



**CÓDIGO DE CONDUCTA DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS
HOSPITAL REGIONAL DE
ALTA ESPECIALIDAD DE
OAXACA.**



OCTUBRE 2017

[Handwritten signatures in blue ink]

PRESENTACIÓN

El Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, como centro de servicios de tercer nivel con mayor prestigio en el Estado, requiere contar con la infraestructura, equipamiento y personal que asegure el cumplimiento de los objetivos plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018; en su Programa de Trabajo Anual, así como en su Misión y Visión Institucional de manera eficiente.

Por esta razón se trabaja de manera continua y coordinada con las diferentes áreas en la mejora de procesos, con el objeto de brindar servicios eficaces y eficientes.

A continuación, se pone a disposición de los servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca que contiene los principios y objetivos básicos de la versión original, aprobada por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés en su Segunda Sesión Ordinaria de Trabajo de fecha 13 de julio de 2016. La revisión y actualización de esta importante herramienta de apoyo al fortalecimiento y cumplimiento de metas institucionales, tiene como objetivo una búsqueda permanente de la excelencia en el servicio y conducta por parte del Servidor Público del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

Las distintas autoridades de esta Entidad, a través de este Comité esperan que con la actualización del presente Código, los colaboradores cuenten con una herramienta que les ayude a reforzar su compromiso con la Institución y, sobre todo con los pacientes que a diario se atienden en las diferentes áreas, de igual forma generar un ambiente de paz, armonía y respeto en las áreas de trabajo teniendo siempre actitud de servicio y regirse con rectitud y transparencia en sus tareas que le sean encomendadas.

Los trabajadores del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, conocen la importancia y la trascendencia de la noble misión que le fue encomendada a nuestra Institución y que con su desempeño contribuyen al cumplimiento de la misma. El trabajo en equipo, unión, cooperación y la convivencia en un ambiente armónico son la base de un trabajo exitoso.

Esa tarea requiere que todas sus actividades diarias estén apegadas a los principios de excelencia, innovación, honestidad, equidad y compromiso para que éstos marquen la pauta de las conductas que deben observar mientras hacen su trabajo diario.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

En cualquier actividad médica o administrativa que se realiza en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, la ética debe estar siempre presente, es por ello que surge la necesidad Actualizar el presente Código de Conducta para regular las transformaciones de que son objeto los poderes públicos, por lo que los servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca deben mantener intactos sus valores para hacer que su trabajo cotidiano realmente trascienda.

Por todo lo anterior, los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés hacemos de conocimiento a todo el personal que forma parte del equipo de trabajo del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, a poner en práctica en sus tareas diarias el presente Código de Conducta y de igual forma solicitamos a la población usuaria de nuestros servicios a continuar apoyando en el fortalecimiento de nuestro Hospital, para beneficio de toda la población oaxaqueña.

San Bartolo Coyotepec, Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 25 de octubre de 2017.

C.P. Magdalena Teresa García Ramos

**Directora de Administración y finanzas y Presidenta
del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca**

"Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés"

CONTENIDO

- I. **Introducción**
- II. **Objetivo**
- III. **Alcance**
- IV. **Marco normativo**
- V. **Misión, visión y valores institucionales.**
- VI. **Principios constitucionales**
- VII. **Valores éticos**
- VIII. **Reglas de integridad**
- IX. **Glosario**

I. INTRODUCCIÓN.

Para consolidar una cultura de ética, fortalecer los valores de los servidores públicos y los valores institucionales que son: Excelencia, Innovación, Honestidad, Equidad y Compromiso, y se vea reflejado en la calidad de atención y la prestación de servicio, consideramos los valores contenidos en el código de ética de los servidores Públicos de la Administración Pública Federal, la Visión y Misión del HRAEO, teniendo en cuenta que los verdaderos cambios se gestan a partir de que los servidores públicos de manera individual y en su conjunto, asuman una verdadera cultura ética y de servicio a la sociedad.

El Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca tiene como propósito, establecer los valores y criterios que rigen el comportamiento de todo su personal, para asegurar el respeto y armonía durante el quehacer diario y asegurar una actuación transparente y honesta en su relación con los usuarios.

El objetivo general del presente documento, es fortalecer los valores institucionales a través de una búsqueda permanente de la excelencia en el servicio y conducta por parte del Servidor Público del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca. Asimismo, todos los servidores públicos tendrán, claro el rol asignado a la institución y hacia dónde se espera evolucione, de manera que puedan establecer el vínculo entre las tareas cotidianas en cada puesto de trabajo y los objetivos del HRAEO. Finalmente, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés al aprobar la actualización y entrada en vigor del Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, cumplen con lo establecido en el Programa de Trabajo Anual del CEPCI.

