

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EN GOBIERNOS Y ENTIDADES PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES

Junio 2020

La integridad es uno de los pilares de las estructuras políticas, económicas y sociales, por lo que es una piedra angular de la buena gobernanza. Sin embargo, ningún país es inmune a su transgresión: durante todas las etapas del proceso de políticas, la integridad puede ser violada en todos los niveles y poderes del gobierno e interacciones poco éticas entre actores públicos y privados. Para hacer frente a este desafío se requiere un enfoque que abarque a la sociedad y al gobierno en su conjunto¹.

El Programa CEP (Consolidación de la Ética Pública) tiene por objetivo ser un complemento a los procesos de instrumentación de los Sistemas Locales Anticorrupción (SLA) mediante la estructuración de un sistema integral para la promoción de una conducta ética en las instituciones públicas. Este sistema incluye herramientas con y para el involucramiento de la sociedad. Más información en www.icmaml.org

La elaboración de este documento ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) a través del Programa Consolidación de la Ética Pública (CEP) de ICMA-ML. Su contenido es responsabilidad de los autores y no refleja necesariamente el punto de vista de USAID o del gobierno de los Estados Unidos de América.

¹ OCDE, (2020). *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*. OECD Publishing, Paris. Recuperado de: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/manual-de-la-ocde-sobre-integridad-publica_8a2fac21-es#page1

ÍNDICE

| | | |
|------|--|----|
| I. | Introducción: Ética para la integridad..... | 3 |
| II. | Preguntas básicas sobre el Código de Conducta | 4 |
| III. | Elaborando y aplicando el Código de Conducta..... | 7 |
| IV. | Difusión, formación y actualización del Código de Conducta | 15 |

I. Introducción: Ética para la integridad

El Programa para la Consolidación de la Ética Pública (PCEP), basado en el modelo del mismo nombre,² es implementado por ICMA-ML con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El Programa busca complementar los esfuerzos realizados por las entidades públicas subnacionales (estatales y municipales) en México, para fortalecer la integridad pública y disminuir la corrupción en el sector público a través de la promoción de la ética.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define a la integridad pública como el "alineamiento coherente y la adhesión a valores, principios y normas éticas compartidas para defender y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público".³ En otras palabras, la integridad pública implica para las personas en el servicio público, entre otras, lo siguiente:

- Hacer siempre lo correcto.
- Poner el interés público por delante del interés personal o individual.
- Llevar a cabo las tareas de una manera que respondan al escrutinio público.

Los elementos centrales que determinan la integridad pública se enfocan en garantizar la responsabilidad efectiva de un sistema, mediante la gestión, el seguimiento y el escrutinio del desarrollo, la implementación y revisión de los compromisos de comportamientos éticos, con la promoción, el entrenamiento, la observación y la evaluación para que las personas servidoras públicas hagan correctamente lo que es correcto.

En consecuencia, con este planteamiento el PCEP se focaliza en la promoción de conductas deseadas para las personas en el servicio público, así como en la asistencia a las entidades públicas con la elaboración de instrumentos institucionales preventivos, tales como son los códigos de ética y de conducta y los comités de ética.

El PCEP busca desarrollar y promover una nueva línea base de comportamientos correctos esperados en las personas en el servicio público en México. A partir de la cual se pretende fortalecer y mantener la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas y las personas que laboran en ellas. La confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas es fundamental para la adecuada y efectiva operación del gobierno en la promoción del bienestar y el desarrollo.

Un elemento central para orientar este comportamiento deseado, y con el que deben contar todas las instituciones y dependencias del sector público en los tres

² Chávez, O. (2017). *Modelo para la Consolidación de la Ética Pública*. Derechos Reservados por ICMA-ML, registro ante INDAUTOR 03-2017-022810343200-01, 28 febrero 2017.

³ OECD, (2020). *OECD Public Integrity Handbook*. OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>

órdenes de gobierno, es el Código de Conducta. Por tal motivo, ponemos en sus manos la presente guía que ha sido elaborada tomando en cuenta los lineamientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública del Gobierno federal publicados en abril del 2019.⁴

También considera las orientaciones sobre integridad establecidas y publicadas por la OCDE,⁵ con el propósito de apoyarlos en la elaboración y actualización del Código de Conducta en las entidades públicas estatales y municipales.

