

SRE

SECRETARÍA DE RELACIONES
EXTERIORES



**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE
RELACIONES EXTERIORES
2019**



Secretario de Relaciones Exteriores
Marcelo Luis Ebrard Casaubon

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas
José Antonio Domínguez Carballo

Director General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos
Moisés Poblanno Silva

Octava Edición, 2019

D.R. Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos
Humanos
Secretaría de Relaciones Exteriores
Plaza Juárez número 20, Colonia Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, Código Postal 06010,
Ciudad de México

Impreso en México/*Printed in Mexico*



Índice

	Pág.
1. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	4
2. CARTA DE INVITACIÓN.....	5
3. FILOSOFÍA.....	6
4. ALCANCE (ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD)	7
5. CARTA COMPROMISO	8
6. MARCO JURÍDICO	9
7. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO	12
9. VALORES.....	16
10. REGLAS DE INTEGRIDAD ASOCIADAS CON CONDUCTAS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	18
11. VALORES QUE SE AGREGAN PARA EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES.....	31
a) Probidad.....	31
b) Compromiso	31
c) Decoro.....	32
12. CONFLICTOS DE INTERESES.....	33
13. PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL.....	36
14. PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN.....	37
15. VÍAS DE DENUNCIA.....	38
16. POLÍTICA LABORAL.....	39
17. SISTEMA DE CONSECUENCIAS	41
18. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	43



1. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Contar con un Código de Conducta en la Secretaría de Relaciones Exteriores nos permite identificar la manera apropiada de aplicar y conducir nuestra gestión en el ámbito de nuestras atribuciones, dando cumplimiento a las leyes y normatividad vigentes, con valores éticos y de integridad.

En tal sentido, se hace extensivo este Código de Conducta, con el afán de que contribuya en las tareas que realizamos cotidianamente, propiciando una conducta ética en nuestro compromiso con el servicio público, así como con la integridad, la prevención de los conflictos de intereses, la prevención de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual y acoso sexual, y la no tolerancia a la corrupción.

El lenguaje empleado en el presente Código de Conducta no busca generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan ambos sexos.



2. CARTA DE INVITACIÓN

Con el propósito de coadyuvar a las prioridades del Gobierno Federal relativas a la construcción de una nueva ética pública, la recuperación de la confianza de la sociedad, en sus autoridades y el compromiso con la excelencia por parte de las personas servidoras públicas, a fin de lograr la transformación de México hacia un país próspero y ordenado, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas, el 05 de febrero de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *“Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”*.

Al respecto, la Secretaría de Relaciones Exteriores ha actualizado el Código de Conducta e instalado el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, mismos que propiciarán la integridad de las y los servidores públicos, orientando su desempeño e implementando acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético en beneficio del interés colectivo.

En este contexto, y considerando que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III estatuye que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, los invito participar en la implementación de acciones que fomenten el comportamiento ético de las y los servidores públicos de la Cancillería apegándose a los principios constitucionales que son esenciales para fomentar una conducta digna que fortalece a la Administración Pública Federal.

Marcelo Ebrard Casaubon



3. FILOSOFÍA

MISIÓN DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES¹

Conducir la política exterior de México mediante el diálogo, la cooperación, la promoción del país y la atención a los mexicanos en el extranjero, así como coordinar la actuación internacional del Gobierno de la República.

VISIÓN DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES¹

Hacer de México un país con una presencia constructiva en el mundo, a través de una política exterior responsable y activa que promueva el cumplimiento de las Metas Nacionales desde una institución fortalecida e innovadora.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL

El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal establece un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orientan, en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolas como líderes en la construcción de la nueva ética pública.

¹ Portal de internet de la Secretaría de Relaciones Exteriores
<http://www.gob.mx/sre/que-hacemos>



4. ALCANCE (ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD)

El presente Código, inspirado en la Misión y, Visión de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad que se mencionan en las páginas anteriores, es un instrumento de observancia obligatoria para todo el personal de la Secretaría adscrito en México y en el exterior, y el incumplimiento de lo establecido en dicho documento dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

Los principios contenidos en el presente Código de Conducta consideran, sin excepción, a todo el personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores y sus órganos administrativos desconcentrados en el marco de sus atribuciones y responsabilidades.