Cabe mencionar que el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca no sustituye ninguna Ley ni procedimiento establecido y aplicado en la Entidad, sino complementarlos y fortalecerlos; por lo que es importante su conocimiento y cumplimiento para todo el personal que labora en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

Por todo lo anterior, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca solicita a toda la comunidad de esta Entidad a conocer, interpretar, respetar y cumplir este documento y, de esta manera fortalecer el Hospital y el cumplimiento de las metas y objetivos del mismo.

II. OBJETIVO.

El Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca a través del presente Código de Conducta tiene el objetivo general de fortalecer los valores institucionales a través de una búsqueda permanente de la excelencia en el servicio y conducta por parte del Servidor Público del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca. Asimismo, todos los servidores públicos tendrán, claro el rol asignado a la institución y hacia dónde se espera evolucione, de manera que puedan establecer el vínculo entre las tareas cotidianas en cada puesto de trabajo y los objetivos del HRAEO.

De igual forma, con la actualización del presente documento, se tiene el propósito de establecer el comportamiento ético y las Reglas de Integridad al que deben sujetarse los servidores públicos en su quehacer cotidiano y con ello prevenir conflictos de interés, así como el fortalecer los valores institucionales de los servidores públicos bajo los cuales está fundamentada la visión y misión de esta Entidad en el desempeño de su cargo o función dentro del mismo y, garantizar el cumplimiento a los principios constitucionales que los servidores públicos deben observar y que son: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia.

III. ALCANCE.

Las disposiciones contenidas en este Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital regional de Alta Especialidad de Oaxaca, están basadas en 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017 y, deberán ser comprendidas y cumplidas por todo el personal del HRAEO, en el marco de sus funciones, atribuciones y responsabilidades que les confieren su jerarquía, su tipo de contratación y la denominación de su puesto.

Cabe mencionar que el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca no sustituye ninguna Ley ni procedimiento establecido y aplicado en la Entidad, sino complementarlos y fortalecerlos; por lo que es importante su conocimiento y cumplimiento para todo el personal que labora en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca y el lenguaje empleado en su redacción no busca generar ninguna distinción de género, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas representan a ambos sexos.

El presente documento regirá la conducta y actuar de los servidores públicos que laboran en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.

IV. MARCO NORMATIVO.

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1 párrafo quinto en materia de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.*
2. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109.*
3. *Ley General de Responsabilidades Administrativas, en sus artículos 6, 7*
4. *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.*
5. *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Agosto de 2015.*
6. *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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de Agosto de 2017.*
7. *"Los 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, , publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012.*

V. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

MISIÓN

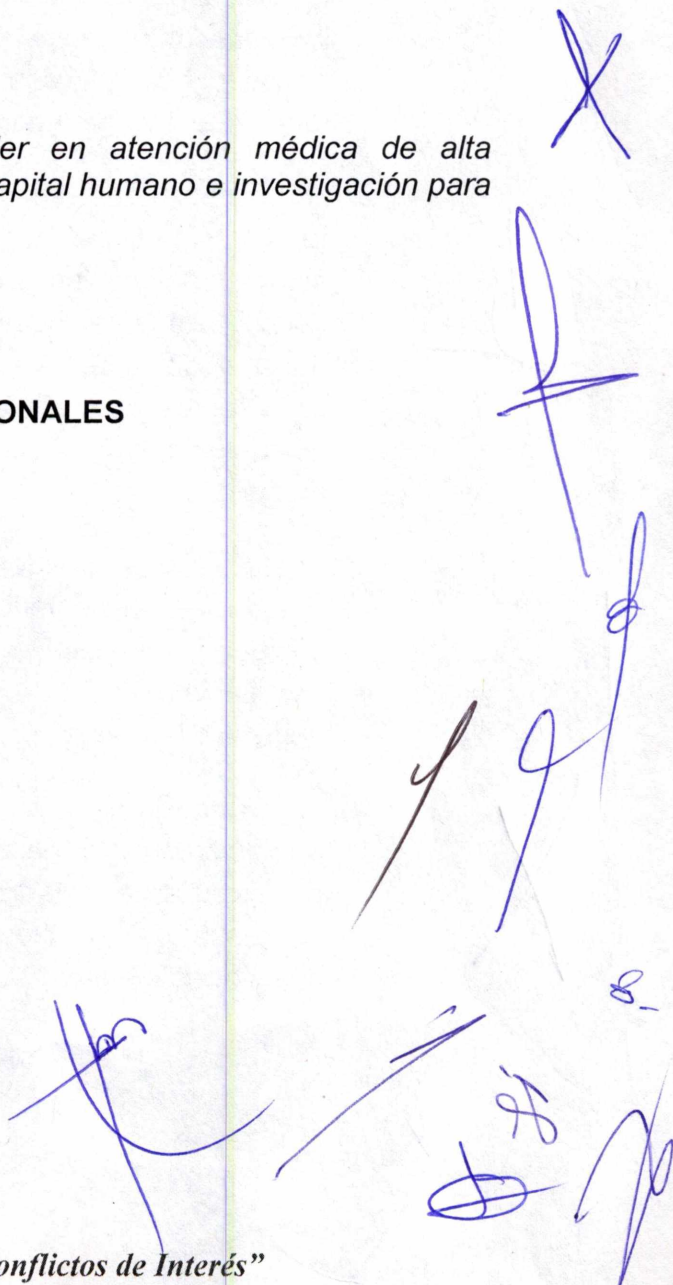
"Somos un Hospital que otorga atención médica de alta especialidad a población adulta, formando capital humano especializado y desarrollando investigación para la salud, a través de procesos innovadores con calidad que contribuyan a mejorar la salud poblacional".

