utilizar productos y/o tecnologías respetuosos del ambiente en su producción, servicio y labores administrativas a través de un reporte de programas ambientales que se aplican a nivel Corporativo Divisional y las 10 Zonas de Operación, este reporte incluye la modificación, cambio y utilización de tecnologías que impacten menos el ambiente para otorgar nuestros servicios y labores administrativas los siguientes programas que se aplican a nivel Corporativo Divisional y las 10 Zonas de Operación: Sustitución de lámparas de alto consumo por ahorradoras de energía, sustitución de aires acondicionados obsoletos por equipos modernos, cultura del ahorro a través de apagar equipos y luminarias que no se utilicen, mejorar el aspecto de los edificios para mejor aprovechamiento del alumbrado; su desempeño se mide a través del indicador de Consumo de Energía de Usos Propios.

Dentro de las tecnologías se han sustituido interruptores de potencia en gran volumen de aceite por interruptores de potencia en vacío (mediana tensión) y por interruptores de potencia en hexafloruro de azufre (alta tensión).

En CFE desde el 2006 aplica y desarrollo de manera pionera y sin necesidad de ejercer presupuesto alguno un nuevo sistema para el abatimiento de las pérdidas de energía eléctrica MONYC@M (Monitoreo y Control de Aseguramiento de Medidores)

En la empresa se cuenta con equipo, maquinaria y procesos que disminuyen el consumo de recursos, la generación de residuos y promueven el ahorro de energía, como lo es: la sustitución de interruptores de potencia obsoletos, estos equipos en promedio manejan el siguiente rango de aceites dieléctricos

de 200 a 8000 litros por equipo con la implementación de las nuevas tecnologías a nivel mundial ya se utiliza interruptores de vacío y de gas SF6 que nos permite disminuir en un 100% la utilización de aceite dieléctrico para mantenimiento en los interruptores de potencia.

Otro programa que se utiliza es el mantenimiento a los transformadores de potencia crítica. El consumo por transformador de potencia oscila entre los 12,000 y 20,000 litros de aceite por transformador, en cuyo mantenimiento mayor se cambian los empaques, se sustituye el sistema de preservación de aceite, se filtra el aceite, se aprieta el embobinado bajo un programa Divisional.

También se cuenta con un mecanismo para el mantenimiento y conservación en buen estado de los bancos de baterías para el respaldo de corriente directa para los equipos de control, protecciones y medición de las subestaciones.

En materia de limpieza de brecha y poda de árboles para que nuestras líneas no sean tocadas por ramas y estas a su vez provoquen fallas que interrumpan el servicio de energía eléctrica a nuestros clientes se instala cable semiaislado en áreas arboladas en las zonas Valle de Bravo y Toluca, las cuáles, por su situación geográfica, clima y suelo, están beneficiadas con el crecimiento de árboles del tipo pino y “gigantes”. El cable semiaislado permite reducir la poda y brecha y minimizar nuestro impacto en el medio ambiente.

La sistematización de diversas actividades como la toma de lecturas, ha reducido sensiblemente el uso de papel en los procesos. Los lecturistas, por ejemplo, ya no requieren anotar la lectura del medidor en un papel sino que directamente registran los consumos de los clientes en una terminal portátil de computadora.

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

1. Declaración de apoyo continuo específico:

La CFE cuenta con dos programas institucionales de carácter nacional que son el Programa Institucional de Integridad y Fomento de Valores, así como el Programa de Transparencia y Rendición de Cuentas. La DCS participa activamente en ambos programas y realiza medidas de carácter preventivo y correctivo para erradicar la corrupción en su gestión.

2. Políticas, procedimientos y programas

Además, en CFE contamos con un código de conducta que forma parte del programa de integridad de CFE, este documento es el reflejo de los más altos principios y valores éticos y de transparencia.

