SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

HOSPITAL REGIONAL ALTA ESPECIALIDAD
CIUDAD VICTORIA

HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CIUDAD VICTORIA "BICENTENARIO 2010"

CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

HRAEV

DIRECTORIO

DR. VICENTE ENRIQUE FLORES RODRIGUEZ
DIRECCIÓN GENERAL

CP ANABEL MARTINEZ NARVAEZ
PRESIDENTE INTERINO

DR. ARTURO ROSALES GUERRA
SECRETARIO EJECUTIVO

DR. JULIAN ALEJANDRO CARAVEO REAL
MIEMBRO TITULAR

DRA. ARANÍ CASILLAS RAMÍREZ
MIEMBRO TITULAR

DRA. MA. ESTHER TRABADO LÓPEZ
MIEMBRO TITULAR

DR. OSCAR DEL ANGEL GUEVARA
MIEMBRO TITULAR

ING. MARTHA CATALINA REYES HERNANDEZ
MIEMBRO TITULAR

LIC. ANTONIO GALVÁN INFANTE
ASESOR

C.P. JORGE ERASMO REYNA ACEVEDO
ASESOR

LIC. MARTHA ALICIA ROSAS DÍAZ DE LEÓN
ASESOR

Contenido

1. **INTRODUCCIÓN AL DOCUMENTO**

2. **ARTÍCULO PRIMERO**

3. **ARTÍCULO SEGUNDO**

4. **ARTÍCULO TERCERO**

    - GLOSARIO

5. **MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

6. **CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL (DOF: 02/09/2016)**

    - PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN.
    - VALORES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN.

7. **CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CIUDAD VICTORIA "BICENTENARIO 2010"**

    - INTRODUCCIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL HRAEV
    - LISTADO DE LOS PRICIPIOS CONSTITUCIONALES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN
    - LISTADO DE VALORES ESPECÍFICOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL
    - LISTADO DE REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

8. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 1. ACTUACIÓN PÚBLICA
- 2. INFORMACIÓN PÚBLICA
- 3. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS. PERMISOS, AUTORIZACIONES Y CONCESIONES.
- 4. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES
- 5. TRÁMITES Y SERVICIOS
- 6. RECURSOS HUMANOS
- 7. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES
- 8. PROCESOS DE EVALUACIÓN
- 9. CONTROL INTERNO
- 10. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
- 11. DESEMPEÑO PERMANTE CON INTEGRIDAD
- 12. COOPERACION CON LA INTEGRIDAD
- 13. COMPORTAMIENTO DIGNO

Derivado de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, con fecha de 02 de Septiembre de 2016, y en cumplimiento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prevé en sus artículos 1º y 123, que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales de los que México sea parte, como lo es el derecho al trabajo digno y a la No Discriminación; además de las garantías para su protección, como es la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, indica que la construcción de un México en Paz exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación y que esto incluye implementar políticas para la atención a víctimas de delitos y violaciones de dichos derechos, así como promover medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Que el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018, reconoce que, por lo que se refiere a la Administración Pública Federal, se han creado instituciones especializadas para la promoción y difusión de derechos humanos, así como para la atención de violaciones a los mismos; sin embargo, además de la creación de estas instancias, se requiere entre otras cosas, coordinar acciones para prevenir violaciones, proteger y garantizar los derechos, así como transversalizar el enfoque de derechos humanos en la Administración Pública Federal.

Que el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, puntualiza que la lucha contra la discriminación requiere que las personas adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para comprender y reivindicar el derecho a la igualdad, así como que cuestionen y ejerciten actitudes y conductas consecuentes que promuevan el rechazo a las condiciones de discriminación, intolerancia, violencia e indiferencia.

Que el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018, entre sus líneas de acción establece la necesidad de promover campañas al interior de las instituciones públicas para fomentar la convivencia en un ambiente laboral libre de hostigamiento, acoso sexual y cualquier otro tipo de expresión de la violencia en este ámbito, estableciendo para ello mecanismos de prevención.

