

CÓDIGO DE CONDUCTA, CÓDIGO DE ÉTICA Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A.C. (INECOL)

ÍNDICE

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
DEFINICIONES Y ALCANCE	5
MISION, VISION Y AMBITO DE APLICACIÓN	5
MARCO JURÍDICO	6
CÓDIGO DE CONDUCTA	7
CÓDIGO DE ÉTICA	15
REGLAS DE INTEGRIDAD	19
GLOSARIO DE TERMINOS	27

INTRODUCCIÓN

La importancia de la labor que realiza el servidor público demanda que ésta se desempeñe con estricto apego a las normas morales, con un acendrado espíritu del deber, con eficiencia y con un claro sentido de la dignidad y la nobleza que su función implica.

Considerando que el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Que el Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018, publicado el 30 de agosto de 2013 en el Diario Oficial de la Federación, señala que para consolidar un gobierno más abierto al escrutinio público, es indispensable que la función pública se apegue a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, con el propósito que impere invariablemente en los servidores públicos una conducta ética que fortalezca a las instituciones públicas y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

El Instituto de Ecología, A. C. (INECOL) es una Entidad Paraestatal de la Administración Pública Federal, coordinada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y considerado Centro Público de Investigación. Por tal motivo los que pertenecemos a esta institución somos servidores públicos y la responsabilidad que tenemos como tales es muy grande. Con las acciones y decisiones que tomamos, incidimos en el bienestar de México, en sus oportunidades de desarrollo y en su futuro. Por ello, es necesario enfrentar nuestro actuar diario con un irrestricto cumplimiento de las Leyes, pero también con la observancia de valores éticos y de integridad.

Derivado de lo anterior y conforme a lo establecido en los “Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de agosto de 2015, se elaboró el presente documento denominado “CÓDIGO DE CONDUCTA, CÓDIGO DE ÉTICA Y REGLAS DE INTEGRIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A.C. (INECOL)”, con el propósito de fortalecer la cultura de ética e integridad, mediante la implementación de acciones preventivas que garanticen el adecuado ejercicio del servicio público, así como la adopción de valores y principios que guíen y orienten el actuar de los servidores públicos de este Instituto.

El presente documento se basa en los Valores Institucionales establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2013-2025 (PDI).

Es obligación de la institución contar con el documento que contenga los “Códigos de Conducta y de Ética, así como con las Reglas de Integridad” que definan de manera clara y sencilla el comportamiento que se espera de la comunidad del INECOL. Estamos convencidos de que lo establecido en este documento, es práctica usual de quienes somos parte del mismo; no únicamente por la obligatoriedad que exista por escrito, sino por la importancia que tiene su observancia en nuestra relación cotidiana con investigadores invitados, estudiantes, proveedores de bienes y servicios, visitantes, etc., así como en las relaciones que se tienen con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales. Los Códigos de Conducta y de Ética, son el instrumento que refleja la cultura científica y que contribuye a establecer el compromiso que con la sociedad tenemos todos los que pertenecemos al INECOL.

Todos en la comunidad entendemos que es un privilegio el pertenecer a esta institución, y que es nuestro deber realizar las labores con un auténtico gusto por ellas, estando conscientes de que trabajando en equipo ayudaremos a contribuir con los objetivos institucionales.

OBJETIVO

El presente documento busca ser una guía esencial, una referencia y un documento de apoyo para la toma de decisiones, ofreciendo lineamientos para orientar nuestras conductas que ayuden a tener presentes en nuestros actos la Visión y la Misión del INECOL, por lo que el lenguaje aquí empleado, no busca generar distinciones ni diferencias entre hombres y mujeres, por lo tanto, las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan ambos sexos.

Así mismo, este documento tiene por objeto establecer valores, que permitan orientar la conducta de los servidores públicos, como parte activa de una comunidad preocupada y ocupada en prevenir y combatir los actos que pudieran obstaculizar el logro de los objetivos institucionales.

