CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL 2019/2021

NAVOJOA, SONORA. MEXICO.

HACIENDO HISTORIA

Tels. (642) 422 5224, 421 3878 y 422 4806
Talamante S/N E/Josefa Ortiz de Domínguez y Sor Juana Inés de la Cruz
Navojoa, Sonora | www.navojoa.gob.mx/DIFmunicipal

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL 2019- 2021

QUE REFLEJA LAS ACTITUDES QUE GUÍAN LA CONDUCTA DE QUIENES LABORAN EN EL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE NAVOJOA, SONORA.

QUE DEBERÁ SER CONOCIDO, INTERPRETADO Y ADOPTADO POR TODO EL PERSONAL QUE LABORA DENTRO DE ESTA ORGANIZACIÓN, EN EL DESEMPEÑO DE SUS EMPLEOS, CARGOS Y COMISIONES.

SE HACE EL COMPROMISO DE DAR A CONOCER EL PRESENTE CÓDIGO A TODO EL PERSONAL DIF MUNICIPAL, PARA QUE SE APROPIEN DE SU CONTENIDO, ESPECIFICAMENTE DE LAS ACCIONES Y CONDUCTAS AQUÍ DESCRITAS, COMO UN ESTILO DE VIDA Y MANERA DE TRABAJAR EN ARMONÍA, PARA PODER DIGNIFICAR EL SERVICIO PÚBLICO DE LA PRESENTE ADMNISTRACIÓN MUNICIPAL 2018-2021

ELABORÓ	REVISO	APROBÓ
MTRA. RAMONA ALICIA RUIZ CORONADO	MTRA. BAUDELIA CHAPARRO FELIX	MTRA. MARIA DE LOS ANGELES ESCOBOZA QUINTERO

CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA DEL SISTEMA DIF NAVOJOA

INDICE

I. Introducción
II. Carta Invitación
III. Objetivo
   a. Misión
   b. Visión
   c. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
IV. Ámbito de aplicación y Obligatoriedad
V. Instancia de asesoría, consulta e interpretación
VI. Carta Compromiso
VII. Principios rectores en el desempeño de la función pública, valores y reglas de integridad a observar por el personal del Sistema DIF Navojoa.
VIII. Identificación de Riesgos Éticos
IX. Glosario

Anexo 1. Formato de carta compromiso

INTRODUCCION

El presente Código de Ética y Conducta Institucional del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Navojoa, Sonora representa el compromiso de las y los servidores públicos para ejercer las funciones con responsabilidad; cumpliendo con los principios de legalidad, transparencia, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que caracterizan al SMDIF.

Para la elaboración del presente código, se tomó como referencia el Código de Conducta de DIF Nacional, actualizado a junio de 2018, y del Plan de Desarrollo Institucional Municipal 2019/2021.

La persona servidora pública competente y responsable no es sólo una persona racional con habilidades para el cargo que tiene encomendado, sino que también debe mostrar actitud de servicio, sentido de pertenencia a la Institución y principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y respeto.

El Código de Conducta Institucional es una herramienta básica que busca armonizar los principios, valores y pautas de comportamiento de observancia obligatoria para las y los servidores públicos del Sistema Municipal DIF, quienes deberán conducirse bajo estas normas de comportamiento en el desempeño de sus empleos, cargos y comisiones. De manera específica, su propósito es impulsar, consolidar y velar por una cultura de valores y principios éticos que guíen la labor cotidiana.

La ética institucional se ve reflejada directamente en la imagen del Sistema Municipal DIF, generando confianza en la ciudadanía ya que contribuye a la percepción de que los recursos públicos ejercidos por éste están siendo utilizados en el propósito para el cual fueron asignados y enfocados al beneficio común.

El incumplimiento de los valores, principios y reglas de integridad contenidos en este Código de Ética y Conducta Institucional, así como cualquier acto de discriminación será sancionado.

MISION

Coordinar, promover y fortalecer la prestación y profesionalización de los servicios asistenciales estudiando las causas y efectos de los problemas prioritarios de la asistencia social, para crear soluciones orientadas a modificar y mejorar la calidad de vida que enfrenta la población vulnerable, que por alguna circunstancia social, jurídica o física se ven impedidos para su desarrollo.

VISION

Ser una institución innovadora, que mediante procesos y sistemas administrativos ágiles, fortalece la concertación de acciones, el diseño y aplicación de programas, para dar respuesta oportuna a las necesidades y demandas que en materia de asistencia social, presentan las personas y grupos sociales que más lo necesitan, con la perspectiva de multiplicar, sumar programas y recursos orientados al desarrollo integral de la familia, al respeto de los derechos de la infancia y la adolescencia, de los adultos mayores, así como de la población que sufre algún tipo de discapacidad.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DEBEN OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISION Y FUNCION.

1. Legalidad

Las y 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.

2. Honradez

Las y 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

Las y 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

Las y los servidores públicos dan a las y los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias 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

Las y 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.

VALORES QUE TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS DEBEN DE ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISION Y FUNCION

Interés Público
Las y 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.

Respeto
Las y 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 compañeras y compañeros de trabajo, superiores, superioras, subordinadas, 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.

Respeto a los Derechos Humanos
Las y 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.

Igualdad y no Discriminación
Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas y se dirigen ante sus compañeras y compañeros 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.

Equidad de género

Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas y se dirigen ante sus compañeras y compañeros sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en las diferencias biológicas que dan origen al género, permitiendo una cultura que se traduce en la equidad y justicia en relación con el trato entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades.

Entorno Cultural y Ecológico

Las y 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.