VISIÓN

"Ser el Hospital Regional de referencia, líder en atención médica de alta especialidad, a la vanguardia en formación de capital humano e investigación para la salud".

VALORES INSTITUCIONALES

- Excelencia.
- Innovación.
- Honestidad.
- Equidad.
- Compromiso.



VI. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Los servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca y servidores públicos de la Administración Pública Federal, independientemente de la función, puesto o cargo que desempeñe, debe guiarse por los principios constitucionales que se encuentran estipulados en los artículos 109, Fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y que se describen a continuación:

1. **Legalidad.-** Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir con las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. **Honradez.-** Los servidores públicos del HRAEO se conducen con rectitud sin utilizar su cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
3. **Lealtad.-** Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
4. **Imparcialidad.-** Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden 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.

5. **Eficiencia.** - Los servidores públicos del HRAEO 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 exageración y discrecionalidad indebida en su aplicación.

VII. VALORES ÉTICOS DEL HRAEO

Los trabajadores del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca son servidores públicos de la Administración Pública Federal, independientemente de la función, cargo o comisión que lleven a cabo, por tal motivo su conducta, invariablemente, debe guiarse por los principios constitucionales y con la motivación de cumplir con la noble labor de la salud y la misión del HRAEO, los trabajadores se comprometerán a conocer y promover los valores específicos que a continuación se detallan.

Valores que todo Servidor Público del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca debe anteponer en el desempeño de sus funciones:

1. **Interés Público.-** Los servidores públicos del HRAEO 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.

Tienen la responsabilidad de:

- ✓ Empezar las mejores alternativas para brindar los servicios del HRAEO dejando de lado algún interés personal que pudiese existir.
- ✓ Procurar la más pronta y factible solución a las problemáticas presentadas en el HRAEO.
- ✓ Abstenerse de emitir juicios, conductas e intereses que beneficien o perjudiquen a personas o grupos de personas usuarias de los servicios del HRAEO.

2. **Respeto.-** Los servidores públicos del HRAEO se conducirán con moderación y sin arrogancia, y otorgarán 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 diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Tienen el compromiso de:

- ✓ Abstenerse de ser partícipe de acoso y hostigamiento; sexual y laboral que atente contra los derechos de Servidores Públicos o de cualquier persona.
- ✓ Proporcionar un trato digno, cortes y de respeto; y mantener una convivencia sana y respetuosa con las personas con las que se interactúa en el desempeño de sus funciones en el HRAEO.

3. Respeto a los Derechos Humanos.- Los servidores públicos del HRAEO 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.

4. Igualdad y no discriminación.- Los servidores públicos del HRAEO 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.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- ✓ Se comprometen a desempeñar el trabajo evitando favoritismos, distinciones y discriminación por edad; origen étnico, etc.
- ✓ Se desempeñan con Imparcialidad, Honradez, Igualdad y Justicia el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, reportando de forma inmediata a sus superiores cualquier situación que pueda comprometer la actividad profesional o pueda constituir conflictos de interés.
- ✓ Cuidan de la salud de los pacientes con apego al sentido de pertenencia, es decir, con Lealtad y Compromiso Institucional hacia el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, que impere el Respeto a los pacientes, el Respeto a la Vida, la Generosidad y sobre todo la Humildad lo que permitirá a cada servidor público identificarse objetivamente y actuar por el bien de los demás

5. Equidad de Género.- Los servidores públicos del HRAEO 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 en el HRAEO.