Estos Códigos y Reglas reflejan el compromiso diario para proteger los valores más importantes; no busca suplir a las leyes o reglamentos que ya existen, sino complementarlos y fortalecerlos. Es por ello que los invitamos a que los interioricemos y los hagamos nuestros, convirtiendo sus lineamientos en una norma de trabajo y de vida, para fortalecer dentro de cada uno, una ética del servicio público en la que el bienestar de los ciudadanos, el respeto a las Leyes y el progreso de México se encuentren siempre en el centro de nuestros actos

Así mismo, este documento tiene por objeto establecer criterios de autocontrol que deberán cumplir los servidores públicos del INECOL, mismos que les permitirán prevenir conductas incorrectas mediante la promoción de un comportamiento honesto y ético.

DEFINICIONES Y ALCANCE

Para la interpretación y efectos de las presentes reglas de integridad quedan definidos los siguientes conceptos

DEFINICIONES

INECOL: El Instituto de Ecología A.C.

Código de Ética: El Código de Ética de los Servidores Públicos del INECOL.

Comités: El Comité de Ética y el Comité de Prevención de Conflictos de Interés.

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

Unidad: La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública.

ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos y cualquier persona que interaccionen con estos en el INECOL (Investigadores, técnicos académicos, administrativos y personal de apoyo, personal de mando, personal eventual, estudiantes internos y externos, personal de intendencia y vigilancia), así como para prestadores de servicios, proveedores, visitantes y cualquier persona relacionada con las actividades que lleva a cabo el INECOL.

MISIÓN

Generar, transferir y socializar conocimiento científico y tecnológico de frontera sobre ecología y diversidad biológica en beneficio de la sociedad, coadyuvando a la solución innovadora de problemas ambientales, agropecuarios y forestales. Formar nuevos talentos para la ciencia y la tecnología, así como profesionales de excelencia, y ofertar servicios profesionales altamente especializados en el ámbito de la ecología.

VISIÓN

Ser un centro de investigación de referencia internacional en el estudio, conservación y manejo del patrimonio natural, con capacidad para responder a los retos del cambio ambiental global y del desarrollo sustentable.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es de aplicación obligatoria en todas las Sedes del Instituto, por todos los servidores públicos que en él laboran, así como los demás que se relacionen o se involucren en todas las actividades dentro y fuera del Instituto.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente documento, dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y Normatividad Interna y a la Ley Federal del Trabajo.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (vigente).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (vigente).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (vigente).
- Ley Federal del Trabajo (vigente).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (vigente).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (vigente).
- Código Penal Federal (vigente).
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (vigente).
- Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción (vigente).
- Plan Nacional de Desarrollo (PND vigente).
- Plan de Desarrollo Institucional (PDI vigente)
- Reglamento Interior de Trabajo del INECOL (vigente).
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (vigente).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones (vigente).

CÓDIGO DE CONDUCTA

Valores que rigen el actuar del personal del INECOL.

Compromiso

Con la sociedad, el Instituto, los servidores públicos, estudiantes, alumnos, investigadores, académicos, docentes, técnicos, proveedores y público en general, mediante un trato responsable, respetuoso y equitativo, dirigiendo sus acciones al bien común por encima de sus intereses particulares.

Ofrecer a la ciudadanía un trato justo, cordial y equitativo, orientado siempre por un espíritu de servicio y actitud de apertura, acercamiento, transparencia y rendición de cuentas, así como de colaboración y participación con la sociedad en general.

Conductas a seguir:

- Atender y orientar con eficiencia, eficacia, cortesía y espíritu de servicio a la ciudadanía en sus requerimientos, trámites y necesidades de información.
- Asistir con equidad a la ciudadanía, sin distinción de género, edad, raza, religión, preferencia política, condición económica o nivel educativo, y con especial generosidad y solidaridad a los adultos mayores, a los niños y a las personas con capacidades diferentes.
- Difundir los logros y acciones del INECOL.
- Atender lineamientos sobre normas ambientales, el entorno ecológico y cultural.

Cooperación

Colaborar con las diferentes áreas del INECOL, así como al exterior con otras dependencias, entidades y Centros Públicos de Investigación, para el cumplimiento de metas institucionales y en búsqueda del bien común.