Este documento se encuentra disponible para todo el personal en la Red Intranet de la DCS, en el Portal de la DCS, igualmente se encuentra a disposición de la sociedad en general en la dirección electrónica www.cfe.gob.mx que es la página de nuestro Corporativo Nacional. Es obligación que deben asumir todas las personas que trabajan en CFE independientemente de su nivel jerárquico o de la condición contractual que presenten es aplicable en todas las relaciones según los siguientes temas:

- I. Conocimiento y aplicación del marco regulatorio que rige a la CFE
- II. Uso del cargo Público
- III. Uso y Asignación de recursos
- IV. Seguridad y uso de la Información interna
- V. Conflictos de intereses
- VI. Toma de decisiones
- VII. Calidad y actitud de servicio
- VIII. Relación entre los trabajadores



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



IX. Gestión Ambiental , de Salud y Seguridad en el Trabajo

X. Desarrollo Humano

El código de conducta establece las conductas esperadas del personal de la CFE tanto al interior como al exterior y establece en el punto V. el tema de conflicto de intereses que define el quehacer cotidiano tanto dentro como fuera de la organización.

El Código de Conducta, forma parte del Programa de Integridad de CFE y se encuentra comprendido dentro de las acciones del Programa de Transparencia y Combate a la Corrupción de la Entidad. Este documento es el reflejo de los más altos principios y valores éticos y de transparencia asumidos por CFE y por sus trabajadores expresados en el mismo y muestra las conductas esperadas de todos los integrantes de la organización independientemente de su nivel jerárquico o de la condición contractual que presenten. La alineación del código con la planeación se ejemplifica en la Estrategia de la DCS donde se establece la visión, así como también en la planeación se habla sobre los valores.

El Código de Conducta en el Punto V. Conflicto de intereses se expresa lo siguiente:

Corresponde a CFE:

Mantener canales de comunicación que permitan presentar quejas o denuncias sobre servidores públicos, ante el Órgano Interno de Control en la entidad

Como servidor público me comprometo a:

Actuar con honradez y con apego a la legislación y normatividad que rigen a la CFE en el desarrollo de las relaciones comerciales con proveedores,



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
DIVISIÓN CENTRO SUR



contratistas y usuarios del servicio.

Evitar involucrarme en situaciones que puedan ocasionar un conflicto entre mis intereses y los de la CFE.

Abstenerme de establecer relaciones de negocios con particulares, dependencias o entidades públicas que contravengan las disposiciones legales aplicables.

Comunicar a mis superiores jerárquicos o a las instancias que correspondan cualquier situación que configure un conflicto de intereses.

3. Acciones

Con el fin de construir actitudes y comportamientos éticos en la organización todo el personal en la DCS guían sus acciones en base a los valores establecidos los cuales son traducidos en acciones esperadas por parte de todos los que integran la DCS de forma interna, personal y de forma externa con clientes, proveedores, directivos y sociedad en general.

Estas acciones se encuentran descritas en el Código de Ética y se complementan además con Leyes, Normas y Procedimientos que como servidores públicos hemos protestado cumplir en la CFE División Centro Sur.

El Órgano Interno de Control, con representación en nuestra División, realiza continuas revisiones a las administraciones de zona y a la divisional, además de exhortar a los trabajadores y al público en general a realizar denuncias en forma anónima en forma escrita o por teléfono.

En todos los contratos de obra pública y las adquisiciones que la División y las zonas realizan, se sigue la normatividad establecida por las leyes respectivas. Las licitaciones se suben al sistema Compranet, se realizan los concursos y se adjudica los contratos en base a criterios económicos y de eficiencia.

La DCS cuenta con Consejos Consultivos en los que participan líderes

camarales, representantes de gobierno e instituciones. Rendimos un informe en los que se incluye el de transparencia, así como se exhorta a los miembros a denunciar cualquier anomalía en nuestra operación.

4. Medición

Diversos aspectos ya descritos se miden y se elaboran los informes respectivos.

Cada cuatrimestre, CFE realiza sus sesiones de Consejo Consultivo en las diez zonas de la División, en donde se hace un recuento de estos mecanismos y se aceptan denuncias o comentarios de los participantes.

Se da especial énfasis al programa de transparencia, del que se presentan los avances cada cuatrimestre.