- ✓ Promover la cultura de igualdad de oportunidades en los servidores públicos del hospital y público en general.

6. Entorno Cultural y Ecológico.- Los servidores públicos del HRAEO en el desarrollo de sus actividades evitan 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.

- ✓ Contribuir haciendo el compromiso del cuidado del medio ambiente mediante el buen uso de los recursos de los que dispone el HRAEO como: agua, luz y materiales que representen un daño al ecosistema.

"Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés"

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- 7. Integridad.-** Los servidores públicos del HRAEO actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su cargo o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
- ✓ Desempeñar sus funciones con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Y que sus acciones sean congruentes con los principios del HRAEO.
 - ✓ Ser congruentes en el desempeño de sus funciones con el logro de los objetivos del HRAEO.
- 8. Cooperación.-** Los servidores públicos del HRAEO 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 los ciudadanos en sus instituciones.
- ✓ Promover el desarrollo de un ambiente de trabajo que favorezca el trabajo en equipo, el cumplimiento del cargo de cada uno de los servidores públicos del HRAEO y con ello alcancen los objetivos previstos en los planes de trabajo del HRAEO.
 - ✓ Tomar en cuenta y reconocer las aportaciones de los compañeros en la toma de decisiones y el logro de los objetivos.
- 9. Liderazgo.-** Los servidores públicos del HRAEO son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
- ✓ Evitar mal uso de su puesto o cargo en el HRAEO para favorecer personas o instituciones, con la promesa de recibir dinero o beneficios personales.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- ✓ Abstenerse de hacer mal uso de los recursos materiales, humanos o financieros para fines personales o distintos a los asignados por el HRAEO.
- ✓ Apegarse a las disposiciones normativas del HRAEO para delegar responsabilidades y funciones.
- ✓ Aplicar la normatividad correspondiente para el cumplimiento de los horarios de trabajo para los servidores subordinados.

10. Transparencia.- Los servidores públicos del HRAEO en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven; y en el ámbito de su competencia, difundan de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueva un gobierno abierto.

- ✓ Comprometerse al responsable uso de la información como: datos personales, información del HRAEO o de otras instituciones.
- ✓ Atender dentro de su competencia los requerimientos o resoluciones del OIC.
- ✓ Cumplir con los requerimientos formulados en tiempo y forma ya sea de órganos procuradores de justicia o autoridades administrativas del HRAEO.

11. Rendición de Cuentas.- Los servidores públicos del HRAEO asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su 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.

- ✓ Garantizar el acceso a la información pública con apego a lo establecido por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

"Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés"

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- ✓ Mostrar disponibilidad en la evaluación de sus funciones por parte de los ciudadanos.

12. Excelencia.- Los servidores públicos del HRAEO orientan su trabajo a los usuarios y al logro de sus objetivos con la finalidad generar crecimiento en el HRAEO.

- ✓ Desempeñar sus funciones con responsabilidad capacidad para el bien hacer, ser virtuoso y procurar los mejores resultados acordes con los parámetros establecidos por el HRAEO

13. Amabilidad.- Los servidores públicos del HRAEO en el desempeño de sus funciones como una constante, asumen una actitud amable, respetando y considerando siempre a usuarios, compañeros y familiares de los usuarios.

- ✓ Desempeñar sus funciones de acuerdo al cumplimiento de los estándares de calidad y calidez en el servicio, otorgando atención con respeto a los derechos de los pacientes.

VIII. REGLAS DE INTEGRIDAD

1. De la Actuación pública.

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) 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 servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- 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.
- 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 otros servidores públicos 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. De la Información pública.

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) 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. De las Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.

El servidor público 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 está; 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.
- 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. De los Programas gubernamentales.

El servidor público 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 la 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.

5. De los Trámites y servicios

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- 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. De los Recursos humanos

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

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) 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.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- 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.
- 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. De la Administración de bienes muebles e inmuebles

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

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

- a) 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.

8. De los Procesos de evaluación

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

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

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Traspasar 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. Del Control interno

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

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

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin 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.

10. Del Procedimiento administrativo

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

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

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.

- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que 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. Del Desempeño permanente con integridad

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

- a) 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 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.

12. De la Cooperación con la integridad

El servidor público 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. Del Comportamiento digno.