Para facilitar la comprensión y lectura de la guía, se optó por estructurar su contenido a manera de preguntas-respuestas, así como de los temas de relevancia para desarrollar y aplicar un Código de Conducta.

Esperamos que esta guía sea de utilidad.

ICMA-ML

II. Preguntas básicas sobre el Código de Conducta

1. ¿Qué es el Código de Conducta y cuál es su importancia?

El Código de Conducta es un documento que describe con un lenguaje claro y preciso el **comportamiento que se espera** de las personas en el servicio público, así como de los terceros relacionados con instituciones públicas.

Los códigos de conducta describen las normas de comportamientos que contribuyen a que la institución cumpla con sus objetivos de forma eficiente y eficaz. Concretan la actuación ética de esta, **detallan y materializan los principios y valores asumidos en el Código de Ética**, y contribuyen a la formación de las personas servidoras públicas que se incorporan, al establecer las normas concretas de actuación.

El Código de Conducta contribuye a orientar, promover y asentar conductas adecuadas en beneficio del interés público; así como a prevenir y disuadir conductas inadecuadas que puedan generar conflictos, debilitar la capacidad institucional de servir al ciudadano y minar el clima organizacional y la confianza de la sociedad.

Un Código de Conducta debe ser claro y simple, estar estructurado lógicamente y vinculado a todos los demás documentos o leyes relacionados que forman parte del sistema de integridad y combate a la corrupción más amplio, particularmente a la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).⁶

⁴ Disponible en: <https://www.gob.mx/sfp/documentos/guia-para-la-elaboracion-y-actualizacion-del-codigo-de-conducta-de-las-dependencias-y-entidades-de-la-administracion-publica-federal>

⁵ OECD, (2020). *OECD Public Integrity Handbook*. OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>

⁶ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_130420.pdf

2. ¿Cuál es la relación entre un Código de Conducta y un Código de Ética?

Los códigos de conducta presentan e ilustran claramente los diversos marcos legales y reglamentarios; también son un instrumento útil para guiar el comportamiento. Los códigos de conducta aclaran y puntualizan los estándares esperados y las situaciones prohibidas, mientras que los códigos de ética identifican los principios y valores generales que guían el comportamiento y la toma de decisiones.⁷

La mayoría de los marcos regulatorios nacionales están situados entre ambos instrumentos, que combinan valores del servicio público orientados a la forma de aplicar los estándares y principios de conducta esperados. Dichas combinaciones encuentran un equilibrio entre la formulación de valores centrales generales y el ofrecimiento a los funcionarios públicos de un marco para apoyar la toma de decisiones cotidianas.

Es importante subrayar que los códigos de conducta deben tener una estrecha congruencia con los principios y valores establecidos en el Código de Ética, dado que se derivan de este.

En los gobiernos estatales el Código de Ética es general para todas sus dependencias y entidades públicas, pero mayoritariamente los estados han establecido que le corresponde **a cada una de las dependencias y entidades públicas elaborar su propio Código de Conducta**. Esto se puede realizar a través del Comité de Ética o su equivalente, con apoyo de las diversas áreas de la institución.

Los municipios pueden elaborar códigos de conducta diferenciados entre sus dependencias o uno común para todas dentro del gobierno municipal. Será labor de las autoridades y del Comité de Ética analizar lo que mejor convenga.

3. ¿Cuál es el ámbito de aplicación del Código de Conducta?

El Código de Conducta es un instrumento de carácter obligatorio **aplicable a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión** en las dependencias y entidades públicas, sin importar el régimen de contratación. Incluso aplica a proveedores y colaboradores externos, así como al entorno social en el que desarrolla su actividad.

4. ¿Cuál es el fundamento jurídico del Código de Conducta?

La elaboración de Códigos de Ética y Códigos de Conducta está fundamentada en los **artículos: 113º de la Constitución Política** de los Estados Unidos Mexicanos; 2º, fracciones I, VII y VIII; 5º, segundo párrafo; 6º, 8º, 9º, fracciones VII y IX; 35º, fracción II de la Ley General del Sistema Nacional

⁷ Ver Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12%2F10%2F2018

Anticorrupción; así como en el 6° y 16° de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Además de la legislación aplicable en materia de combate a la corrupción en cada entidad federativa.

