CÓDIGO DE **CONDUCTA**

Edición 02

FIRA

FIDEICOMISOS INSTITUIDOS EN RELACION CON LA AGRICULTURA

CONTENIDO

1	Introducción y justificación	4
2	Objetivo del Código de Conducta	6
3	Carta invitación del Director General	8
4	Ámbito de aplicación y obligatoriedad	9
5	Carta compromiso	10
6	Riesgos Éticos	10
7	Conducta de las personas servidoras públicas	11
8	Misión y visión de FIRA	12
9	Código de Conducta de FIRA	14
	• Satisfacción del cliente	15
	• Honestidad	16
	• Respeto	17
	• Responsabilidad	18
10	Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría	19
11	Glosario	20
12	Anexos	24
	• Carta compromiso	25
	• Principios y valores establecidos en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética	26
	• Reglas de Integridad	29
	• Código de Ética	40
13	Control de ediciones	47

1 INTRODUCCIÓN
y justificación

Los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA), a más de 60 años de su creación, continúan siendo el motor que impulsa el desarrollo del sector agroalimentario, rural y pesquero de México y en congruencia con esta misión, se actualizan e incorporan los valores que le permitan llevarla a cabo en todas y cada una de las regiones del país.

El personal de FIRA conoce las raíces y los frutos del sector, así como las necesidades, características y capacidades de sus clientes y beneficiarios. Ha sido testigo de sus avances y está comprometido para que continúe abriendo brecha y tendiendo redes para su desarrollo.

El Código de Conducta de FIRA, está conformado por los valores de satisfacción del cliente, honestidad, respeto y responsabilidad.

Este documento es el resultado del análisis de los diagnósticos realizados sobre la materia, los cuales han permitido identificar posibles áreas de riesgo y aspectos de mejora, mismos que se han integrado en la continua revisión y actualización del Código de Conducta. Asimismo, se desarrolló una metodología con la finalidad de asegurar la participación del personal en el proceso de revisión y actualización, la cual fue aprobada por los miembros del CEPCI.

Con fundamento en lo anterior, FIRA destaca su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de conflictos de interés, de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual, acoso sexual y la no tolerancia a la corrupción.

El Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de FIRA permiten a las personas servidoras públicas delimitar su actuación en las situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucran la operación y el cumplimiento de sus planes y programas; así como la identificación de cargos, procesos, áreas o unidades administrativas que requieran especial atención por estar expuestas a riesgos éticos.

ATENTO A LO ANTERIOR, EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE FIRA ES EL DOCUMENTO QUE:

Especifica la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, considerando la misión y visión de FIRA.

Fomenta la identidad y pertenencia a fin de que el personal se identifique y se apropie de los valores de la Entidad.

Da certeza a las personas servidoras públicas sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano.

Orienta el juicio ético en la toma de decisiones en situaciones difíciles o complejas que se le presenten en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y

Previene a través de medidas y recomendaciones, la actualización de conflictos de intereses, actos de corrupción y, en general, cualquier falta administrativa en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo.

El Código de Conducta de FIRA, está conformado por los **valores de satisfacción del cliente, honestidad, respeto y responsabilidad**, que son los que mejor reflejan la identidad, la cultura de la Institución y se apegan a su misión, visión y estrategias, así como a las mejores prácticas en la materia. Estos valores son de observancia indispensable por las personas servidoras públicas porque están directamente vinculados con situaciones de riesgo ético que pueden presentarse en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Dentro de cada uno de los valores se establecen conductas, expresadas con un lenguaje claro e incluyente, no sexista y libre de expresiones discriminatorias, que se deben observar, con la finalidad de integrar dichos valores al actuar cotidiano y constituyan una guía en la toma de decisiones.

El Código de Conducta de FIRA es un instrumento que prevé acciones que orientan y garantizan el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público en coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción. Con la finalidad de contar con un compendio completo sobre los principios y valores aplicables, establecidos en los Lineamientos para la emisión del Código de Conducta, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, se incluyen en anexo como parte de este documento.

CON BASE EN LO ANTERIOR SE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE FIRA
que refleja la cultura de la Entidad y recopila los valores de observancia indispensable que le han dado identidad y prestigio en el sector, lo cual encuentra fundamento en la siguiente normativa:

- Ley General de Responsabilidades Administrativas publicada el 18 de julio de 2016 y sus reformas.
- Disposiciones de carácter general aplicables a los organismos de fomento y entidades de fomento", emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, publicada en el DOF el 1 de diciembre de 2014 y sus modificaciones.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de agosto de 2015 y sus modificaciones.
- 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", publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal", publicado en el DOF el 05 de febrero de 2019.
- Acuerdo por el que se reforma y adiciona el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado el 11 de marzo de 2020.
- 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", emitida el 22 de abril de 2019.