Que las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, emitieron el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal que establece la obligación de todo servidor público de abstenerse de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

Que resulta necesario armonizar el Protocolo citado en el considerando que antecede y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en cuanto a la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente: actualizacion en el Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

La actualización realizada en el acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, tendrán para nuestra Institución los objetivos principales de trabajo en el Comité de Ética,donde se profundizará en el cumplimiento de lo marcado así como en la búsqueda de estrategias para aminorar las incidencias en el tema.

Sin más preámbulos se presenta a continuación la actualización mencionada sobre el Código de Ética, su ejecución en el Código de Conducta y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

PRIMERO.- Este Acuerdo tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

3. ARTÍCULO SEGUNDO

SEGUNDO.- El Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos generales, regirán la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Los entes públicos cuyas leyes específicas prevean el establecimiento de códigos de ética o de acciones concretas en la materia, deberán informar a la Secretaría de la Función Pública el diagnóstico, la evaluación y los resultados a que se refieren los artículos 48 a 51 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en los términos que dicte la Unidad.

TERCERO.- El lenguaje empleado en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en los

Lineamientos generales, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos. En la elaboración de los Códigos de Conducta, los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés deberán considerar el utilizar un lenguaje claro, incluyente y no sexista.

GLOSARIO

Para esos efectos y del presente Acuerdo, del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y de los Li neamientos generales, se entenderá por:

a) **Bases:** Las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

b) **Código de Conducta:** El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

c) **Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a que se refiere el presente Acuerdo;

d) **Comité:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su caso, los subcomités o comisiones permanentes o temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;

e) **Comité de Control y Desempeño Institucional:** El Comité referido en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010 y sus reformas;

f) **Conflicto de interés**: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones;

g) **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética al Codigo de Conducta o las Reglas de Integridad

h) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado y sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República, y la Procuraduría General de la República;

i) **Entidades:** Las consideradas como entidades paraestatales en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

j) **Lineamientos generales:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

k) **Reglas de integridad:**Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente Acuerdo, y

5. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Valores de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal;

Es obligación de todos los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal conocer y dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, dentro de los cuales se mencionan los siguientes; **LEGALIDAD, HONRADEZ, LEALTAD, IMPARCIALIDAD Y EFICIENCIA.**

Sin más preámbulos se presenta a continuación la actualización mencionada sobre el Código de Ética, su ejecución en el Código de Conducta y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

MISION

Brindar servicios de atención médica y quirúrgica, con la más alta calidad, sentido humano y tecnología de vanguardia, a la población asignada, todo esto con absoluto respeto, dignidad y profesionalismo, que contribuyan a engrandecer el derecho a la protección social, en materia de salud.

VISION

Convertirnos en la mejor institución de atención médica y quirúrgica del país facilitando el acceso y disponibilidad de nuestros usuarios, a través de innovar esquemas de prestación de servicios, con excelencia, competitividad y alto sentido social impulsando el desarrollo de la enseñanza e investigación, fortaleciendo la calidad de vida.

- INTERÉS PÚBLICO
- RESPETO
- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- EQUIDAD DE GÉNERO
- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO
- INTEGRIDAD
- COOPERACIÓN
- LIDERAZGO
- TRANSPARENCIA
- RENDICIÓN DE CUENTAS

CUARTO.- Se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, conforme a los siguiente:

CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL

(DOF:02/09/2016)

I. Principios constitucionales que todo servidor público debe obsrvar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

1. **Legalidad**.- Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y

2. **Honradez**.- Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

3. **Lealtad**.- Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

4. **Imparcialidad**.- Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

5. **Eficiencia**.- Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

II. Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

1. **Interés Público**.- Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

2. **Respeto**.- Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y

subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

3. **Respeto a los Derechos Humanos.**- Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

4. **Igualdad y no discriminación.**- Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

5. **Equidad de género.**- Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

6. **Entorno Cultural y Ecológico.**- Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. **Integridad.**- Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

8. **Cooperación.**- Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

9. **Liderazgo.**- Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

10. **Transparencia.**- Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

11. **Rendición de Cuentas.**- Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

CÓDIGO DE CONDUCTA

PÚBLICOS

DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CIUDAD VICTORIA "BICENTENARIO 2010"

Este documento es una contribución más para aumentar la efectividad y la eficiencia de los servicios y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en el ***Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010".***

Este Código de Conducta especifica el comportamiento ideal para los profesionales de la salud, interpretando las normas morales y de trato social que ancestralmente han caracterizado a quienes profesan alguna de las carreras de la salud, administrativas y ramas afín que se relacionen entre sí en la

institución, así mismo, identifica la práctica humanista y en su conjunto configura la imagen y el prestigio de quienes integran los equipos de salud.