5. ¿Quién promueve la elaboración del Código de Conducta?

La elaboración del Código de Conducta corresponde a las dependencias o entidades públicas, **generalmente a través de su Comité de Ética** (cuando exista) o equivalente. Para su emisión y publicación, deberá contar con la aprobación del Órgano Interno de Control o Contraloría que corresponda, y posteriormente será suscrito por la persona que ocupe la titularidad del gobierno o de la institución pública. Para el caso de los municipios, será aprobado por el ayuntamiento o alcaldía en el caso de Ciudad de México.

6. ¿Cuál es la importancia del compromiso político y administrativo de la alta dirección en la elaboración y aplicación del Código de Conducta?

Para asegurar la integridad pública y reducir la corrupción, es **fundamental que exista un compromiso claro y explícito de los niveles directivos**, quienes fungen un papel importante en la construcción de la confianza en el gobierno o en la institución.

Este compromiso se demuestra cuando la vigilancia y promoción del comportamiento ético se encuentra de forma permanente en la agenda del primer nivel de la dirección de las instituciones públicas. Ya que la forma más contundente de enseñar y exigir un comportamiento correcto es con el ejemplo.

La OCDE recomienda:

Que los países miembros y no miembros que se hayan adherido a la presente recomendación (en lo sucesivo, los «Adherentes») desarrollen un sistema coherente y global en materia de integridad pública. Los adherentes deben: demostrar compromiso al más alto nivel político y de gestión dentro del sector público para mejorar la integridad pública y reducir la corrupción, en particular a través de:

- a. garantizar que el sistema de integridad pública defina, apoye, controle y aplique la integridad pública, y esté integrado en el marco más amplio de gestión y gobernanza pública;
- b. garantizar que se adopten los marcos legislativos e institucionales adecuados para que las organizaciones del sector público puedan asumir la responsabilidad de gestionar eficazmente la integridad de sus actividades, así como la de los funcionarios públicos que llevan a cabo esas actividades;
- c. establecer expectativas claras para los más altos niveles políticos y de gestión que apoyen el sistema de integridad pública a través de un comportamiento personal ejemplar, incluida su demostración de un alto

nivel de propiedad en el desempeño de las funciones oficiales.⁸

7. ¿Cuál es la diferencia entre un Código de Conducta y el Reglamento Interior del Trabajo, que también define conductas permitidas y no permitidas?

El Código de Conducta es un instrumento normativo que rige la conducta y establece el comportamiento que se espera de las personas en el servicio público, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión; así como de los terceros relacionados con la institución para asegurar que se cumpla con sus objetivos de forma ética e íntegra. Por su parte, un Reglamento Interior de Trabajo establece, **desde una perspectiva de derechos laborales**, cuáles son las potestades y obligaciones de los servidores públicos. Ambos ordenamientos son complementarios y **deben ser coherentes entre sí**.

III. Elaborando y aplicando el Código de Conducta

1. Etapas recomendadas para la elaboración del Código de Conducta

- a) Constituir un Comité de Ética Institucional (o equivalente) y asignar las facultades respectivas, particularmente la relativa a elaborar y actualizar el Código de Conducta en coordinación con dependencias o entidades correspondientes.
- b) El Comité de Ética o el mecanismo que se defina debe:
 - i. Analizar los principios y valores establecidos en el Código de Ética y determinar las conductas deseadas que de ellos se desprenden, de acuerdo con las particularidades de la entidad o dependencia pública.
 - ii. Identificar y analizar conductas riesgosas que incurran en actos de corrupción o conflicto de interés.⁹
- c) El Comité de Ética, o el mecanismo que se defina, debe redactar los borradores y someterlos a consulta interna (en la entidad pública estatal o municipal) y externa con organizaciones representativas de la diversidad de la sociedad civil.
- d) Someter el código a su aprobación y publicación. Esta acción la puede realizar el Comité de Ética, el mecanismo definido, o en su caso la dependencia o área responsable del tema de ética.