Conductas a seguir:

- Otorgar a los servidores públicos de ésta y de otras dependencias y entidades del gobierno federal y local, el apoyo, atención, información, colaboración y servicio que requieran de manera ágil y expedita.
- Otorgar el apoyo que sea solicitado de forma respetuosa, justa, transparente y cordial, evitando en toda forma retraso u ocultamiento de información y/o documentación.
- Colaborar satisfaciendo las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de los intereses particulares.

Libertad

Libertad para investigar, enseñar, opinar y difundir conocimiento dentro del marco de lo permitido por el contrato laboral, el Estatuto de Personal Académico, el Reglamento Interior de Trabajo, así como los lineamientos, normativas y directrices del CONACYT, la SHCP y SFP.

Conductas a seguir:

- Desarrollar el trabajo (administrativo o de investigación) de forma respetuosa, justa, transparente y cordial, evitando en toda forma retraso u ocultamiento de información y/o documentación.
- La información debe estar dirigida a la satisfacción y cumplimiento de las necesidades e intereses de la sociedad, así como de las normativas y directrices de las instancias externas de control.

Excelencia y Escrupulosidad

Orientar el trabajo a la búsqueda de perfección en las actividades encomendadas, aportando el máximo de capacidad, conocimientos y esfuerzo.

Es la capacidad y el compromiso de todos los que integramos el Instituto con la innovación, la creatividad, la proactividad y el aprendizaje permanente, donde la excelencia es el camino hacia la meta y no la meta en sí misma.

Conductas a seguir:

- Realizar de manera eficiente el trabajo, bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.
- Ejecutar sus labores optimizando, racionalizando y ahorrando los recursos asignados.
- Promover el seguimiento, atención y respuesta oportuna e imparcial a todas las actividades que le sean asignadas conforme a sus responsabilidades y funciones.
- Poner exactitud y cuidado al hacer o examinar un trabajo para el adecuado cumplimiento de los deberes.

Generosidad y Educación Cívica

La Generosidad permitirá conducirse con una actitud, sensible y solidaria de respeto y apoyo hacia la sociedad y con los servidores públicos con quienes interactúa.

La Educación Cívica fomenta el respeto por los valores nacionales y fortalece el conocimiento de los íconos de una Institución o de una nación, capacitando a las personas para lograr su participación como ciudadanos ejemplares.

Conductas a seguir:

- Dirigirse hacia todos los compañeros de trabajo, estudiantes, alumnos, investigadores, académicos, docentes, técnicos, proveedores y público en general con amabilidad, respeto y tolerancia.
- Compartir con sus compañeros sus conocimientos para el adecuado desempeño de las labores encomendadas.
- Propiciar la buena comunicación entre compañeros fomentando un clima laboral agradable.
- Ser amable y cortés con las personas, saludar, agradecer.

Honestidad y Humildad

Calidades que como servidores públicos tenemos en términos de integridad, veracidad, dignidad, honradez y rectitud, independientemente de la posición económica o social; que permiten establecer un compromiso ligado al valor ético en la administración responsable de los recursos materiales, económicos y humanos que se nos han confiado para el desempeño de nuestras funciones (i.e. la no simulación).

Los bienes, instalaciones y recursos del INECOL, deben ser utilizados únicamente para cumplir con sus objetivos, adoptando criterios de austeridad, racionalidad y ahorro.

Conductas a seguir:

- Actuar con integridad y ética científica y profesional, siendo honestos desde las perspectivas intelectuales y materiales.
- Hacer una asignación transparente, justa e imparcial de los recursos para realizar de manera eficiente su trabajo, bajo los principios de austeridad, racionalidad y ahorro.

- Hacer uso racional y responsable de los servicios telefónicos, de fotocopiado y correo electrónico, así como de los recursos tangibles e intangibles brindados por el Instituto.
- Comprobar el gasto y aplicación de los recursos financieros que le sean proporcionados; ya sea para una comisión oficial o para realizar alguna adquisición, de conformidad con la normatividad, políticas y procedimientos aplicables.
- Reconocer los méritos obtenidos por sus colaboradores y compañeros.
- Evitar la fabricación, invención y falsificación de información.
- Evitar el plagio (de ideas, métodos, datos o publicaciones).
- Hacer disponibles al público sus datos como resultado de investigaciones publicadas para que se puedan llevar a cabo replicas, corroboraciones o verificaciones de información.
- Ejercitar valores como la modestia, la sobriedad y la mesura.