No obstante, deberá evaluarse de manera particular el incumplimiento que tenga lugar fuera de lo previsto por este Código, en virtud de que el lugar, las circunstancias y las condiciones de las labores desarrolladas en la Secretaría difieren de aquellas que se realizan en las Representaciones de México en el exterior.

Todo servidor público de la Secretaría de Relaciones Exteriores puede participar con propuestas que enriquezcan el contenido del presente instrumento; lo anterior, a través de la Encuesta de Evaluación Interna, que se aplica anualmente al interior de la Cancillería.



5. CARTA COMPROMISO

Todo el personal de nuevo ingreso deberá remitir con firma autógrafa, la Carta Compromiso que le será entregada físicamente al momento de formalizar su contratación, la cual indica expresamente los parámetros a los que deberá alinear el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Ciudad de México, Fecha.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES P R E S E N T E

Por medio de la presente comunicación, me comprometo, en el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, a observar y cumplir los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia establecidos en el *Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*, y los valores éticos y de integridad contenidos en el *Código de Conducta del Personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores*.

Lo anterior, con la finalidad de proteger los bienes e intereses públicos y construir las mejores condiciones para el desarrollo humano y democrático del país; así como cumplir con las disposiciones en materia de control interno emitidas por la Secretaría de la Función Pública y las recomendaciones formuladas por la Auditoría Superior de la Federación en el *“Estudio General de la Situación que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional en el Sector Público Federal”*, de conformidad con lo establecido en los artículos 48 y 49 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO



6. MARCO JURÍDICO

A continuación, se cita el marco jurídico básico de actuación del personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, a fin de definir su alcance y que no sólo sirva de guía a la acción (ética y moral), sino que también se declare la intención de cumplir con la sociedad y de servirla con honestidad, lealtad y diligencia.

El conocimiento que el personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores tenga sobre el marco jurídico que debe aplicar en su actuación cotidiana, le permitirá evaluar los alcances y responsabilidades de las funciones que se le encomienden. El personal debe conocer la legislación aplicable en términos generales y la normatividad aplicable a la actividad en particular que le haya sido encomendada en la Secretaría. En tal sentido, la actuación del personal del servicio público de la Secretaría de Relaciones Exteriores estará regida por:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos.
- Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.



- Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Norma que regula las jornadas y horarios de labores en la Administración Pública Federal Centralizada (DOF 15 de marzo de 1999).
- Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (DOF 9 de agosto de 2010, última reforma publicada 03 de febrero de 2016).
- Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (DOF 12 de julio de 2010, última reforma publicada 04 de febrero de 2016).
- Acuerdo por el que se establecen las disposiciones en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales (DOF 16 de julio de 2010, última reforma publicada 05 de abril de 2016).
- Acuerdo por el que se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Financieros (DOF 15 de julio de 2010, última reforma publicada 16 de mayo de 2016).
- Acuerdo que tiene por objeto emitir las políticas y disposiciones para la Estrategia Digital Nacional, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, y en la de seguridad de la información, así como establecer el Manual Administrativo de Aplicación General en dichas materias (DOF 08 de mayo de 2014, última reforma publicada 04 de febrero de 2016).
- Acuerdo que tiene por objeto emitir las Disposiciones generales en las materias de archivos y transparencia para la Administración Pública Federal y su Anexo Único (DOF 03 de marzo de 2016).
- Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (DOF 31 de mayo de 2016).



- 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 (DOF 20 de agosto de 2015, última reforma publicada el 22 de agosto de 2017).
- Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 12 de octubre de 2018).
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (DOF 05 de febrero de 2019).
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (DOF 31 de agosto de 2016).
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación (DOF 18 de julio de 2017).
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Guía para la Elaboración y Actualización del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como para las empresas productivas del Estado, Abril 2019

Así como todas aquellas disposiciones legales y normativas que correspondan al desempeño del empleo, cargo o comisión del personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores.



7. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO

- a) **Legalidad:** Hacer sólo aquello que las normas expresamente nos confieren, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.
- b) **Honradez:** Conducirnos con rectitud sin aprovecharnos de nuestro cargo, posición o empleo para beneficio propio o beneficiar a terceros, promoviendo un gobierno abierto ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.
- c) **Lealtad:** Corresponder a la confianza que el Estado nos ha conferido: siempre buscando el beneficio de las necesidades colectivas por encima de intereses personales o ajenos al bienestar de la población, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.
- d) **Imparcialidad:** Dar a la población en general el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias bajo ninguna circunstancia, garantizando la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.
- e) **Eficiencia:** Actuar conforme a una cultura de servicio público austero orientada al logro de los objetivos gubernamentales y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.



- f) **Economía:** Administrar los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados.
- g) **Disciplina:** Desempeñar el empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio ofrecido.
- h) **Profesionalismo:** Conocer, actuar y cumplir con las funciones, encomendadas de conformidad con disposiciones jurídicas, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares.
- i) **Objetividad:** Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones.
- j) **Transparencia:** Privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo los requerimientos de acceso; y en el ámbito de competencia, difundir de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.
- k) **Rendición de cuentas:** Asumir plenamente ante la sociedad y las autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio del empleo, cargo o comisión.
- l) **Competencia por mérito:** Ser seleccionado para ocupar un puesto, de acuerdo a las habilidades profesionales, capacidades y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidades,



atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

- m) **Eficacia:** Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- n) **Integridad:** Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, apegados a una ética que responda al interés público.
- o) **Equidad:** Propiciar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.



8. COMPROMISOS CON EL SERVICIO PÚBLICO

- a) Actuar en atención a los principios, valores y reglas de integridad, buscando en todo momento el bienestar de la sociedad.
- b) Brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acto de discriminación.
- c) Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, respetando la orientación sexual e institucionalizando la perspectiva de género en el servicio público.
- d) Emplear un lenguaje incluyente en todas las comunicaciones institucionales.
- e) Observar un comportamiento digno, evitando conductas que pudiesen vulnerar los derechos humanos y generando ambientes laborales seguros.
- f) Cumplir con las declaraciones patrimoniales, de intereses y fiscales bajo el principio de honradez y transparencia.
- g) Actuar con imparcialidad en el desempeño del empleo, cargo o comisión.
- h) Informar al jefe inmediato sobre la existencia de cualquier conflicto de intereses que pudiese presentarse y excusarse en cualquier forma de atención, tramitación o resolución del asunto.
- i) No aceptar, exigir u obtener cualquier obsequio, regalo o similar, ni para sí ni para terceras personas con las que tenga relaciones personales, profesionales, laborales o de negocios.



9. VALORES

Todo(a) servidor(a) público(a) debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función:

- a) **Interés Público:** Actuar buscando la atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- b) **Respeto:** Conducirnos con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a todas las personas, comportándonos siempre de forma cortés y armónica para lograr un buen entendimiento.
- c) **Respeto a los Derechos Humanos:** Respetar, garantizar, promover y proteger los derechos humanos, con los principios de: Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad.
- d) **Igualdad y No discriminación:** Prestar nuestros servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en origen étnico, condición social, económica, de salud o jurídica, cultura, religión, antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- e) **Equidad de Género:** Garantizar en el ámbito de nuestras competencias y atribuciones, que tanto hombres como mujeres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales.
- f) **Entorno Cultural y Ecológico:** Evitar en el desarrollo de nuestras actividades, la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta. Promover en la sociedad la preservación de la cultura y del medio ambiente.



- g) **Cooperación:** Colaborar, propiciando el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos previstos en beneficio de la colectividad y generar la confianza de los ciudadanos en las instituciones.
- h) **Liderazgo:** Ser guía, ejemplo y promotor del Código de Ética y las Reglas de Integridad. Fomentar y aplicar en el desempeño de nuestras funciones los principios y los valores intrínsecos a la función pública.