Una vez concretada su elaboración y aprobación, los esfuerzos deben enfocarse en su difusión, aplicación y actualización. Es importante resaltar que su implementación tiene que contemplar al menos las siguientes acciones:

⁸ OECD, (2017). *OECD Recommendation of the Council on Public Integrity*. OECD, Paris. Página 8. Recuperado el 24 de enero de 2020: <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

⁹ Ver la Guía para la elaboración de la Matriz de Riegos Conductuales del PCEP disponible en https://www.icmaml.org/programa_cep

- a) Determinar entre los involucrados las estrategias de formación, entrenamiento, comunicación y sensibilización.
- b) Implementar programas permanentes y de cobertura general de formación y entrenamiento en comportamientos correctos.
- c) Establecer actividades de verificación del cumplimiento e implementación de metodologías de atención de dudas y denuncias.
- d) Realizar revisiones y actualizaciones periódicas al Código de Conducta; se sugiere realizarlas al menos cada dos años.

2. Aspectos generales que deben considerar los Comités de Ética como sustento del Código de Conducta

Las normas y la orientación para la conducta ética derivan de un compromiso con los valores globales establecidos en el Código de Ética. Estos valores son la base para evaluar las elecciones y acciones cotidianas. Sobrecargar el número de valores puede tener el efecto contrario; en virtud de que generalmente nos resulta difícil recordar y analizar cada decisión y comportamiento con más de seis elementos prioritarios. Esto se debe a que la cantidad de elementos que los humanos pueden almacenar en su memoria de trabajo es limitada.¹⁰ Por lo tanto, limitar los valores a no más de seis puede ayudar a mejorar la comprensión, el arraigo y su implementación.

A partir de la experiencia de cuatro años del Programa para la Consolidación de la Ética Pública (PCEP), consideramos seis valores torales que presentamos en el cuadro siguiente, mismos que comprenden y están relacionados directa o indirectamente con los quince principios y los ocho valores establecidos para los sistemas anticorrupción del país.¹¹

Valores Torales de las personas servidoras públicas recomendados para incluir en un código de conducta

| | Valor | Descripción | Principios y valores relacionados (SNA) |
|---|------------|--|---|
| 1 | Honestidad | Actuar siempre de manera congruente con la verdad y la justicia, convencidas del compromiso de ajustar su conducta, para que en su desempeño impere una ética que responda al interés público y genere certeza ante todas las personas con las que interactúan y las observan. | Integridad Interés público |

¹⁰ OCDE, (2018). *La integridad pública desde una perspectiva conductual: El factor humano como herramienta anticorrupción*. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/9789264306745-es>

¹¹ Ver Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5540872&fecha=12%2F10%2F2018

| | Valor | Descripción | Principios y valores relacionados (SNA) |
|---|-----------------|--|---|
| 2 | Honradez | Actuar siempre con rectitud y respeto en todo momento en el manejo de los recursos y atribuciones públicas. Nunca utilizar el cargo, puesto o función asignada para beneficio personal o de particulares. | Honradez Economía |
| 3 | Responsabilidad | Actuar siempre con madurez, profesionalismo y contar con la capacidad requerida para cumplir eficaz y eficientemente sus actividades, tareas y obligaciones públicas asociadas a su cargo, puesto o función. | Eficiencia Profesionalismo Disciplina Competencia por mérito Eficacia Liderazgo Cooperación |
| 4 | Legalidad | Conocer y cumplir con las disposiciones que regulan sus funciones, facultades y atribuciones asignadas. | Rendición de cuentas Legalidad Transparencia |
| 5 | Respeto | Actuar reconociendo que todas las personas tienen derechos, por lo que se les debe otorgar un trato digno y cordial que propicie un diálogo cortés, para alcanzar un entendimiento que garantice el interés público. | Lealtad Respeto Respeto a los Derechos Humanos Entorno cultural y ecológico |
| 6 | Imparcialidad | Actuar sin conceder privilegios o preferencias distintas al interés público, a ninguna persona u organización, y no permitir que prejuicios, influencias o intereses indebidos afecten sus decisiones o el ejercicio de sus funciones. | Imparcialidad Objetividad Equidad Igualdad y no discriminación Equidad de género |

En otro tema, para la elaboración del Código de Conducta se recomienda que los comités de ética (o sus equivalentes) tomen en cuenta lo siguiente:

- Establecer estándares significativos y memorables para la integridad, en donde se incluyan conductas que ayuden a prevenir conflictos de interés, actos de corrupción, y en general cualquier falta administrativa, en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo.
- Utilizar un lenguaje sencillo, claro e incluyente. Por ningún motivo deberá generarse distinción entre personas por motivo del sexo, identidad de género o cualquier otra circunstancia.
- Incorporar un glosario de vocablos, siglas o acrónimos, cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del Código de Conducta, por estar relacionados con las funciones, actividades o conductas propias del gobierno, la dependencia o entidad pública que corresponda.
- Utilizar un diseño con un formato amigable y atractivo para su lectura.