Igualdad y equidad

En el INECOL se respeta a todas las personas y grupos con justicia y equidad, independientemente de su origen étnico o nacional, la raza, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la apariencia física, el estado civil, nivel jerárquico. No se manifiestan conductas que atenten contra la dignidad humana o tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Los servidores públicos del INECOL deben conducirse con dignidad y respeto tanto a su persona como hacia todos sus compañeros de trabajo, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de sus condiciones socioeconómicas o de salud.

Los cargos públicos del INECOL son una responsabilidad, por lo que el trato entre servidores públicos del Instituto debe basarse en la colaboración profesional, el respeto mutuo y no en razón de una diferencia jerárquica.

Conductas a seguir:

- Ofrecer a sus compañeros de trabajo un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y en la equidad, sin importar la jerarquía, origen étnico o nacional, la raza, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la apariencia física, o el estado civil, de manera que se eviten conductas y actitudes ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.
- Promover la cordialidad e integración entre compañeros de trabajo, evitando la censura de ideas y propuestas positivas que estén a favor de la Institución y del personal.
- Promover la igualdad de oportunidades sin distinción de género, edad, etnia o creencia.

Imparcialidad y Objetividad

El servidor público del INECOL actuará con igualdad sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Conductas a seguir:

- Ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.
- Evitar enfrentarse a situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de la entidad o de terceros.

- Evitar cualquier situación donde se vea favorecido el servidor público económicamente.

Innovación

Promover la creatividad e implementación de nuevos métodos y tecnologías, a través del desarrollo y la mejora continua para alcanzar la máxima productividad y calidad.

Buscar de manera permanente la actualización y formación profesional para el mejoramiento en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.

Conductas a seguir:

- Asistir puntualmente a las actividades, según el perfil e interés, de capacitación y desarrollo que brinde y promueva el INECOL, así como demostrar disposición para lograr la mejora continua en el desempeño laboral.
- Brindar las facilidades necesarias a los colaboradores, compañeros y al personal a su cargo para tomar cursos de capacitación que organice y promueva el INECOL y otras instituciones.
- Mantener permanentemente actualizados los conocimientos para desarrollar sus funciones participando en la detección de necesidades de capacitación.
- Compartir conocimientos con otros miembros del INECOL, aportando las experiencias personales que coadyuven al cumplimiento de los objetivos, planes y programas del mismo.

Lealtad

Comprometerse para y con el INECOL, observando sus principios en todo momento. Buscar el bien común y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Los servidores públicos del Instituto realizarán sus funciones con lealtad, en apego a las políticas y programas institucionales evitando situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del INECOL o de terceros.

Conductas a seguir:

- Desarrollar su trabajo en apego a los propósitos establecidos en los programas que el Instituto opera, coordina o impulsa, sin involucrar sus intereses económicos, sociales, políticos o de otra índole en perjuicio institucional.
- Actuar con lealtad; cumpliendo con las Leyes, normas y políticas en las relaciones con los proveedores del Instituto.

Liderazgo

Los servidores públicos del INECOL deben convertirse en promotores de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal.

Debe asumirlo dentro del Instituto fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. Los servidores públicos tienen una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de sus compañeros.

Conductas a seguir:

- Actuar siempre con transparencia, entendiendo ésta como un pacto de honradez con la que actúan los servidores públicos con los usuarios de los servicios del Instituto, con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía en general.
- Conducirse siempre con honestidad y congruencia, anteponiendo el interés institucional a los intereses particulares o de terceros.
- Actuar siempre conforme a criterios de justicia y equidad cuando se tome una decisión, sin hacer distinción de ningún tipo por motivos personales.
- Propiciar la participación de sus compañeros de trabajo en la toma de decisiones, mediante el intercambio respetuoso de ideas.
- Participar en reuniones periódicas para dar seguimiento a los planes y estrategias de trabajo, así como a las observaciones que de éstos deriven.
- Abstenerse de utilizar el cargo para obtener beneficios personales de tipo económico, privilegios o favores de cualquier clase, o bien con el fin de beneficiar o perjudicar a terceros.
- Demostrar inteligencia emocional al reconocer los sentimientos propios y ajenos y saber manejarlos.
- Tener valentía y nobleza para hacer lo que se tiene que hacer y ser solidario, escuchar a los demás, comprenderlos y ayudar a quien lo necesita.