2 OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Orientar y dar certeza al personal de FIRA respecto de las conductas que se esperan en el desempeño de sus funciones, que permitan alcanzar las metas institucionales aplicando los valores de satisfacción del cliente, honestidad, responsabilidad y respeto, en todas sus acciones y decisiones cotidianas, a fin de prevenir conflictos de intereses, actos de corrupción y riesgos éticos.

3 CARTA INVITACIÓN

del Director General

En FIRA contamos con un Código de Conducta elaborado con base en los valores y conductas que mejor describen la misión y visión de la Institución y refrenda nuestro compromiso con la ética pública.

Nuestro Código de Conducta fomenta el sentido de identidad, motiva al personal a reconocer, como propios, sus valores y conductas e invita a aplicarlo tanto en el ámbito laboral como personal.

Es nuestro compromiso conducirnos en apego a la ética, fomentar la cultura de integridad y prevenir los conflictos de intereses; estamos en contra de conductas discriminatorias y existe cero tolerancia a cualquier tipo de hostigamiento, acoso o corrupción.

El Código de Conducta de FIRA es el documento rector que permite alcanzar los objetivos y metas institucionales, apegados a una conducta digna que responde a las necesidades de la sociedad, nos fortalece y enaltece los principios constitucionales que rigen el actuar de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal.

Por lo anterior, los invito a que observen y cumplan nuestro Código de Conducta, a que lo tengan presente y apliquen en cada una de las actividades y decisiones que tomen con motivo de su empleo, cargo o comisión.

Act. Jesús Alan Elizondo Flores
Director General de FIRA

ÁMBITO DE APLICACIÓN 4

y obligatoriedad

El Código de Conducta de FIRA es de observancia y cumplimiento obligatorio, aplica a todas las personas servidoras públicas que laboran en FIRA y a toda persona que realice actividades o preste sus servicios en la Entidad, independientemente del esquema de contratación al que esté sujeto; así como a los miembros externos y cualquier persona que participe en los Comités de FIRA.

Este documento se difunde constantemente al interior de la Institución y se encuentra disponible para su consulta en la intranet en la ruta:

Dirección de Administración/Recursos Humanos/Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés/Código de Conducta.

Al exterior en el portal ***www.fira.gob.mx***, en la siguiente liga:

https://www.fira.gob.mx/Nd/CodigoConducta2019.pdf

5 CARTA COMPROMISO

La Carta Compromiso tiene el propósito de que las personas servidoras públicas que laboran en la Institución, la firmen, dejando 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, comisión o función.

La carta compromiso que se incluye en el apartado de anexos, se envía al personal a través de correo electrónico y se encuentra disponible para su descarga en la intranet en la ruta:

Dirección de Administración/Recursos Humanos/Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés/Nuestro Código de Conducta/Carta compromiso.

El personal deberá firmar dicha carta y enviar el documento escaneado a la Subdirección de Recursos Humanos para archivarlo en su expediente personal.

6 RIESGOS ÉTICOS

El cumplimiento del Código de Conducta de FIRA permite enfrentar riesgos éticos, que son aquellas situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad.

FIRA promueve el financiamiento a los productores, con una perspectiva de equidad de género y no tolerancia a la corrupción.

En tal sentido, la Entidad ha realizado la identificación de los riesgos de integridad en los principales procesos sustantivos, lo cual permite prevenir la materialización de los mismos, a través de los controles implementados en los procedimientos internos correspondientes.

CONDUCTA DE LAS PERSONAS 7
servidoras públicas

Los servidores públicos de FIRA observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio, considerando entre otras, las siguientes directrices:

- Actuar conforme a las leyes y demás disposiciones jurídicas que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- Conducirse con rectitud sin pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
- Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general.
- Dar a las personas un trato igualitario, libre de prejuicios que afecte su compromiso en la toma de decisiones.
- Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez.
- Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus funciones.

8 MISIÓN Y VISIÓN DE FIRA

Misión

Impulsar hasta consolidar un sector agroalimentario y rural incluyente, sostenible y productivo.

Visión

Lograr un país que comparte los beneficios de un sector agroalimentario exitoso con todos sus integrantes.

9 CÓDIGO DE CONDUCTA FIRA

En un nuevo entorno de retos y oportunidades la experiencia de FIRA en el sector, **su honestidad, respeto y responsabilidad**, han sido y continuarán siendo, valores determinantes para lograr **la satisfacción de nuestros clientes**.

Son los valores que debemos observar para proyectar y mantener el liderazgo y compromiso que nos distingue como Institución líder en el sector agroalimentario y el medio rural del país.

De ahí la importancia de que se conozcan las conductas esperadas para toda aquella persona que labore, o preste sus servicios en la Institución y que están asociadas a cada valor de acuerdo con lo siguiente:

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

HONESTIDAD

RESPETO

RESPONSABILIDAD

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Tengo el compromiso de superar las expectativas de las personas que son mis clientes.