- Procurar que el producto final no sea menor a dos cuartillas, como tampoco demasiado extenso, y que no se advierta ambigüedad y vaguedad en su contenido.
- Precisar las fechas de emisión, publicación, y de ser el caso, las de actualización.

3. Estructura y contenido sustantivo del Código de Conducta

Para la redacción del Código de Conducta, el Comité de Ética deberá considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Establecer el **objetivo del Código de Conducta**. Al inicio del documento es necesario que se precise su finalidad, la cual debe estar relacionada con la misión, visión y objetivo de la institución.
- **Ámbito de aplicación y obligatoriedad**. Es necesario establecer que el Código de Conducta sea un instrumento de carácter obligatorio para toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, sin importar el régimen de contratación.
- **Glosario de términos**. Se sugiere incorporar una lista de vocablos, siglas o acrónimos, cuyas definiciones se consideren necesarias para la mejor comprensión del Código de Conducta, al estar relacionadas con las funciones, actividades o conductas propias del gobierno, la dependencia o entidad que corresponda.
- **Identificación de riesgos conductuales**. El Comité de Ética deberá identificar los procesos, los cargos, las áreas o las unidades administrativas que requieren especial atención para constituir áreas de riesgo ético. Un **riesgo conductual** se define como la situación en la que potencialmente se pudieran transgredir principios, valores o reglas de integridad. Para identificar los riesgos éticos, el Comité de Ética podrá construir una **Matriz de Riesgos Conductuales**, la cual permitirá detectar las conductas impropias que puedan dar cabida a actos de corrupción. La Matriz de Riesgos Conductuales refuerza los esfuerzos encaminados a incidir en la promoción de conductas deseadas como mecanismo de prevención de actos de corrupción. Para la construcción de la Matriz de Riesgos Conductuales, se deben identificar los procesos en los que es posible que una conducta contraria a los valores se pudiera presentar. Se recomienda aplicar la metodología de Matriz de Riesgos Conductuales desarrollada por el Programa para la Consolidación de las Ética Pública.¹²

¹² Disponible en <https://www.icmaml.org/programacep>

A partir de lo antes señalado, se procederán a realizar los siguientes pasos:

1. Identificar y valorar los procesos con riesgos bajo la metodología de Mapa de Riesgos.¹³
2. Ubicar los posibles riesgos conductuales en los procesos con riesgos.
3. Identificar los potenciales riesgos conductuales que no estén asociados directamente con los procesos, pero que se pueden presentar por las relaciones entre las personas involucradas (riesgos conductuales de naturaleza transversal a las funciones asociadas con cada proceso).
4. Definir la falta en la que se podría incurrir de acuerdo con la normatividad.

El objetivo final es establecer las medidas que permitan reducir o mitigar la presencia de la conducta contraria al valor.

Para apoyar en la instrumentación de la normatividad asociada con los sistemas anticorrupción, en la parte de los esfuerzos de prevención, el Programa CEP recomienda desarrollar la Matriz de Riesgos Conductuales, tomando como base los Valores Torales del gobierno local o la entidad pública.

- **Carta Compromiso.** El Código de Conducta establecerá un apartado en el que expresamente se indicará el deber de las personas en el servicio público para suscribir dicho instrumento, a través de una Carta Compromiso que tiene el propósito de que las personas servidoras públicas adscritas al gobierno, sus dependencias, o entidades públicas la firmen y dejen constancia de que conocen y comprenden el Código de Conducta, y por lo tanto asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

4. Conductas esperadas por las personas servidoras públicas

La Ley General de Responsabilidades Administrativas establece en su artículo 16°:

Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

El código de ética a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que

¹³ Además de la “Guía Breve...” previamente citada, se sugiere dar lectura al “ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno”, disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5459569&fecha=03/11/2016

se trate, así como darle la máxima publicidad.