10. REGLAS DE INTEGRIDAD ASOCIADAS CON CONDUCTAS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1	
<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes. ▪ 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. ▪ Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados. ▪ Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras servidoras o servidores públicos como a toda persona en general. ▪ Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal o compañeros de trabajo. ▪ 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.
<p>Conducir nuestra actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.</p>	
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuación pública <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Lealtad • Honradez <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Interés Público • Cooperación • Respeto 	



Conducta de las personas servidoras públicas	Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:
Actuar conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información de la Secretaría de Relaciones Exteriores que tenemos bajo nuestro resguardo y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none">▪ Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.▪ 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.
Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula	
Regla de Integridad <ul style="list-style-type: none">• Información Pública Principios: <ul style="list-style-type: none">• Transparencia• Profesionalismo• Rendición de Cuentas• Integridad Valores: <ul style="list-style-type: none">• Interés Público• Cooperación	<ul style="list-style-type: none">▪ Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.▪ Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.▪ Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, conduciéndolos con transparencia, imparcialidad y legalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 Proveedores y Contratistas. ▪ Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Imparcialidad • Legalidad <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Igualdad y no discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influir en las decisiones de otras servidoras o servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones. ▪ 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. ▪ Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas, otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizando que la entrega de los beneficios se apegue a los principios de igualdad y No Discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación de cada programa. ▪ Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes. ▪ 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. ▪ 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. ▪ Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas Gubernamentales <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Legalidad • Imparcialidad • Transparencia <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género 	



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios (Expedición de Pasaportes, Constitución de Fideicomisos, Cartas de Naturalización, etc.), atendiendo a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato. ▪ Brindar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios. ▪ Atender trámites y brindar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios. ▪ Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios. ▪ Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios. ▪ Recibir, solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento de un trámite o servicio.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trámites y servicios <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Legalidad • Imparcialidad • Transparencia • Eficacia <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género 	



6

<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras con apego a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos, habilidades y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Legalidad • Imparcialidad • Transparencia • Eficacia • Honradez • Objetividad • Competencia por mérito • Disciplina <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género • Respeto a los Derechos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco. ▪ 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. ▪ Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño. ▪ 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 y el servidor público sea contrario a lo esperado. ▪ 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 y/o al Código de Conducta.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o administración de bienes inmuebles, disponiendo los recursos con eficiencia, transparencia y honradez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles. ▪ Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir o alterar documentos. ▪ 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.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervenir o influir en las decisiones de otras servidoras u otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de bienes muebles e inmuebles <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Honradez • Eficiencia • Economía • Profesionalismo • Objetividad • Eficacia • Integridad • Rendición de Cuentas <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Entorno Cultural y Ecológico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles. ▪ 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 vigente. ▪ Utilizar los bienes muebles e inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable. ▪ 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.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en procesos de evaluación, apegándonos en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Transgredir 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.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa. ▪ Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Evaluación <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Honradez • Imparcialidad • Objetividad • Transparencia • Competencia por mérito • Integridad • Equidad <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los Derechos Humanos • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género 	



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en procesos en materia de control interno, generando, obteniendo, utilizando y comunicando información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándonos a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente. ▪ Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control Interno <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Imparcialidad • Rendición de cuentas • Transparencia • Disciplina • Profesionalismo <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad. ▪ Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan. ▪ Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta. ▪ Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés. ▪ 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.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Participar en procedimientos administrativos, teniendo una cultura de denuncia, respetando las formalidades esenciales de los mismos y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias. ▪ Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas. ▪ Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa. ▪ Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento Administrativo <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honradez • Imparcialidad • Lealtad • Legalidad • Eficiencia • Eficacia • Integridad <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Cooperación Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten y estén relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta. ▪ Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades. ▪ 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.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Conducir nuestra actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omitir conducirse con un trato digno y cordial, y de cooperación entre las y los servidores públicos. ▪ Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras servidoras u otros servidores públicos como a toda persona en general. ▪ Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
<ul style="list-style-type: none"> • Regla de Integridad: Desempeño permanente con integridad <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Honradez • Lealtad • Imparcialidad • Disciplina • Profesionalismo • Transparencia • Integridad • Eficacia • Eficiencia <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Cooperación • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública. ▪ Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios. ▪ Realizar actividades personales en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos. ▪ 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. ▪ Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros. ▪ Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Cooperar con la Secretaría de Relaciones Exteriores y con las instalaciones 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 servicios a la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción. ▪ Proponer en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas. ▪ Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	
<p>Regla de Integridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación con la Integridad <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honradez • Lealtad • Imparcialidad • Eficiencia • Eficacia • Economía • Profesionalismo • Disciplina • Objetividad • Integridad <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Respeto a los Derechos Humanos • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género • Cooperación • Liderazgo 	