CONDUCTAS ESPERADAS

Conozco, escucho y entiendo las necesidades de las personas que son mis clientes.
Me aseguro que las actividades que realizo, generen productos y servicios que satisfagan las necesidades de las personas que son mis clientes y le den un valor agregado.
Cumplo con los niveles de servicio establecidos con las personas que son mis clientes.
Busco la retroalimentación de aquellas personas que son mis clientes para mejorar continuamente los servicios.
Soy una persona empática y profesional en mi trato con las personas que son mis clientes.

Soy una persona ética, íntegra y transparente en mis actividades diarias.

HONESTIDAD

CONDUCTAS ESPERADAS

- Garantizo el uso y aplicación transparente de los recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales para el fin que están destinados.
- Ejerzo mi cargo público para el fin que fue creado, atendiendo el marco normativo aplicable.
- Evito cualquier situación que pueda representar un conflicto entre mis intereses personales, familiares y de negocio con los intereses de la Institución.
- Utilizo mi tiempo, equipo, materiales e instalaciones de trabajo para realizar de manera eficiente y efectiva mis actividades.
- Hago un uso responsable de la información a la que por motivos de trabajo tengo acceso, cuidando su integridad y disponibilidad, en especial aquella considerada confidencial, y evito que se utilice, maneje o manipule para fines distintos a los institucionales, observando para tal efecto las leyes, reglamentos, lineamientos y/o disposiciones que resulten aplicables.
- Soy ejemplo de honradez en todos mis actos, evito cualquier acto de corrupción y promuevo su combate atendiendo la normatividad establecida para ello.

RESPETO

Trato de manera digna, igualitaria, justa e imparcial a las personas y cuido los recursos de la Institución y del medio ambiente con criterios de moderación.

CONDUCTAS ESPERADAS

- Busco que mis acciones y decisiones tengan como base la igualdad sustantiva y ofrezco un trato amable e igualitario, sin favoritismos ni preferencias, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Evito cualquier práctica relacionada con conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o acoso laboral, así como cualquier tipo de violencia y conducta que anule la dignidad y derechos humanos de las personas.
- Evito emplear información falsa que destruya mi ambiente de trabajo y que dañe las relaciones interpersonales.
- Cuido la calidad de vida y el tiempo personal de las personas que trabajan en la Institución y de sus familias.
- Cumplo con los horarios establecidos en todas las actividades de mi trabajo.
- Cuido y promuevo la conservación del medio ambiente y mantengo buenos hábitos para preservar mi salud y la de los demás.
- Dentro del ámbito laboral soy una persona moderada en mi actuar profesional, y administro los recursos de manera racional y prudente.

Asumo y cumplo plenamente mis funciones y deberes.

RESPONSABILIDAD

CONDUCTAS ESPERADAS

- Doy cumplimiento a las leyes, reglamentos, normas y políticas institucionales.
- Reconozco y acepto las consecuencias de mis actos, evitando excusarme, justificarme, buscar pretextos o eludir compromisos que no cumplo.
- Cumplo con mis objetivos y metas, porque tengo las competencias y los elementos para tomar las decisiones adecuadas.
- Atiendo mis compromisos y obligaciones con oportunidad y eficiencia.
- Rindo cuentas de mis funciones de forma transparente.
- Denuncio el hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, cualquier tipo de inequidad o discriminación, en especial la discriminación por género, el incumplimiento a este código, así como la violencia y las conductas delictivas o violatorias de los derechos humanos, ya que en FIRA están prohibidas y deben ser sancionadas con base en el procedimiento establecido por la Entidad y la legislación aplicable.

INSTANCIA ENCARGADA 10

de la interpretación, consulta y asesoría

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), es el Órgano Colegiado encargado de la interpretación, consulta y asesoría de los asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, con la finalidad de brindar certeza a las personas servidoras públicas. Lo anterior de conformidad al inciso g) del numeral 6, artículo sexto del "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".

En caso de que se presenten incumplimientos al Código de Conducta de FIRA, cualquier persona servidora pública podrá hacerlos del conocimiento del Órgano Interno de Control que es la instancia responsable de determinar si se actualiza una falta administrativa. Asimismo, los podrá hacer del conocimiento del CEPCI, que en su carácter de instancia preventiva podrá emitir recomendaciones para mejorar el clima laboral y evitar la reiteración de conductas contrarias al Código. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del "Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal".

Es importante mencionar que las actualizaciones y modificaciones que tengan los documentos que fundamentan el presente Código, emitidos por las instancias normativas de la Administración Pública Federal y que están integrados como anexos al presente documento, quedarán actualizados de manera automática en cuanto sean publicados en el Diario Oficial de la Federación, sin necesidad de presentarse para su aprobación y autorización a los Comités de FIRA responsables de su elaboración, aprobación y autorización.