En cumplimiento de esta disposición legal, el Código de Conducta debe especificar de manera puntual y concreta el comportamiento esperado por parte de las personas servidoras públicas; es decir, la forma en que se aplicarán los principios, valores y reglas de integridad enunciados en el Código de Ética. Para ello es necesario procurar que cada conducta o comportamiento sea redactado en sentido positivo. Además de que responda a las necesidades específicas de la institución de que se trate, con el propósito de generar una verdadera identidad en las personas servidoras públicas, por lo que se tendrá que considerar su misión, visión, objetivo y riesgos conductuales.

Con el propósito de apoyar a gobiernos locales y entidades públicas en la redacción de las conductas deseadas, presentamos a continuación una propuesta de comportamientos alineados y armonizados con los seis valores señalados en el apartado 2.

Descripción de las conductas esperadas por valor

| Valor | Conducta esperada |
|------------|--|
| Honestidad | <ul style="list-style-type: none"> ● Actuaré con honestidad y transparencia al salvaguardar el interés público y al buscar siempre el mayor beneficio social, con el anticipo, la identificación, la elusión y la denuncia de cualquier acto de corrupción o conducta que sea contraria a derecho, lesiva o potencialmente lesiva a los derechos humanos, e incompatible con los compromisos, principios y valores previstos por el presente código. ● Mostraré siempre una actitud de protección y uso adecuado de los activos y recursos de la sociedad en el ejercicio de mis funciones. ● Me distinguiré por actuar con integridad e imparcialidad, y sabré siempre separar mis intereses personales de los intereses del servicio público. ● Me excusaré de intervenir en cualquier forma de atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, y que estos puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de mi empleo, cargo, comisión o función. Informaré por escrito a la superioridad jerárquica sobre la atención, trámite o resolución de tales asuntos. ● Ejerceré mis facultades y funciones apegándome al derecho y en cumplimiento de los compromisos, principios y valores éticos que se enuncian en el presente código. |
| Honradez | <ul style="list-style-type: none"> ● Manejaré los recursos económicos y materiales con responsabilidad y austeridad, por lo que no toleraré y en su caso denunciaré todo acto de corrupción y de impunidad que se cometa entre las personas servidoras públicas, y entre estas y cualquier instancia privada. ● Siempre usaré con racionalidad, disciplina y austeridad los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos; con el mejor aprovechamiento y optimización de estos. Asimismo, fomentaré la cultura del ahorro y la reducción de gastos. ● Haré siempre un buen uso de los recursos públicos, basado en la honestidad, eficiencia, eficacia, economía, austeridad, transparencia y rendición de cuentas, y denunciaré el uso indebido, la dilapidación o |

| Valor | Conducta esperada |
|------------------------|---|
| | <p>despilfarro, las cuales son actitudes contrarias a los principios del presente código.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desempeñaré mi cargo con probidad, sin abusar del mismo, ni para obtener beneficios personales o a favor de terceras personas. |
| Legalidad | <ul style="list-style-type: none"> ● Sujetaré mis actos a la ley, al buscar siempre el sentido de justicia en su aplicación y cumplimiento; procurando en todo momento dar a cada quién lo que por derecho y por razón le corresponde. ● Me distinguiré por actuar siempre con total apego a la normatividad. ● Me aseguraré de que en los procesos de evaluación se observen en todo momento los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas. ● Mostraré siempre una actitud de diligencia y disciplina en el cumplimiento de las normas jurídicas que rigen el desempeño de mis funciones. ● Utilizaré los recursos asignados exclusivamente para los fines establecidos en las facultades atribuidas a mi empleo, cargo o comisión. ● Rendiré cuentas y coadyuvaré en la rendición de cuentas general de la gestión pública, al proporcionar la información requerida en los términos que establezca la legislación en la materia. ● Custodiaré y cuidaré la documentación, la información e impediré o evitaré su mal uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebida. |
| Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> ● En todo momento me esforzaré por ser profesional y me perfeccionaré cada día al mostrar calidad en el trabajo desempeñado; al asegurar que los valores éticos estén integrados a las operaciones; al resaltar la eficacia y la eficiencia en la tarea conferida; y al aumentar la confianza pública. ● Honraré mi cargo y mi persona en lo privado y en lo público al actuar siempre con honestidad, equidad, congruencia, transparencia y probidad; y al vigilar y observar permanentemente el respeto a la dignidad de la persona humana. ● Me desempeñaré sin favoritismos personales, partidistas o de grupo; como servidor público actuaré con profundo sentido republicano y con respeto a los demás poderes y ámbitos de gobierno. ● Consideraré dentro de mi horario de trabajo la realización de actividades que contribuyan a mi superación personal y profesional, previamente concertadas con mis superiores, y sin afectar el cumplimiento de mis funciones y tareas. ● Actuaré con moderación al conducir mis actos equilibradamente; al controlar emociones y dominar los impulsos que eventualmente pudieran subyugar; al ser humano, sin perder de vista la misión y la visión que me ha sido encomendada. ● Me formaré y desarrollaré mis capacidades y habilidades al buscar siempre dar un mejor servicio a los ciudadanos, y ser mejor persona y servidor público. ● Cumpliré mi trabajo, actividades, o quehaceres diarios sin dilación alguna y dentro de los horarios establecidos por la institución. Seré puntual en el inicio de la jornada laboral y la dedicación exclusiva a los asuntos que requiere la organización. ● Soy consciente de que el trato y las decisiones tomadas con descuido, ligereza o negligencia, y el incumplimiento de los procedimientos de actuación o atención al público son actitudes contrarias a las que fomenta el presente código. |