<p>Conducta de las personas servidoras públicas</p>	<p>Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:</p>
<p>Conducirme en forma digna, sin realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo una actitud de respeto hacia todas las personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo. ▪ Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
<p>Principios, Valores o Reglas de Integridad con los que se vincula</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles encaminadas a hacer que una persona se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra persona.
<p>Regla de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento digno <p>Principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honradez • Lealtad • Imparcialidad • Eficiencia • Economía • Disciplina • Profesionalismo • Transparencia • Eficacia • Integridad • Equidad <p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés Público • Respeto • Respeto a los Derechos Humanos • Igualdad y no discriminación • Equidad de Género • Entorno Cultural y Ecológico • Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas por rechazar proposiciones de naturaleza sexual. ▪ Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza. ▪ Expresar comentarios, burlas o bromas hacia otras personas referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación. ▪ Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual. ▪ 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. ▪ Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.



II. VALORES QUE SE AGREGAN PARA EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Existen tres valores específicos cuya observancia resulta indispensable en el actuar cotidiano dentro de la Secretaría que son:

a) Probidad

Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicable, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño en la Secretaría de Relaciones Exteriores.

En aquellos casos no contemplados por la ley o donde exista espacio para la interpretación, debo conducirme con criterios de ética, igualdad, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Este valor está vinculado al cumplimiento de los Principios: Legalidad, Integridad, Transparencia y Rendición de Cuentas.

Debo:

- Conocer y aplicar las leyes y normas con las cuales se regula mi cargo, puesto o comisión.
- Hacer mi trabajo con estricto apego a las leyes y a la normatividad, promoviendo que mis compañeras y compañeros lo hagan de la misma manera.
- Hacer el conocimiento de las instancias competentes cualquier incumplimiento normativo.

b) Compromiso

Hacer uso debido de mi empleo, cargo, comisión o función, a fin de eliminar la obtención de beneficios personales de tipo económico, privilegios, favores sexuales, etc, o para perjudicar a terceros de manera física, emocional o económica.

Este valor está vinculado al cumplimiento de los Principios: Honradez, Lealtad, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas e Integridad.



Debo:

- Orientar mi trabajo para coadyuvar en el cumplimiento de la misión de la Secretaría de Relaciones Exteriores, aportando mis conocimientos y esfuerzos sin esperar un beneficio ajeno al que me corresponde por ley.
- Respetar los horarios acordados para la comida, el inicio y el fin de labores y los del personal a mi cargo.
- Portar el gafete de identificación en un lugar visible dentro de las instalaciones de trabajo.
- Actuar siempre con transparencia, entendiéndola como un pacto de honestidad y honradez.

c) Decoro

Conducirme con dignidad y respeto hacia mí mismo(a) y hacia mis compañeras y compañeros de trabajo sin distinción de género, edad, religión, preferencia política, estado civil, preferencia sexual, condición socioeconómica, nivel educativo o nivel jerárquico. Los cargos públicos en la Secretaría de Relaciones Exteriores no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre su personal debe basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en diferentes jerarquías.

Este valor está vinculado al cumplimiento de los Principios: Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Profesionalismo, Disciplina; y a los Valores: Interés Público y Respeto.

Debo:

- Ofrecer a mis compañeros y compañeras de trabajo un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, sin importar la jerarquía, evitando conductas y actitudes ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.
- Reconocer los méritos obtenidos por el personal a mi cargo y por mis compañeras y compañeros de trabajo, evitando apropiarme de sus ideas o iniciativas.
- Respetar la libre manifestación de las ideas y aportaciones de mis compañeras y compañeros de trabajo.
- Atender las denuncias, sugerencias o problemas, incluso de orden particular del personal a mi cargo o de mis compañeras o compañeros de trabajo que merezcan atención en el ámbito de mis facultades, siempre y cuando se justifique.



12. CONFLICTOS DE INTERESES



a. ¿Cómo se define el Conflicto de Intereses?

De conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Art. 3, fracción VI) un Conflicto de Interés es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

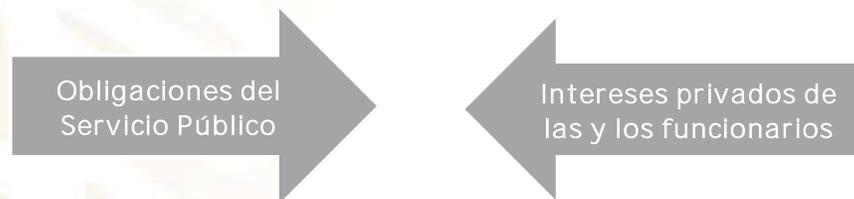
En este contexto, existen diferentes tipos de intereses:

- Interés Personal: La y el servidor público busca obtener un beneficio o evitar un perjuicio para sí misma, que redunda en una modificación a su esfera jurídica.
- Interés Familiar: De acuerdo con el Poder Judicial de la Federación, la familia abarca las siguientes relaciones:
 - ✓ Cónyuge.
 - ✓ Concubina o concubinario.
 - ✓ Parientes (consanguíneos, por afinidad y civiles).



- Interés de negocios: Son aquellos asuntos de la y el servidor público o su círculo de intereses, que se relacionen con actividades profesionales, laborales o comerciales, incluye la participación en personas morales o jurídicas con independencia de los fines para los que fueron constituidas.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), un conflicto de interés es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de las y los funcionarios; dichas situaciones pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.



b. ¿Cuáles son los tipos de Conflicto de Intereses?



1. Real: Se **actualiza la situación** que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de las y los funcionarios que **pueden influir indebidamente** en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.
2. Existe la **apariencia** de que los intereses privados de un(a) funcionario(a) público(a) pueden influir indebidamente en el desempeño de sus obligaciones, **aunque realmente no sea el caso** puede generar sospechas que dañan la imagen de la o el servidor público.



3. Surge cuando un(a) funcionario(a) público(a) tiene intereses privados **susceptibles** de provocar que en el futuro éste incurra en un conflicto de intereses real.

c. ¿Por qué es importante prevenir el Conflicto de Intereses?

Porque así se evita que se distorsionen los procesos de toma de decisiones que podrían generar resultados no óptimos para el servicio público y el funcionamiento de las instituciones.

d. ¿Qué medidas puedo tomar si me encuentro en una situación de posible Conflicto de Intereses?

1. Excusarse.
2. Informar por escrito al jefe inmediato.
3. Seguir las instrucciones al respecto.

Para mayor información consulta la *“Guía para prevenir la actuación bajo conflictos de intereses”* y/o el *“Conflictómetro”*, elaborados por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, los cuales pueden ser visualizados en la liga: <http://bit.ly/SFPUEEPCI1> y <http://bit.ly/UEEPCI24> respectivamente.



13. PRESUNTOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Al respecto, las y los servidores públicos de esta Secretaría deberán abstenerse en el ejercicio sus funciones, de realizar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno.

En este contexto, cualquier servidor(a) público(a) que sea presunta víctima de alguna de las conductas mencionadas con anterioridad, deberá acercarse a alguna de las Personas Consejeras designadas por la Unidad de Administración y Finanza.

Cabe señalar, que la Persona Consejera será el primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliará a la Presunta Víctima para que reciba la atención especializada que corresponda. Asimismo, la Persona Consejera orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta Víctima, ante las diferentes autoridades competentes.



14. PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Se considera acto discriminatorio, aquél en el que concurran los siguientes elementos:

- a) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción.
- b) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas.
- c) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, 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.

Por lo anterior, cualquier servidor(a) público(a) que sea presunta víctima de algún acto discriminatorio, deberá acercarse a alguna de las Personas Asesoras designadas por la Unidad de Administración y Finanzas.

Cabe señalar, que la Persona Asesora orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta Víctima ante las diferentes autoridades competentes, ya sea al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Relaciones Exteriores o al Órgano Interno de Control de la misma.