11 GLOSARIO

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.

Acoso Laboral
Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

Acuerdo
Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de agosto de 2015. ("Acuerdo") y sus modificaciones del 2 de septiembre de 2016, del 22 de agosto de 2017 y del 5 de febrero del 2019.

Cliente
Organización o persona que recibe un producto o servicio.

Código de Conducta
El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, 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.

El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, es el documento al que se refiere el "Acuerdo" por el cual se emite el Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en DOF el 5 de febrero del 2019.

CEPCI
Se refiere al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de FIRA.

Criterios o tipos de discriminación

- **Apariencia:** Es la característica externa, individual o colectiva, que se manifiesta en la forma de hablar, vestir, pensar o expresarse; así como en las preferencias, gustos y comportamientos.
- **Salud:** Es la condición orgánica particular de cada persona que puede condicionar su funcionamiento armónico con él mismo o con el medio.
- **Condición económica:** Es el estado particular en que cada persona tiene la posibilidad o imposibilidad de adquirir bienes y servicios.
- **Condición social:** Designa a una persona o grupo definido por la posición, participación o rol que cumple en la vida social.
- **Discapacidad:** Es una condición en la que, a consecuencia de una pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o función corporal, puede limitar la ejecución de las actividades del individuo y puede restringir su participación social.
- **Edad:** Se refiere al tiempo que una persona ha vivido desde que nació, por lo tanto, representa cada uno de los períodos en que se considera dividida la vida humana.
- **Embarazo y maternidad**: Es el tiempo de gestación de un producto en el vientre y la condición de madre.
- **Estado civil o familiar:** Se refiere a cuando la persona está casada, soltera, divorciada, viuda o en unión libre.
- **Género:** Es el conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a los hombres de las mujeres.
- **Lengua:** Lenguaje propio de un pueblo o de una comunidad de pueblos.
- **Opinión política:** Forma de pensar de las personas en cuanto a asuntos gubernamentales, partidistas y/o sociales.
- **Origen étnico:** Aquellos rasgos físicos, biológicos, culturales, geográficos y sociales de un grupo, que dan identidad a los individuos que a él pertenecen.
- **Preferencia sexual:** Es el ejercicio de una opción voluntaria en materia sexual (sea cual sea la base de esa opción – biológica, genética, ambiental, lúdica, experimental, entre otros).
- **Religión:** Es un sistema solidario de creencias y prácticas que unen en una misma comunidad moral a todos los que a ella se adhieren.
- **Nacionalidad:** Es el estado, condición o carácter peculiar de los pueblos o individuos nacidos en un país.
- **Identidad de Género:** Es la convicción personal y subjetiva de pertenecer al género masculino o femenino independientemente de las características sexuales que presenta el individuo al nacer.

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

Denuncia
La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

Derechos Humanos
Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Los derechos humanos son: universales, inherentes a las personas, integrales, es decir, que se conciben en un todo indivisible, e históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos, de sus derechos humanos y de sus conquistas frente al abuso del poder público.

Directrices
Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Discriminación
Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Empatía
Es la capacidad de escuchar y comprender a los demás, entender su punto de vista y marco de referencia, como si fuera el propio, sin juzgarlo ni interpretarlo.

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.

Hostigamiento Sexual
Es 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, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El hostigamiento sexual es una conducta indebida y sancionable.

Igualdad sustantiva
Exige la adopción de medidas legislativas o de política pública para combatir las diferencias históricas o estructurales que impiden el acceso a la igualdad formal. El logro de la igualdad debe comenzar por desarrollar medidas de igualdad sustantiva, por ejemplo, las medidas especiales y temporales, como las acciones afirmativas, en materia de trabajo, política, educación y salud, entre otras, que nivelen las desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

Impedimento legal
Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de un asunto u ocupar un cargo.

Juicio ético
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.

Niveles de servicio
Reportes específicos para el monitoreo del cumplimiento del servicio concertado con los diferentes clientes.

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 Laboral 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.

Personas Servidoras Públicas
Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Principios rectores
Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina, y rendición de cuentas.

Principios constitucionales
Son aquellos que toda persona servidora pública debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Procedimiento
Se refiere al Procedimiento para la atención de casos por hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral, situaciones inequitativas, discriminatorias e incumplimiento al Código de Conducta, en su edición vigente.

Reglas de integridad
Se refiere al conjunto de reglas descritas en el "Acuerdo" donde se detallan las conductas esperadas y no esperadas en el ejercicio de la función pública.

Riesgos éticos
Son aquellas 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.