| Valor | Conducta esperada |
|----------------------|---|
| Respeto | <ul style="list-style-type: none"> ● Fundaré mis actos y tomaré decisiones con orientación en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos. Tomaré en consideración lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución del estado y los Tratados Internacionales. ● Me distinguiré por la fuerte convicción y compromiso en la defensa de los derechos fundamentales de la ciudadanía, y guiaré mis actos con la firme convicción de que el ejercicio del poder público es y deberá ser siempre para servir al Pueblo, origen y destinatario de este. ● Respetaré siempre los procedimientos y tiempos para la atención o desahogo de los trámites relacionados con mi cargo o función. ● Sabré siempre identificar, evitar, repudiar y denunciar cualquier acto de hostigamiento laboral, entendido como violencia física o psicológica en el ejercicio del poder y en una relación de subordinación, independientemente del sexo o género de que se trate; o bien, cuando no exista dicha jerarquía, en las expresiones verbales o físicas que se traduzcan en dicha violencia, tales como el abuso, la burla y la molestia constante, entre otras, y que se pueden dar tanto a nivel horizontal como vertical, al provocar malestar y tensión en quien las recibe; lo que llega a mermar no solo su desempeño laboral, sino también su salud, y en general el pleno desenvolvimiento de su persona, ya que suelen estar enfocadas consciente o inconscientemente a causar miedo, desprecio o desánimo en quien las recibe, y generalmente son el resultado de un proceso sistemático. ● Promoveré siempre una actitud de respeto y coparticipación, en la que se distingan acciones de comprensión y consideración, así como de equilibrio en los roles y cargas laborales. ● Me distinguiré por el trato servicial, cordial y respetuoso a la ciudadanía. |
| Imparcialidad | <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajaré siempre por el bien común ya que todos los intereses particulares o de grupo derivan de él, y en él deben concurrir. ● Mostraré una actitud de imparcialidad en el ejercicio de mis funciones. Soy consciente que dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento de contratos gubernamentales son acciones contrarias al presente código. ● Garantizaré que en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales se asegure que en la entrega de dichos beneficios se actúe de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto. ● Otorgaré a toda la ciudadanía un trato profesional, justo, imparcial, digno, humano, cordial y respetuoso. ● Mantendré siempre un carácter servicial y de empatía al mostrar cortesía, respeto, y asertividad. Buscaré la cercanía con la ciudadanía y su entorno diario, para establecer una relación directa con ella y conocer de primera mano sus necesidades. ● Procuraré la mayor participación ciudadana en la definición de políticas públicas, proyectos, obras y programas, de tal manera que podamos lograr tanto gobierno cuanto sea necesario, y tanta sociedad como sea posible. ● Actuaré de manera solidaria e incluyente con la ciudadanía; optaré preferencialmente por las y los que menos tienen, por las y los que menos saben y por las y los que menos pueden; y actuaré siempre sin |

| Valor | Conducta esperada |
|-------|---|
| | discriminación alguna. <ul style="list-style-type: none"> ● Seré siempre imparcial en la selección y designación de los procedimientos de contratación, proporcionando de forma adecuada y oportuna la información a los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas. |

Es importante que cada entidad pública revise y en su caso haga las adecuaciones necesarias para alcanzar en el Código de Conducta, una precisión en ideas simples y sintéticas de los comportamientos éticos esperados.