Rendición de cuentas

Para el servidor público del INECOL rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Conductas a seguir:

- Realizar sus funciones con eficacia y calidad.
- Contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de los recursos públicos.

Respeto y Tolerancia

El servidor público del INECOL debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que sean diferentes de la propia.

Conductas a seguir:

- Conducirse con dignidad y respeto íntegro hacia sí mismo y hacia todos sus compañeros de trabajo, promoviendo el trato amable y cordial.
- Basar su trato en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en razón de una diferenciación jerárquica, sin hacer distinciones por origen étnico o nacional, la raza, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la apariencia física, o el estado civil.
- Valorar los méritos obtenidos por todo el personal.
- Apoyar a cualquier compañero al atender asuntos laborales.
- Ofrecer a los compañeros y a la ciudadanía en general, un trato respetuoso y cortés, sin importar la jerarquía, el origen étnico o nacional, la raza, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la apariencia física, el estado civil, o las capacidades especiales.

Responsabilidad

Conducirse con apego a normas jurídicas, éticas, morales y civiles para el desarrollo de las tareas asignadas asumiendo las consecuencias de los actos realizados.

Es obligación del personal conducirse con criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo los valores institucionales.

Conductas a seguir:

- Conocer y aplicar las normas y procedimientos que regulan el desempeño de su cargo o nombramiento.
- Promover que sus compañeros actúen en apego a la norma aplicable, a las políticas y procedimientos que regulan la vida institucional.

Trabajo en equipo

Sumar esfuerzos y voluntades para alcanzar juntos metas comunes, cumplir con los objetivos institucionales y obtener la mejora en la calidad y los resultados de los procesos laborales.

Conductas a seguir:

- Evitar ocultar herramientas, utensilios de trabajo o información formal ya sea escrita u oral para el desarrollo de las funciones del área o del Instituto.
- Realizar trabajo en conjunto haciendo a un lado los intereses propios.
- Fomentar la unidad en los equipos de trabajo.
- Incrementar el nivel de comunicación.
- Asumir una actitud positiva y de compromiso ante los proyectos o trabajos que se asignen.
- Aportar todos los conocimientos y habilidades al grupo, con la finalidad de lograr los mejores resultados como equipo.
- Aceptar y respetar las diferencias de pensamiento y personalidad de cada uno de los miembros del equipo, y aprender de sus cualidades y virtudes.
- Reconocer de manera positiva cuando se cometa un error.

Transparencia y confidencialidad

Toda información generada o procesada en el INECOL será tratada de conformidad con la normatividad de la materia, no deberá ser utilizada con fines personales o con motivo contrario a la ley.

Se deberá permitir y garantizar el debido acceso a la información gubernamental.

Ofrecer a la sociedad los mecanismos adecuados para el acceso en forma ordenada, libre y transparente a la información que genere el Instituto, siempre que ésta no se encuentre reservada por razones legales o bien por respeto a la privacidad de terceros o los derechos de autor.

Conductas a seguir:

- Evitar la filtración de información o esparcir rumores o comentarios que dañen la reputación de los compañeros de trabajo y en general de la institución o de la administración para la cual se labora. (i.e. operar bajo radio pasillo, como chismes y rumores infundados).
- Proporcionar información a la sociedad de manera equitativa, sin criterios discrecionales, excepto cuando se justifique la confidencialidad y utilizando los procedimientos establecidos para ello.
- Actuar con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.

- Cuidar la información a su cargo, impidiendo la sustracción, la destrucción, el ocultamiento o la utilización indebida de la misma.
- Entregar la información requerida en los tiempos y formas estipulados con claridad y calidad.