15. VÍAS DE DENUNCIA

Si un(a) servidor(a) público(a) identifica algún incumplimiento al Código de Conducta del Personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, presuntos actos de discriminación y/o presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso laboral, puede denunciar a través de alguna de las “*Vías para la recepción de denuncias por incumplimiento al Código de Conducta del personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, presuntos actos de discriminación y/o hostigamiento sexual y acoso sexual*”, las cuales pone a disposición el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Cabe señalar, que las vías de denuncia son las siguientes:

- Acude al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), acompañado del testimonio de un tercero.
- Envía un correo electrónico a la cuenta comitedeetica@sre.gob.mx
- Deposita tu denuncia en alguno de nuestros dos buzones para la recepción de denuncias, ubicados en:
 - ✓ Planta Baja del Edificio Triangular (Ricardo Flores Magón No. 2, Col. Guerrero)
 - ✓ Junto al Consultorio Médico, Piso 3 del Edificio Tlatelolco (Plaza Juárez #20, Col. Centro).

Es importante mencionar, que existe un “Formato para la presentación de una denuncia”, el cual se encuentra disponible en el *Procedimiento y Protocolo para la recepción y atención de denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, publicado en la página de extranet de esta Secretaría.



16. POLÍTICA LABORAL

Las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, impiden el desarrollo económico, político y social de nuestro país.

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

En la Secretaría de Relaciones Exteriores se fomenta y promueve una cultura de respeto a los derechos humanos, incluyente, transparente, con igualdad de oportunidades y propiciamos que las y los trabajadores, mantengan un equilibrio en su vida familiar y laboral.

Se respeta cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, por lo que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación entre el personal, de conformidad con los siguientes principios:

PRINCIPIOS

Igualdad de los derechos humanos.

Fomentar e impulsar prácticas de igualdad laboral y no discriminación.

Desarrollo laboral en un ambiente de respeto e igualdad.

Compromiso con la conservación, motivación, respeto y promoción del personal.

Respeto a las formas de pensar y de expresarse.



Para cumplir con lo anterior y en apego a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la Secretaría de Relaciones Exteriores, se constituyó el Comité de Alta Dirección, cuyas funciones son:

- Definir, revisar y proponer la política y estrategias de igualdad laboral y no discriminación.
- Revisar la pertinencia y proponer en su caso modificaciones al Código de Ética.
- Autorizar los planes de acciones de mejora.
- Proponer y aprobar la integración, funciones y operación del Comité de Vigilancia.
- Aprobar el programa de difusión de los componentes del sistema.

Asimismo, se instituyó la Comisión de Vigilancia, con las siguientes atribuciones:

- Determinar los objetivos y estrategias que den consistencia a la política de igualdad laboral y no discriminación.
- Dar seguimiento a las encuestas de clima laboral, auditorías, líneas estratégicas y acciones correctivas.
- Aprobar los procedimientos y medios de difusión y de comunicación de todo lo relativo al Sistema Gestión de Igualdad Laboral y No Discriminación.



Nuestra política laboral, establece los lineamientos para fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para quienes trabajan en la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Lo cual, se traduce en el derecho de una igualdad de trato y de oportunidades que tienen las y los servidores públicos de la Secretaría, sin importar su género, edad, estado civil, número de hijas e hijos.



17. SISTEMA DE CONSECUENCIAS

Las autoridades, servidoras y servidores públicos que integran la Secretaría de Relaciones Exteriores tenemos la responsabilidad de promover que el Código de Conducta cobre plena vigencia en el quehacer cotidiano de nuestra institución.

Es fundamental que entre todos y todas estimulemos su interiorización, así como que sus principios se vuelvan parte de nuestros hábitos, actitudes, acciones y decisiones cotidianas.

Lo anterior, con la finalidad de lograr un óptimo ambiente de trabajo que redunde en el sano desarrollo de las actividades que tenemos encomendadas y de fomentar el sentido de identidad en la Secretaría.

El cumplimiento cabal de nuestro Código de Conducta promoverá el mejoramiento de la calidad del trabajo, un óptimo clima laboral de beneficio mutuo, el uso adecuado de los recursos y así facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos que nos hemos propuesto. Además, sólo con el cumplimiento de nuestro Código de Conducta podremos también cumplir con las expectativas y compromisos que tenemos con la sociedad y ser un ejemplo de institución pública comprometida con el bien de nuestro país.

Nuestro Código de Conducta es de aplicación obligatoria para todo el personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, ya que reúne y determina claramente el conjunto de principios, reglas y comportamientos con los cuales deberá realizarse la actividad cotidiana en nuestra institución. Dicho Código complementa y refuerza nuestro compromiso de respeto por las leyes, valores y principios del buen gobierno, ya que plantea el camino para nuestra superación personal e institucional.