Valor
Cualidad positiva de una persona o un grupo social que rige el actuar al desarrollar sus actividades. Asimismo, cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.
Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Tipos de Violencia

- **Violencia económica:** Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia física:** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.
- **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Violencia Laboral:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- **Violencia patrimonial:** Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Violencia psicológica:** Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia sexual:** Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.
- **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las personas servidoras públicas de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

12 ANEXOS

FIRA
FIDEICOMISOS INSTITUIDOS EN RELACIÓN CON LA AGRICULTURA

"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

Lugar y fecha

Con fundamento en lo establecido en el artículo 12 del Código de Ética de las personas servidoras públicad del Gobierno Federal, se emite la presente:

CARTA COMPROMISO

Me comprometo a:

- Actuar en apego a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
- Conducirme de a cuerdo con los valores y conductas esperadas en el Códico de Conducta de FIRA.
- A que mi comportamiento atienda las disposiciones legales aplicables a mis funciones, donde prevalezca en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.
- Cumplir con las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

Por este medio hago constar que conozco y comprendo el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función Pública y el Código de Conducta de FIRA y asumo el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de mi empleo, cargo, comisión o función que tengo asignado en FIRA.

Nombre, firma y clave

Antigüa carretera a Páztcuaro No. 8555, Colonia Ex Hacienda de San José de la Huerta, C.P. 58342, Morelia, Michoacán
www.fira.gob.mx. •. 01800 999 FIRA

FIRA
FIDEICOMISOS INSTITUIDOS EN RELACIÓN CON LA AGRICULTURA

PRINCIPIOS Y VALORES ESTABLECIDOS EN LOS LINEAMIENTOS
PARA LA EMISIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

A continuación, se muestran los principios constitucionales y legales que rigen al servicio público, así como el catálogo de valores y sus definiciones descritos en el "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" publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018 (Lineamientos).

"**QUINTO.** El Código de Ética que emitan las Secretarías y los Órganos Internos de Control deberá contener los principios constitucionales y legales que rigen al servicio público:

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

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

c. Lealtad: Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

d. Imparcialidad: Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

e. Eficiencia: Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

f. Economía: Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

g. Disciplina: Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

h. Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

i. Objetividad: Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

j. Transparencia: Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

k. Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

l. Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

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

n. Integridad: Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

o. Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

SEXTO: El Código de Ética que emitan las Secretarías y los Órganos Internos de Control deberá establecer un catálogo de valores y sus definiciones, tomando como base los siguientes:

a. **Interés Público:** Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
b. **Respeto:** Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
c. **Respeto a los Derechos Humanos:** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
d. **Igualdad y no discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
e. **Equidad de género:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
f. **Entorno Cultural y Ecológico:** Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.
g. **Cooperación:** Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.
h. **Liderazgo:** Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública."

REGLAS DE INTEGRIDAD

A continuación se enlistan y definen las 13 reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública que se establecen en el "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

"**QUINTO:** Se emiten las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, conforme a lo siguiente:

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. **Actuación pública**
   La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

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

c. Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
d. Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
e. Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
f. Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
g. Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
h. Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
i. Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
j. Permitir que personas servidoras públicas subordinadas incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
k. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas servidoras públicas como a toda persona en general.
l. Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
m. Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
n. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
o. Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
p. Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
q. Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
r. Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
s. Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

---

2. Información pública

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

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

a. Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
b. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
c. Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
d. Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
e. Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
f. Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
g. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
h. Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
i. Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
j. Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
k. Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

---

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

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

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

a. Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
b. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
c. Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.

d. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
e. Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
f. Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
g. Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
h. Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
i. Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
j. Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
k. Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
l. Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
m. Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
n. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
o. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
p. Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
q. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

---

4. Programas gubernamentales

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

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

a. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
b. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
c. Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
d. Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
e. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
f. Discriminar a cualquier persona interesada para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
g. Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
h. Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

---

5. Trámites y servicios

La persona servidora pública que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a las personas usuarias de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

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

6. Recursos humanos

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

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

a. Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
b. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
c. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
d. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
e. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
f. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a toda la ciudadanía.
g. Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
h. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
i. Otorgar a una persona servidora pública subordinada, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
j. Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
k. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
l. Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de personas servidoras públicas de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
m. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
n. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando su desempeño sea contrario a lo esperado.
o. Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles

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

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

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

8. Procesos de evaluación

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

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

a. Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
b. Trasgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
c. Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
d. Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

9. Control interno

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

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

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

10. Procedimiento administrativo

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

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

a. Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
b. Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
c. Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
d. Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
e. Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
f. Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
g. Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
h. Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

11. Desempeño permanente con integridad

La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

a. Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre personas servidoras públicas.
b. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas servidoras públicas como a toda persona en general.
c. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
d. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
e. Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
f. Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
g. Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
h. Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
i. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
j. Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.

k. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
l. Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
m. Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
n. Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12. Cooperación con la integridad

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

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

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

13. Comportamiento digno

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

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

a. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
b. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
c. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
d. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
e. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
f. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
g. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
h. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
i. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
j. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
k. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
l. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
m. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
n. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
o. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
p. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
q. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

CÓDIGO DE ÉTICA

A continuación, se cita el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal que se describe en ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y sus modificaciones.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Código de Ética tiene por objeto:

I. Establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orienten, en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolos como líderes en la construcción de la nueva ética pública, y

II. Constituir el eje, a partir del cual, las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, elaboren sus respectivos Códigos de Conducta en los que se consideren riesgos éticos específicos, en atención a su misión, visión y atribuciones.