Integridad

Las y 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.

Cooperación

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

Liderazgo

Las y 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.

Transparencia
Las y 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.

Rendición de Cuentas
Las y 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.

VALORES QUE COMPARTIMOS CON EL PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO DEL H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA.
La congruencia en el pensar, decir y hacer; hace grande al ser humano, juntos garantizan un ejercicio público, eficaz y eficiente.

HONRADEZ
La comunidad Navojoense debe confiar en su gobierno, porque solo así podrá adoptar la corresponsabilidad necesaria, para que los programas se realicen, la honestidad debe ser parte del servicio público. Actuando correctamente, diciendo siempre la verdad y siendo justo con los demás.

TRANSPARENCIA
Un manejo de información referente a las acciones de gobierno, para que realmente beneficien a quienes corresponde por derecho y decisión de la ciudadanía. Comprende permitir que los demás entiendan y perciban claramente el mensaje que les estamos proporcionando, que exprese lo que realmente deseamos o sentimos.

PARTICIPACION

Ningún gobierno por sí solo puede salir adelante; para lograr el desarrollo debe de impulsarse una conciencia de corresponsabilidad. Debemos de impulsar a la ciudadanía de Navojoa a involucrarse en las decisiones políticas de su municipio.

EFICIENCIA

Los servidores públicos deben estar preparados con los conocimientos necesarios, que permitan administrar los recursos en beneficio de la población. Eficiencia es hacer las cosas de la manera óptima, rápida e igualmente correcta.

FRANQUEZA

Rescatar el valor de la verdad, mediante una comunicación constante del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia con los ciudadanos. Quien dispone de esta cualidad se caracteriza por un pensar y accionar honesto, fiel, verdadero, que hace sentir bien a los demás, seguros de que no le engañará.

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION PUBLICA

1. Actuación pública.

La y 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) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
f) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeras, compañeros de trabajo, subordinadas, subordinados o de la ciudadanía en general.
g) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
h) Permitir que servidoras y servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
i) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras y otros servidores públicos como a toda persona en general.
j) Actuar como abogada, abogado, procuradora 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.
k) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de recibir información por escrito como superiora o superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
l) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar al personal subordinado o compañeras y compañeros de trabajo.
m) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información pública.

La y 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) 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.

b) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
c) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
d)Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
e) 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.
f) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
g) 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 interesada e interesado.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.

La y el servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinadas y 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) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las y los licitantes.
b) Favorecer a las o 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.
c) Beneficiar a las y los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
d) Proporcionar de manera indebida información de las y los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
e) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.

f) Influir en las decisiones de otras servidoras y servidores públicos para que se beneficie a una o un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

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

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

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

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

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

l) 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.

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

n) Ser beneficiaria directa o 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.

4. Programas gubernamentales.

La y el servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinadas o 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 beneficiaria directa o beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos que el Sistema Nacional DIF otorga.

b) Discriminar a cualquier interesada o interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.

5. Trámites y servicios.

La y 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 las y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.

b) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.

c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos humanos.

La y 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) Proporcionar a una persona no autorizada, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

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

d) 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.

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

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

g) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
h) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las y los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la servidora o del servidor público sea contrario al esperado.
i) 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.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles.
La y 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) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las y los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
b) Utilizar el parque vehicular 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.
c) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
d) 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.

8. Procesos de evaluación.
La y 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 del Sistema Nacional DIF 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.

9. Control interno.

La y 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 e 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 las y 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.

10. Procedimiento administrativo.
La y 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 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.

11. Desempeño permanente con integridad.
La y 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) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
b) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
c) Utilizar el parque vehicular 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.
d) 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.
e) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
f) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12. Cooperación con la integridad.

La y el servidor público, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con el Sistema Nacional DIF 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.

13. Comportamiento digno

La y 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 sexual o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran 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 del cuerpo.

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 una persona.

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 otras personas.

e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

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 cualquier naturaleza.

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 de comunicación.

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 de comunicación.

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

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

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

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 persona receptora.

ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

SANCIONES DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO

Las y los servidores públicos que infrinjan cualquiera de los apartados que este Código de Ética establece serán objeto de las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal cuando se trate de una falta cometida por primera vez y que no repercuta directamente para el logro de los objetivos de la institución.
2. Llamado de atención por escrito en caso de reincidir en la conducta por la cual se hizo acreedor(a) ha llamado de atención verbal.
3. Acta de hechos circunstanciales cuando se hayan aplicado con anterioridad las sanciones del punto 1 y 2 y se haya presentado de nuevo infracción a cualquier punto señalado en este Código.
4. Acta administrativa cuando así lo amerite la gravedad de la falta.
5. Documento de puesta a disposición de la autoridad competente
6. Documento de término de contrato.

***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 de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20/08/2015, última modificación publicada el 22/08/2017.**

GLOSARIO

Acoso sexual: es una forma de violencia, en la que si bien no hay subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Asistencia Social: conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral de la persona, así como la protección física, mental y social de la población en estado de necesidad, indefensión, desventaja física y/o mental hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

Conflicto de interés: la situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública pueden afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo.

Equidad de Género: cultura que se traduce en la equidad y justicia en relación con el trato entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades.

Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad: principio que reconoce la equiparación de toda la ciudadanía en derechos y obligaciones.

Lenguaje incluyente: es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y equidad de género.

Mejora de la gestión pública: optimización de procesos e instrumentos de la Administración Pública para cumplir metas y objetivos, a fin de contribuir al desarrollo y bienestar de la población.