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

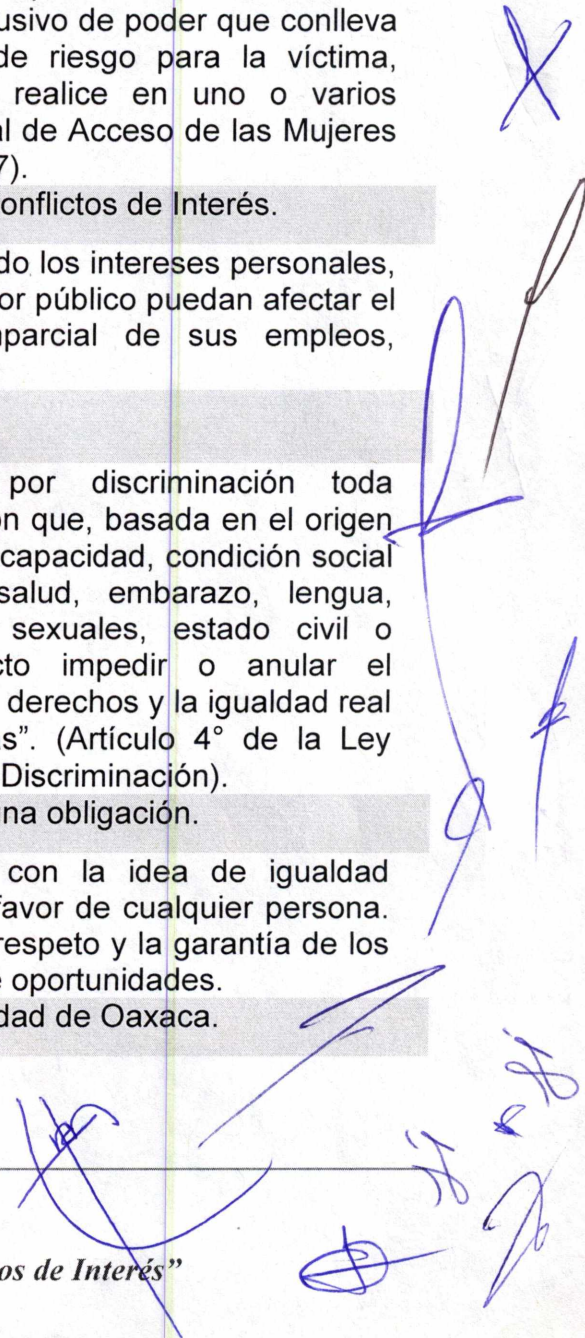
Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- 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.

IX. GLOSARIO

CONCEPTO	DEFINICIÓN
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. (Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).
Acoso sexual	Es una forma de violencia 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. (Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007).
CEPCI	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
Conflicto de Interés	La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
Dádiva	Donativo o regalo desinteresado.
Discriminación	Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad o 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". (Artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).
Eludir	Evitar con astucia una dificultad o una obligación.
Equidad	Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.
HRAEO	Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.



Hostigamiento sexual

Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Integridad

Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Justicia

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso concreto. Es obligación de cada servidora y servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

Normas

Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

Reglas de integridad

Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente Código.

Respeto

Característica consistente en otorgar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante; así como para reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

Transparencia

Conjunto de políticas que definen las iniciativas y los procedimientos a través de los cuales los organismos de gobierno compilan, administran, organizan, usan, conservan o destruyen, difunden y entregan a las personas solicitantes la información contenida en los documentos que hayan generado, adquirido, transformado o conservado.


Valores

Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"
Firma de aprobación de acuerdo a lista de asistencia Tercera Sesión Extraordinaria de Trabajo 2017 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del HRAEO.

C.P. Magdalena Teresa García Ramos

Directora de Administración y Finanzas


Presidenta

D.S.P. Erick Azamar Cruz

Director de Planeación, Enseñanza e Investigación.


Primer Miembro Propietario Temporal

Dra. Alba Osorio Alcalá

Subdirección de Enseñanza e Investigación


Segundo Miembro Propietario Temporal

C.P. Sandra Ovseyevitz Ramírez

Jefa del Departamento de Nómina.


Tercer Miembro Propietario Temporal

MAIS. Yadira Hernández Hernández


Cuarto Miembro Propietario Temporal

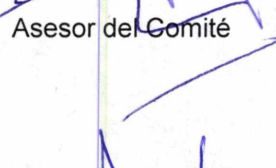
Lic. Gerardo Ruíz Luis.

Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos.


Asesor del Comité

C.P. Santiago Rojas.

Titular del Área de Auditoría Interna; y Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del Órgano Interno de Control en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca.


Asesor del Comité


C.P. Marina Inés Ortiz López.

Jefa de Departamento adscrita al Órgano Interno de Control en el HRAEO.


Asesor del Comité

L.A. Alberto Castellanos Reyes,

Subdirector de Recursos Humanos.


Secretario Ejecutivo

Piaget Angel Smeret Lopez

Felis Eduardo Rodriguez Gallardo