ARTÍCULO 2. El Código de Ética será aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, al interior de alguna dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, o bien, en alguna empresa productiva del Estado.

ARTÍCULO 3. Será obligación de las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, proporcionar el Código de Ética, a todo el personal de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos y, de acuerdo con las políticas de austeridad, a fin de que éstos tomen conocimiento de su contenido y, posterior a su estudio, suscriban una carta compromiso de alinear, el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a lo previsto en este documento.

ARTÍCULO 4. Además de las definiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para efectos del Código de Ética, se entenderá por:

I. Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique 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.

II. 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;

III. Comité: El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, como órganos democráticamente integrados 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;

IV. Dependencias: Las Secretarías de Estado y sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y la Oficina de la Presidencia de la República;

V. Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

VI. Empresas productivas del Estado: Aquellas destinadas al eficaz manejo de las áreas estratégicas a cargo del Gobierno Federal, el cual es su propietario y cuya administración, organización, funcionamiento, procedimientos de contratación y demás actos jurídicos, son establecidos en las leyes reglamentarias de la materia;

VII. Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal;

VIII. 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;

IX. Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de un asunto u ocupar un cargo.

X. 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.

XI. 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;

XII. Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XIII. 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;

XIV. 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;

XV. Unidad: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública, y

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

CAPÍTULO II
DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

ARTÍCULO 5. Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales, son las establecidas en el 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, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción y, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

ARTÍCULO 6. La ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

ARTÍCULO 7. El Principio de Legalidad fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, 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.

ARTÍCULO 8. El Principio de Honradez fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.

ARTÍCULO 9. El Principio de Lealtad buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, 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.

ARTÍCULO 10. El Principio de Imparcialidad buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así 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.

ARTÍCULO 11. El Principio de Eficiencia buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

CAPÍTULO III
DE LOS COMPROMISOS CON EL SERVICIO PÚBLICO

ARTÍCULO 12. Es compromiso de las personas servidoras públicas, actuar atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en este Código, así como a las disposiciones legales aplicables a sus funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

ARTÍCULO 13. Las personas servidoras públicas deberán brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.

ARTÍCULO 14. Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, fomentarán la igualdad entre mujeres y hombres, y respetarán la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público.

ARTÍCULO 15. Las personas servidoras públicas emplearán lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente.

ARTÍCULO 16. Las personas servidoras públicas observarán un comportamiento digno, y no deberán realizar conductas que impliquen acoso sexual, hostigamiento sexual, o cualquier otra forma de violencia que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.

ARTÍCULO 17. Las personas servidoras públicas deberán cumplir con las declaraciones patrimoniales, de intereses y fiscales, atendiendo en todo momento al principio de honradez, por lo que éstas deberán presentarse con completa veracidad y transparencia en su contenido, en los términos previstos en la normativa aplicable.

ARTÍCULO 18. Existe conflicto de intereses cuando las personas servidoras públicas se encuentran impedidas de cumplir con el principio de imparcialidad, en el desempeño de su empleo cargo o comisión, en virtud de que sostienen intereses particulares que interfieren en la atención o resolución de un asunto, en términos de lo previsto en el artículo 21 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

ARTÍCULO 19. Las personas servidoras públicas, al tener conocimiento de un asunto en el que su objetividad e imparcialidad puedan verse afectadas por la existencia de algún conflicto de interés o impedimento legal, deberán:

I. Informar por escrito al jefe inmediato la existencia del conflicto de intereses o impedimento legal;
II. Solicitar ser excusado de participar en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución del asunto, y
III. Acatar las instrucciones formuladas por escrito por el jefe inmediato para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto.

ARTÍCULO 20. Las personas servidoras públicas, con motivo del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, no deben aceptar, exigir u obtener cualquier obsequio, regalo o similar, sean en favor de sí mismas, su cónyuge, concubina, concubinario o conviviente, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceras personas con los que tenga relaciones personales, profesionales, laborales, de negocios, o para socios o sociedades de las que la persona servidora pública o las personas antes referidas formen parte.

ARTÍCULO 21. En caso de que las personas servidoras públicas, con motivo de sus funciones, reciban un obsequio, regalo o similar, deberán informarlo inmediatamente al Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, y procederán a ponerlo a disposición del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, conforme a las disposiciones que para tal efecto se emitan. Lo anterior, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 40 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 22. Los reconocimientos de cualquier naturaleza que sean otorgados a las personas servidoras públicas por instituciones públicas y académicas, podrán aceptarse en tanto no impliquen compromiso alguno del ejercicio del empleo, cargo o comisión y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables. En caso de duda podrá consultarse a la Unidad.