Estas conductas propician también la armonía en el desempeño individual con el del grupo responsable de prestar los servicios.

La concertación del Código de Conducta del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria y su utilización por el personal de la institución son la respuesta de los mismos profesionales de la salud a la demanda de atención de la población.

Se cumple de ese modo con la obligación de las instituciones públicas de elaborar y emitir un código de conducta específico, que delimite la actuación que deben observar sus servidores públicos en situaciones concretas, atendiendo las funciones y actividades propias de cada institución.

Valores de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal;

Es obligación de todos los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal conocer y dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, publicados en su ultima actualización en el Diario Oficial de la Federación el 02 de Septiembre de 2016, dentro de los cuales se mencionan los siguientes; **LEGALIDAD, HONRADEZ, LEALTAD, IMPARCIALIDAD Y EFICIENCIA.**

Del mismo modo este Código de Conducta propiciará el logro de los objetivos, funciones y metas que tienen asignadas y tienden a favorecer de manera racional la aplicación y el cumplimiento de la normativa en la operación de los servicios a su cargo.

El Código de Conducta, establece una guía de comportamiento esperado del personal, siempre son referencia a las prácticas comúnmente aceptadas en las profesiones de la salud y las obligaciones laborales contraídas, y se basa en los principios fundamentales de nuestra institución.

Fortalece asimismo, la identificación del personal con su profesión y con el área de adscripción donde labora. Sea este documento un instrumento tendente a hacer más humanitarios, cálidos y éticos los servicios que brinda el HRAEV.

De esta manera surge éste Código procurando afianzar el acercamiento entre los servicios de salud y el usuario.

Los principios constitucionales tienen como objeto concienciar sobre la aplicación diaria del Código de Conducta para beneficio de todos, enfatizando los principios constitucionales:

- **LEGALIDAD**
- **HONRADEZ**
- **IMPARCIALIDAD**
- **LEALTAD**

Bajo estos PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES se convierte en un pacto personal entre los usuarios y servidor público, por eso en el área de trabajo de cada uno se pretende concientizar para que desarrollando cada uno sus funciones se aplique lo siguientes:

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE

LEGALIDAD

Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE HONRADEZ

Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE IMPARCIALIDAD

Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE LEALTAD

Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

El Código tiene como objeto concienciar sobre la aplicación diaria del Código de Conducta para beneficio de todos, enfatizando los principales valores:

- **INTERÉS PÚBLICO**
- **RESPETO**
- **RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS**

- **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
- **EQUIDAD DE GÉNERO**
- **ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO**
- **INTEGRIDAD**
- **COOPERACIÓN**
- **LIDERAZGO**
- **TRANSPARENCIA**
- **RENDICIÓN DE CUENTAS**

Bajo estos VALORES se convierte en un pacto personal entre los usuarios y servidor público, por eso en el área de trabajo de cada uno se pretende concientizar para que desarrollando cada uno sus funciones se aplique lo siguientes:

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DEL

INTERÉS PÚBLICO

Los servidores públicos del HRAEV actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Los servidores públicos del HRAEV, se conducen con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y sub ordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los servidores públicos del HRAEV, respetan los derechos humanos en el ámbito de su competencia y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de:

- ***Universalidad***: donde se establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo.

- ***Interdependencia***: que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí.

- ***Indivisibilidad***: que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables.