Será responsabilidad de cada gobierno, dependencia y entidad pública a través de su Comité de Ética o equivalente, la elaboración de un Código de Conducta que sea único y auténtico. Debe llevarse a cabo un ejercicio serio de elaboración responsable, organizado e incluyente.

IV. Difusión, formación y actualización del Código de Conducta

1. Difusión y promoción.

Una vez suscrito el Código de Conducta por la persona que ocupe la titularidad del gobierno, la dependencia, la entidad pública, del ayuntamiento o cabildo, en el caso de los municipios y alcaldías, la difusión deberá hacerse de manera interna y externa, para lo cual la institución tendrá que utilizar medios diversos que resulten idóneos para llevarla a cabo como son: artículos, folletos, trípticos, boletines, carteles, correos electrónicos y desde luego el intranet e internet con sus redes sociales. Es importante que estas acciones se lleven a cabo con el conocimiento de la Unidad de Control interno o Contraloría respectiva, quienes incluso podrán apoyar en la difusión y promoción.

Igualmente se sugiere incluir en esta tarea a las áreas de comunicación social y recursos humanos, de manera que el Código de Conducta tenga más probabilidades de posicionamiento y arraigo entre el personal.

2. Determinar estrategias de formación, entrenamiento y sensibilización

Una vez autorizado formalmente el Código por el titular del ayuntamiento o cabildo, se debe **capacitar a todo el personal al momento de su ingreso**, así como llevar un programa de formación y **entrenamiento periódico** del Código de Conducta y la toma de decisiones **al personal activo**, así como de temas relacionados con la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción.¹⁴

¹⁴ Para impulsar esta promoción el Programa CEP desarrolló la plataforma SEDE (Sistema de Ejercicios sobre Decisiones Éticas). Más información en: <https://www.icmaml.org/sede>

Igualmente deben incluirse medidas o canales para proporcionar asesoría y comunicación sobre posibles irregularidades.¹⁵

3. Procedimiento de actualización

Un Código de Conducta no es un fin en sí mismo, es un instrumento dinámico, por lo cual se recomienda que se realice una revisión y actualización al menos una vez cada dos años. Esta puede hacerse mediante la aplicación de cuestionarios, consultas, grupos de discusión y los medios que el gobierno, dependencia o entidad considere pertinentes.

El Comité de Ética recabará las ideas y opiniones de las personas servidoras públicas en cuanto a la utilidad y conocimiento de este instrumento, y con base en esta retroalimentación realizará las modificaciones y actualizaciones que resulten procedentes, con la finalidad de hacer más eficiente esta herramienta. Asimismo, se sugiere identificar y analizar las conductas morales que fueron violentadas durante el último año e identificar sus causas.

Se deberá considerar especialmente la participación de las áreas, que por sus atribuciones son susceptibles en mayor proporción de riesgo ético, a fin de que aporten elementos y sugerencias para que la implementación, la observación y el cumplimiento de dicho instrumento sean exitosos.

Finalmente, se deberán conservar las evidencias que deriven de la ejecución de la metodología empleada en la elaboración del Código de Conducta, para que sean consideradas en su evaluación y posterior actualización. Las modificaciones se deberán realizar conforme a los plazos que establezca la Unidad de Control o Contraloría.

4. Instancia encargada de la interpretación, consulta, asesoría y recepción de denuncias

A fin de brindar certeza a las y los servidores públicos, en el Código de Conducta se deberán señalar las instancias que están legitimadas para la interpretación, consulta y asesoría de este, en caso de dudas con motivo de su aplicación u observancia, así como también la instancia y metodologías de recepción de denuncia, asegurando el anonimato en todos los casos.

¹⁵ Para proporcionar este tipo de asesoría y comunicación, el Programa CEP desarrolló la plataforma SAAD (Sistema Anónimo de Atención a Dudas). Más información en: <https://www.icmaml.org/saad>