CAPÍTULO IV
DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA Y DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD

ARTÍCULO 23. Las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, deberán emitir un Código de Conducta que vincule el contenido de este instrumento rector, considerando las reglas de integridad, con su misión, visión y atribuciones específicas; de manera tal que les permita enfrentar riesgos éticos, a la vez que se fomente identificación y apropiación por parte de las personas servidoras públicas con cada ente público.

ARTÍCULO 24. Las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, en el ámbito de sus funciones, deberán incorporar las reglas de integridad de actuación pública; información pública; contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, programas gubernamentales; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimiento administrativo, entre otras que se consideren indispensables para el cumplimiento de sus objetivos.

ARTÍCULO 25. Con el propósito de ejemplificar el cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad, las dependencias y entidades del Gobierno Federal, así como las empresas productivas del Estado, deberán hacer referencia, en sus Códigos de Conducta, a las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

ARTÍCULO 26. Para efectos de lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, los Comités de Ética o análogos, en coordinación con los Órganos Internos de Control, aplicarán anualmente la metodología que al efecto desarrolle la Secretaría, para la determinación del indicador de la idoneidad del Código de Conducta y del Indicador de riesgos éticos. Para ello, cada dependencia o entidad podrá apoyarse en sondeos, encuestas, estudios u otras fuentes de información sobre la materia, que resulten específicos para dicho organismo público o para la Administración Pública Federal.

CAPÍTULO V
DE LOS MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

ARTÍCULO 27. Para la divulgación, conocimiento y apropiación del Código de ética, el Código de Conducta y las políticas de integridad las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, deberán establecer, en conjunto con los Comités o análogos, un programa anual para la divulgación de dichos instrumentos y la capacitación que refuerce la habilidad de su personal para realizar juicios éticos, encaminados a prevenir la violencia de género, el acoso sexual y hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere la dignidad humana, los derechos o las libertades, así como de cualquier principio, valor o regla de integridad previstos en este Código..
Los mecanismos de capacitación a que se refiere el párrafo anterior, se impartirán de manera presencial o virtual, y podrán consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y de integridad que rigen el ejercicio del servicio público.

ARTÍCULO 28. Para la promoción de la ética en el servicio público, como una tarea y un compromiso asumidos personal y colectivamente, las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, contarán con Comités de Ética o figuras análogas que promoverán la transversalización de las políticas de integridad pública a través de la sensibilización, la divulgación y la capacitación, así como la promoción de un liderazgo ético que reconozca a todas las personas como factores centrales en la consolidación de la nueva ética pública. Se reconocerá de manera particular a aquellas personas que, en su desempeño, motiven a sus compañeros y compañeras en la práctica de los valores del servicio público.

CAPÍTULO VI
DE LOS CASOS DE VULNERACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTÍCULO 29. Cualquier persona servidora pública o particular podrá hacer del conocimiento de dos instancias, los incumplimientos al Código de Ética:

I. El Comité, en su carácter de instancia preventiva podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contrarias al contenido de este Código, y,
II. Los Órganos Internos de Control en las dependencias o entidades y las Unidades de Responsabilidades en las empresas productivas del Estado, serán quienes determinarán si se actualiza una falta administrativa, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a las leyes aplicables.

CAPÍTULO VII
DEL CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 30. La Unidad, el Órgano Interno de Control de la Secretaría, los Comités y los Órganos Internos de Control, en las dependencias y entidades, así como las Unidades de Responsabilidades en las empresas productivas del Estado, en el ámbito de sus atribuciones, darán cumplimiento, y vigilarán la observancia de lo previsto en este Código de Ética.

CAPÍTULO VIII
DE LA CONSULTA E INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 31. Cualquier persona podrá consultar personalmente o por escrito a los Comités o bien, a la Unidad sobre situaciones que confronten la aplicación de los principios, valores y reglas de integridad que éstos conllevan.

ARTÍCULO 32. La Secretaría de la Función Pública, a través de la Unidad, interpretará para efectos administrativos el presente Código, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se abroga el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

TERCERO. Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

CUARTO. Las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado deberán emitir sus respectivos Códigos de Conducta en un plazo no mayor a los 90 días naturales siguientes a la emisión de la guía que, para la elaboración del Código de Conducta, emita la Unidad.

QUINTO. La normativa que rige a los Comités, así como los mecanismos de evaluación, seguirán vigentes hasta en tanto la Unidad emita las actualizaciones correspondientes.