Unidad

Promover la integración de los miembros de la comunidad del INECOL para la persecución y logro de objetivos comunes, con la finalidad de alcanzar la misión y las metas estratégicas de la institución, asegurando que cada actividad sea ejecutada en forma conjunta de manera correcta, con la calidad necesaria, al costo óptimo y en el tiempo esperado.

Conductas a seguir:

- Sumar el esfuerzo individual para constituir una estrategia de comunicación organizacional efectiva, clara, atractiva, oportuna y accesible que consolide la cooperación y la unión entre sus colaboradores para compartir fines, sumar esfuerzos, ampliar capacidades, desarrollar conocimientos y así, cumplir de forma correcta con los objetivos y metas institucionales.
- Compartir a los colaboradores los planes, proyectos y esfuerzos que se realicen para cumplir los objetivos y metas institucionales.
- Transmitir, al interior y al exterior, los avances en el logro de los objetivos y metas.
- Difundir los valores, principios, acciones y conductas de la organización que rigen a la entidad.
- Fomentar el diálogo e intercambio de experiencias entre equipo de trabajo y demás miembros de la institución.
- Propiciar un clima organizacional favorable al desarrollo de las actividades individuales y grupales de los miembros de la institución.
- Detectar factores que puedan afectar la motivación y desempeño de los miembros de la institución.
- Para el logro de la integración de los miembros de la comunidad deberá evitarse toda aquella comunicación que cree confusión y desoriente a los miembros de la entidad; evitando que sea impositiva y que evite la retroalimentación entre colaboradores.

Conflictos de interés.

El personal del INECOL evitará situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del propio Instituto o de terceros. Cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que les corresponden por su empleo, cargo o comisión, representa potencialmente un conflicto de intereses.

Conductas a seguir:

- Actuar con honradez y con apego a las Leyes y normas reglamentarias y administrativas en las relaciones con proveedores y contratistas del Instituto.
- Informar a su jefe inmediato de aquellos asuntos en los que pueda presentarse cualquier conflicto de interés.
- Excusarse de intervenir, con motivo de su empleo, cargo o comisión, en cualquier asunto en el que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar un beneficio personal, para su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios.
- Evitar involucrarse en situaciones que puedan representar un conflicto entre los intereses personales y los intereses del INECOL.

-
- Evitar situaciones en las que existan posibilidades de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que le corresponden por su empleo, cargo o comisión.
 - Abstenerse de aceptar regalos o estímulos de cualquier tipo que pretendan influir en sus decisiones como servidor público del INECOL en perjuicio de la gestión pública.
 - Elaborar cartas de recomendación con profundidad y profesionalismo.
 - Apegarse a los criterios de selección y admisión de estudiantes establecidos por el Comité Académico del Posgrado.
 - Comprometerse con la veracidad de la información referente al estatus de los programas del posgrado.
 - Compromiso para atender y asesorar de manera adecuada y comprometida el número de becarios para los que se cuente con recursos suficientes y adecuados.
 - Respetar los lineamientos establecidos en el Manual de Operaciones del Posgrado para los casos de cambio de asesor o director de tesis.
 - Compromiso para elaborar presupuestos acordes con las necesidades de los proyectos.

CÓDIGO DE ÉTICA

- I. El Código de Ética es el conjunto de principios constitucionales que todo servidor público del INECOL deberá observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función a través de los principios de:

Legalidad.

Los servidores públicos del INECOL, deberán hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someterán su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyan a su empleo, cargo, o comisión, por lo que deberán conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez.

Los servidores públicos del INECOL, se conducirán 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 buscarán o aceptarán compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, ya que estarán conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad.

Los servidores públicos del INECOL, corresponderán a la confianza que el Estado les ha conferido; teniendo una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfaciendo el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares y personales.

Imparcialidad.

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

Eficiencia.

Los servidores públicos del INECOL, actuarán 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 transparente de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

VALORES

- II. Los valores que todo servidor público del INECOL debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones son:

Interés Público.

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

Respeto.

Los servidores públicos del INECOL, se conducirán con austeridad y sin ostentación, otorgando 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 propicien el dialogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos.

Los servidores públicos del INECOL, respetarán los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizándolos, promoviéndolos y protegiéndolos 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.