- ***Progresividad***: que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE

IGUALDAD Y NO DESCRIMINACIÓN

Los servidores públicos del HRAEV prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE

EQUIDAD DE GÉNERO

Los servidores públicos del HRAEV, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE

ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Los servidores públicos del HRAEV en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE INTEGRIDAD

Los servidores públicos del HRAEV actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE COOPERACIÓN

Los servidores públicos del HRAEV colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE LIDERAZGO

Los servidores públicos del HRAEV son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE TRANSPARENCIA

Los servidores públicos del HRAEV en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

EL PERSONAL DEL HRAEV APLICANDO EL VALOR DE

RENDICIÓN DE CUENTAS

Los servidores públicos del HRAEV asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Los principios constitucionales tienen como objeto concienciar sobre la aplicación diaria del Código de Conducta para beneficio de todos, enfatizando los principios constitucionales:

- **1. ACTUACIÓN PÚBLICA**
- **2. INFORMACIÓN PÚBLICA**
- **3. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES**
- **4. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES**
- **5. TRÁMITES Y SERVICIOS**
- **6. RECURSOS HUMANOS**

- 7. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES
- 8. PROCESOS DE EVALUACIÓN
- 9. CONTROL INTERNO
- 10. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
- 11. DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD
- 12. COOPERACION CON LA INTEGRIDAD
- 13. COMPORTAMIENTO DIGNO

Bajo estas REGLAS DE INTEGRIDAD se convierte en un pacto personal entre los usuarios y servidor público, por eso en el área de trabajo de cada uno se pretende concientizar para que desarrollando cada uno sus funciones se aplique lo siguientes:

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LA

ACTUACION PÚBLICA

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LA

INFORMACION PÚBLICA

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LAS

CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LOS

PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LOS

TRÁMITES Y SERVICIOS

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LOS

RECURSOS HUMANOS

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LA

ADMINISTRACION DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LOS

PROCESOS DE EVALUACION

EL PERSONAL DEL HRAEV EN EL

CONTROL INTERNO

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LOS

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN EL

DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

EL PERSONAL DEL HRAEV EN LA

COOPERACION CON LA INTEGRIDAD

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de

los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

EL PERSONAL DEL HRAEV CON

COMPORTAMIENTO DIGNO

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DOF: 02/09/2016

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- **a.** Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- **b.** Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- **c.** Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir

dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.

d. Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.

e. Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.

f. Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.

g. Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.

h. Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.

i. Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.

j. Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.

k. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.

l. Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.

m. Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

n. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.

o. Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.

p. Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.

q. Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.

r. Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público

s. Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- **a.** Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- **b.** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- **c.** Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- **d.** Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.

e. Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
f. Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
g. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
h. Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
i. Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
j. Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
k. Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
b. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
c. Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
d. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
e. Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
f. Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes

de cotización.

g. Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

h. Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.

i. Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

j. Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

k. Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

l. Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.

m. Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

n. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

o. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

p. Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.

q. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

b. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en la reglas de operación.

c. Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.

d. Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

e. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.

f. Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.

g. Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.

h. Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
b. Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
c. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
d. Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
e. Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
f. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

b. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.

c. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

d. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.

e. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.

f. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

g. Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

h. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

i. Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

j. Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

k. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.

l. Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.

m. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

n. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.

o. Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de

administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
b. Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
c. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
d. Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
e. Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
f. Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
g. Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
h. Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
i. Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.

b. Trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.

c. Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.

d. Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.

b. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
c. Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
d. Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
e. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
f. Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
g. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
h. Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
i. Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
j. Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
k. Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
b. Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
c. Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
d. Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
e. Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
f. Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con

conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

g. Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.

h. Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.

b. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.

c. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.

d. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.

e. Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes

de acceso a información pública.

f. Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.

g. Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

h. Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.

i. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.

j. Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.

k. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.

l. Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.

m. Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

n. Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

a. Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
b. Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
c. Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce de forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función publica.

Vulnerar esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos delcuerpo.
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo,jalones.
c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por unapersona.
d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otraspersonas.
e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en elsanitario.
f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturalezasexual.
g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio

de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquiernaturaleza.

i) 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 algún medio decomunicación.

j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio decomunicación.

k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de caráctersexual.

l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objetosexual.

m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vidasexual.

n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la personareceptora.

ñ) Difundirrumores o cualquiertipo de informaciónsobrela vida sexual de unapersona.

o) Expresar insultos o humillaciones de naturalezasexual.

p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.