CONTROL DE EDICIONES 13

EDICIÓN NÚMERO	FECHA DE VIGENCIA	DOCUMENTÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
• Breve descripción de los cambios o secciones que cambian				
CA 005/2004	30/04/2004	Fidencio Sosa Sosa	Romeo Pola Baca	Francisco Meré Palafox
• Documento nuevo				
CA 002/2008	26/02/2008	Fidencio Sosa Sosa	Romeo Pola Baca	Ulises Moreno Munguía
• Se incorporan nuevos valores del Código de Conducta fueron definidos con base en la misión, visión y estrategias de FIRA y apegados a las mejores prácticas.				
CA 008/2012	09/07/2012	Kathia Aceves Galván	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Ulises Moreno Munguía
• Se hace referencia a los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, toda vez que éstos al ser aplicables para los servidores públicos de cualquier entidad, deben tomarse en cuenta y ser compatibles con los valores específicos que se contemplen en el Código de Conducta. • Se agregó una Introducción al Código de Conducta en la que se destacan aquellos valores que resulta indispensable observar en la entidad, por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pueden presentarse a los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. • Se incluyó dentro del valor del Respeto un principio para evitar cualquier práctica relacionada con conductas relativas con el hostigamiento o acoso sexual. • Se agregó un Glosario de Términos.				
CA 011/2015	22/12/2015	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González
• Se actualiza el Código de Conducta de FIRA con la finalidad de que contenga lo establecido en las Disposiciones y Acuerdo citados, así como las sugerencias realizadas por algunas de las instancias auditoras en materia de igualdad laboral y no discriminación, como el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).				
CA 005/2017	23/06/2017	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rolando Jesús González Flores
• Con la finalidad de dar cumplimiento a lo ordenado por la SFP, se agregó la regla de integridad número 13 denominada “Comportamiento Digno” que está relacionada con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y se sustituyó el término de “Delación” por “Denuncia”.				
CA 005/2018	18/07/2018	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González
• Se modifica el Código de Conducta con la finalidad de dar cumplimiento a: ◦ ACUERDO por el que se modifica el diverso 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”; ◦ Así mismo, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública y la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emitieron diversas disposiciones normativas y tableros de control para el cumplimiento de la Administración Pública Federal en la materia.				

EDICIÓN NÚMERO	FECHA DE VIGENCIA	DOCUMENTÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
• Breve descripción de los cambios o secciones que cambian				
001		Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González

- Se modifican los siguientes apartados del Código de Conducta:
  - Introducción: se incorporaron algunos puntos donde se menciona la identificación y apropiación, el dar certeza, orientar el juicio ético y lo relacionado a la prevención de conflictos de intereses, actos de corrupción y áreas de riesgo.
  - Objetivo: se redactó el objetivo del Código de Conducta.
  - Carta de invitación: se integró la carta de invitación del Director General de FIRA, la cual fomenta el sentido de identificación y apropiación con el Código de Conducta e invita al personal a asumir su compromiso con la ética, integridad, prevención de conflictos de intereses y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de tolerancia a la corrupción.
  - Ámbito de aplicación y obligatoriedad: se ratifica la obligatoriedad de la aplicación del Código de Conducta por parte de toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, realice alguna actividad, o que preste sus servicios sin importar el régimen de contratación, incluyendo a cualquier persona que participe en los Comités de FIRA.
  - Carta compromiso: se anexa este documento que debe ser firmado por todo el personal de FIRA, en el que manifiestan que conocen y comprenden lo establecido en el Código de Conducta de FIRA, Código de Ética y Reglas de integridad y se comprometen a cumplirlos.
  - Fecha de emisión y actualización: se agregó un apartado en donde se especificarán las fechas de emisión y actualización del documento.

002		Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Jesús Alan Elizondo Flores

- Se modifica lo siguiente:
  - Se actualiza la misión y visión de FIRA.
  - Se sustituye la carta de invitación firmada por el actual Director General de FIRA.
  - Se modifica el anexo “Código de Ética”, particularmente los artículos 16 y 27 del “Acuerdo del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, para atender la actualización del 11 de marzo del 2020.
  - Se incluye un apartado de la Carta compromiso y se agregan los apartados 6.- Riesgos éticos y 7.- Conducta de las personas servidoras públicas; lo anterior para alinear el Código de Conducta con la “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”.
  - En el apartado 10.- Instancias encargada de la interpretación, consulta y asesoría, se agrega un párrafo que señala que las actualizaciones y modificaciones que tengan los documentos que fundamentan el Código de Conducta de FIRA, emitidos por las instancias normativas de la Administración Pública Federal, y que están integrados como anexos, quedarán actualizados de manera automática en cuanto sean publicados en el Diario Oficial de la Federación, sin necesidad de presentarse para aprobación de los Comités de FIRA.

SATISFACCIÓN
DEL CLIENTE

HONESTIDAD

RESPETO

RESPONSABILIDAD

FIRA
FIDEICOMISOS INSTITUIDOS EN RELACION CON LA AGRICULTURA