Respeto a los Derechos Institucionales.

Los servidores públicos del INECOL, tendrán como fin primordial la práctica de valores dentro y fuera del Instituto, por lo que deberán evitar la afectación del patrimonio Institucional, a través del manejo adecuado de la información que pertenece a otros, de cualquier acto de plagio de información, uso indebido de sus licencias, patentes, copyright, marcas registradas, publicaciones en libros o revistas especializadas, autorías, material didáctico, trabajos realizados por estudiantes, información obtenida en medios electrónicos; así como, la autoría injustificada y respetar la propiedad intelectual. Es por eso que con la finalidad de resguardar la integridad de la información que se genera en INECOL, los estudiantes e investigadores visitantes deberán firmar Convenios y/o Cartas de Confidencialidad obligatoriamente.

Igualdad y no discriminación.

Los servidores públicos del INECOL prestarán 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, apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Equidad de género.

Los servidores públicos del INECOL, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán 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.

Respeto a los compañeros, ciudadanos o población en general (Hostigamiento, Acoso o Abuso Sexual, Acoso Laboral y Misoginia)

Los servidores públicos del INECOL, se conducirán con respeto hacia sus compañeros de trabajo, ciudadanos y población en general, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de insinuación sexual física o verbal, personalmente o por medios electrónicos, esto incluye acciones repetidamente orientadas al tema, como conversaciones, comentarios, bromas, materiales y mensajes electrónicos que puedan llegar a molestar a las personas, aún y cuando esto no sea protestado por los presentes. También queda expresamente prohibido

cualquier tipo de acoso, comúnmente denominado a través del término inglés “mobbing” (asediar, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’); así como toda actitud mediante la cual una persona demuestre odio o desprecio hacia el género femenino. Cualquier acto de esta naturaleza es una violación a la ética del Instituto y hace al infractor acreedor a una acción disciplinaria seria, incluyendo la rescisión de su contrato laboral. Consultar artículos 3Bis; 47, fracción VII; 51, fracción II; 994, sección VI, de la Ley Federal del Trabajo.

Son igualmente violatorias a la ética del Instituto las falsas acusaciones de este tipo y serán meritorias de las mismas sanciones. Por tanto, en el caso de cualquier tipo de acusación de acoso sexual o laboral ambas partes deberán ser escuchadas y contarán con derecho a presentar pruebas al Comité de Ética, el cual atenderá con particular atención estos casos privilegiando la asesoría legal de al menos dos expertos independientes sobre el caso, antes de emitir cualquier resolución.

Entorno cultural y ecológico.

Los servidores públicos del INECOL, en el desarrollo de sus actividades evitarán la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumirán 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, promoverán en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Preservación de la salud, seguridad e higiene y protección civil.

Participar activamente en todas las acciones y actividades que impulsen y preserven la salud, la seguridad e higiene, protección civil y medio ambiente del entorno laboral. Participar y en su caso, reportar toda situación que pudiese ser riesgosa para la salud, seguridad e higiene, protección civil y de protección al medio ambiente que instrumenten las autoridades. Separar y reutilizar residuos sólidos como material de oficina, así como el uso de empaques o contenedores reciclables o biodegradables en todas sus áreas, incluidos los comedores bajo concesión o de la institución.

Integridad.

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

Cooperación.

Los servidores públicos del INECOL, colaborarán entre sí con el fin de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas tanto institucionales como gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Liderazgo.

Los servidores públicos del INECOL, serán guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentarán y aplicarán en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Transparencia.

Los servidores públicos del INECOL, en el ejercicio de sus funciones protegerán los datos personales que estén bajo su custodia; privilegiarán el principio de máxima publicidad de la información pública, atenderán con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionarán la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, así mismo difundirán de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Rendición de Cuentas.

Los servidores públicos del INECOL, asumirán plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informarán, explicarán y justificarán sus decisiones y acciones, y se sujetarán a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL INECOL, A.C.

Las presentes reglas se emiten con el fin de regir la conducta de los servidores públicos del INECOL.

Actuación pública.