El Código de Conducta de la Secretaría de Relaciones Exteriores busca evitar comportamientos ilegales, conductas que no son éticas, las que resultan contrarias a los intereses, objetivos y valores de nuestra institución; y al mismo tiempo nos plantea retos para incrementar el profesionalismo y efectividad de nuestro desempeño.

El cumplimiento y cuidado de su observancia será responsabilidad ineludible de todo el personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores.



Corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Relaciones Exteriores emitir recomendaciones, derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial, no vinculatorio y se harán del conocimiento de las y los servidores públicos y de su superior jerárquico. Asimismo, fungir como instancia encargada y vinculada con la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, para cuestiones de interpretación, consulta y asesoría.

Las y los integrantes del Comité tienen el deber de excusarse de participar en los asuntos y situaciones que pudieran comprometer intereses personales, afectivos, familiares o de negocios, que afecten su desempeño imparcial en el cargo conferido.

A quien incumpla lo establecido por este Código de Conducta se le sujetará al procedimiento establecido para el efecto.



18. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Coadyuvar. Contribuir o ayudar en la realización de algo o en el logro de alguna cosa.

Código de Conducta. Instrumento emitido por el Titular de la Secretaría de Relaciones Exteriores a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, previa aprobación del Órgano Interno de Control, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética. Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). El órgano democráticamente integrado que tienen a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

Compromiso: Hacer uso debido de mi empleo, cargo, comisión o función, a fin de eliminar la obtención de beneficios personales de tipo económico, privilegios, favores sexuales, etc, o para perjudicar a terceros de manera física, emocional o económica.

Conflicto de intereses. La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o el servidor público, pueden afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.



Decoro: Conducirme con dignidad y respeto hacia mí mismo(a) y hacia mis compañeras y compañeros de trabajo sin distinción de género, edad, religión, preferencia política, estado civil, preferencia sexual, condición socioeconómica, nivel educativo o nivel jerárquico.

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

Discrecionalidad. Que se hace libremente, que se deja al criterio de la persona o autoridad que puede regularlo.

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.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Ecosistema. Conjunto de seres vivos que viven en un mismo medio y de los elementos unidos a ellos.

Eficiencia. Virtud y facultad para lograr un efecto.

Equidad. Reconocimiento de la especificidad y diversidad de cada persona (sexo, género, clase, religión, edad) para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, sin que esta suponga una razón para la discriminación. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida.

Ética pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.



Excusarse. Disculpar algo o a alguien.

Género. Categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas.

Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género, que se expresan en la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres. (Joan Scott, 1999) (Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2018).

Hostigamiento Laboral: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

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

Igualdad. Es un principio jurídico universal reconocido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por México. Por igualdad de género entendemos la ausencia total de discriminación entre los seres humanos en lo que respecta a sus derechos. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006, México).

Imparcialidad. Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Información reservada. Aquella información que se encuentra temporalmente sujeta a alguna de las excepciones previstas en el Artículo 110 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

Juicio Ético: En un contexto de ambigüedad, será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Persona Asesora: La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al *Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación* y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación.

Persona Consejera. La que orienta y acompaña a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual conforme al *Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*.

Perspectiva de género. Es una herramienta teórica-metodológica que nos permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres producto de las diferencias de género y sus efectos en el acceso y de control de recursos, capacidad de decisión, de oportunidades y de retribuciones. (Guía para la incorporación de la perspectiva de género, Secretaría de Relaciones Exteriores).

Presunta Víctima por actos Discriminatorios: La persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación.

Presunta víctima por hostigamiento sexual. La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Principio de Universalidad. Establece que los Derechos Humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo.

Principio de Interdependencia. Implica que los Derechos Humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí.

Principio de Indivisibilidad. Refiere que los Derechos Humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables.



Principio de Progresividad. Prevé que los Derechos Humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad incorporadas por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en atención al artículo 24 del Código de Ética.

Principios Constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Probidad: Conducirme con criterios de ética, igualdad, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Secretaría. Secretaría de Relaciones Exteriores

SSECCOE. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Valores: Calidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.