Los servidores públicos del INECOL que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función, conducirán 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 a 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 político/electorales, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- ñ) 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.
- o) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p) 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.
- q) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

Información pública

Los servidores públicos del INECOL que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función, conducirán su actuación conforme al principio de transparencia y resguardarán la documentación e información gubernamental que tienen 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.

Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

Los servidores públicos del INECOL que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participan en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducirán con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizarán las mejores condiciones para el Estado.

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

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

- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- ñ) 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.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p) 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.

Programas gubernamentales

Los servidores públicos del INECOL que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participan en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizarán 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 interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

Trámites y servicios

Los servidores públicos del INECOL que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atenderán a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

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

Recursos humanos

Los servidores públicos del INECOL, que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegarán a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- ñ) 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.

Administración de bienes muebles e inmuebles

Los servidores públicos del INECOL que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administrarán los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

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

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

Procesos de evaluación

Los servidores públicos del INECOL que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos de evaluación, se apegarán 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) Trascender 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.

Control interno

Los servidores públicos del INECOL que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, deberán apearse a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

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

Procedimiento administrativo

Los servidores públicos del INECOL que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participen en procedimientos administrativos tendrán una cultura de denuncia, respetando 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) No presentar información completa sobre los procedimientos, lo que incluye el motivo de la denuncia y las pruebas.
- c) No permitir que el implicado conozca las causas del procedimiento iniciado en su contra, así como las pruebas en que se sustenta.
- d) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- e) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- f) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- g) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.

Desempeño permanente con integridad

Los servidores públicos del INECOL que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función, conducirán su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

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

- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.
- o) Mostrar una actitud íntegra al no involucrar relaciones sentimentales dentro de sus actividades laborales, no aceptar ni solicitar favores interpersonales ni de índole sexual, a cambio de beneficios personales.

Cooperación con la integridad

Los servidores públicos del INECOL en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperarán con el Instituto, así como 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, 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.

GLOSARIO DE TERMINOS

Acoso: Apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos (Real Academia Española, 2016).

Hostigamiento: Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente (Real Academia Española, 2016).

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer. Art. 5 fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Recursos intangibles: Representa el monto de derechos por el uso de activos de propiedad industrial, comercial, intelectual y otros (ACUERDO por el que se emiten las Reglas Específicas del Registro y Valoración del Patrimonio. DOF: 13/12/2011).

Enunciativa, más no limitativa: se refiere a que según sea el punto de que se trate, las características de calidad de algo que se menciona y que pueden ser compatibles con otras cosas que no se mencionan, se les puede dar el mismo valor a las mencionadas y a las no mencionadas (<http://www.justiciamexico.mx>).

Delito ambiental: es un delito social, pues afecta las bases de la existencia social económico, atenta contra las materias y recursos indispensables para las actividades productivas y culturales, pone en peligro las formas de vida autóctonas en cuanto implica destrucción de sistemas de relaciones hombre – espacio

(<http://www.ecoportal.net/Temas-Especiales/Contaminacion/Sobre la Naturaleza Juridica de los Delitos Ambientales>).

Información pública: Todo registro, archivo, documento o cualquier dato que se recopile, mantenga, procese o se encuentre en poder de los sujetos obligados, que no tenga el carácter de confidencial, ni reservada. Art. 3, Fracc. X (LTAIP).

Información reservada: es aquella información que se encuentra temporalmente sujeta a alguna de las excepciones previstas en los Artículos 13 y 14 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, que se refieren a la Información Reservada o Confidencial.

Información privada: es la que la Ley no permite divulgar porque afecta la intimidad personal, la seguridad nacional o simplemente excluida por la Ley, es decir que pueden ser divulgados con consentimiento del titular.

Cultura de denuncia: crear conciencia para que cualquier funcionario público se pronuncie o se manifieste ante cualquier situación que considere como una falta a los valores éticos, morales y profesionales.

Nota importante:

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: El Artículo 2 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, menciona que son sujetos de esta Ley, los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del artículo 108 Constitucional, y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos públicos federales. En este sentido, el Artículo 108 Constitucional menciona que para los efectos a que alude el Título de las “Responsabilidades de los Servidores Públicos” se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.