



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



SIAP

SERVICIO DE INFORMACIÓN
AGROALIMENTARIA
Y PESQUERA

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA

2022

Ratificado en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética,
celebrada el día 15 de junio de 2022.

Av. Benjamin Franklin 146, Escandón II Secc, 11800, Ciudad de México, CDMX
Tel. (55) 3871 8500, www.gob.mx/siap



2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

[Handwritten signatures in blue ink]



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	3
III. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	5
IV. MARCO LEGAL.....	5
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD	7
VI. MISIÓN Y VISIÓN DEL SIAP	7
VII. CARTA DE INVITACIÓN DE LA DIRECTORA EN JEFE	8
VIII. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.....	9
IX. VALORES	13
X. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	16
XI. CONDUCTAS QUE DEBEN APLICAR LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL SIAP.....	32
XII. CARTA COMPROMISO	36
XIII. RIESGOS ÉTICOS.....	37
XIV. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA. 39	
XV. ANEXOS	40
XVI. FIRMAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.....	41

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including 'C', 'A', 'Damián', 'F', and others.



I. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de la Función Pública dio a conocer, en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 2020, el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

En el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), en congruencia con los objetivos de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, estamos comprometidos en establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de las personas Servidoras Públicas, así como en crear las bases mínimas para que todo órgano del Estado mexicano establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

El presente documento es el resultado de las acciones concretas que hemos establecido para responder a nuestro objetivo, y afirmar el compromiso que tenemos con la ética, la integridad, la prevención de conflictos de interés, la no tolerancia a la corrupción, así como la desaprobación de las conductas discriminatorias y de hostigamiento y acoso sexual.

El Código de Conducta de las personas servidoras públicas del SIAP, se vincula con el Código de Ética de la Administración Pública Federal y considera las Reglas de Integridad, así como su Visión, Misión y Objetivos, que se traducen en comportamientos éticos cultivados por las personas Servidoras Públicas adscritas a este Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, cuyo objetivo es clarificar los principios, valores y las Reglas de Integridad que orienten su quehacer diario, y así construir una nueva cultura encaminada a la imagen positiva y de confianza en el empleado y en el SIAP, por parte de la sociedad.

Los valores, como guías del comportamiento, por sí mismos son apreciados, pues se enfocan en lograr una mejor convivencia y satisfacción personal. Desde el momento que nacemos, los valores nos conforman como seres humanos, nos sitúan en sociedad y la influencia de nuestra familia nos reconoce dignos de ser apreciados y bien tratados.



Actuando bajo el amparo de estos principios morales, disfrutamos de la vida en libertad y en armonía. Aún sin ser totalmente conscientes de su presencia en nuestras vidas, son las coordenadas que utilizamos para decidir y ejecutar acciones concretas, y nos indican lo que es bueno para alcanzar un equilibrio y una mejor calidad de vida. Nos proporcionan satisfacción, elevan nuestra autoestima y nutren nuestra identidad. En el SIAP, los valores que ponderamos en nuestro actuar son: la confianza, la responsabilidad, el bienestar social y el esmero en nuestra labor, ya que son los que corresponden directamente a nuestra misión y visión institucional.

En el acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, los valores se definen como: "Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público".

El tiempo en el que vivimos se caracteriza por una multitud de voces que nos indican distintas opciones para conducirnos, resolver problemas o enfrentar situaciones de vida. Es de vital importancia ponernos de acuerdo con el significado de los referentes que nos guían y ubican en razón del anhelo por alcanzar el bienestar individual, institucional y social en equilibrio.

Cabe señalar que, es obligación de todas las personas Servidoras Públicas del SIAP conocer y dar cabal cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad, referenciados en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.

De ahí la importancia de la difusión del presente Código de Conducta y de las demás disposiciones aplicables en la materia a todas las personas Servidoras Públicas del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, cuya aplicación no solo observe el ámbito laboral, sino también el personal y familiar, para que, con ello, se tenga un trato amable y tolerante dentro y fuera de este Órgano Administrativo; por tal motivo, el SIAP es promotor y garante de la igualdad de derechos y libertades constitucionales, así como del acceso pleno y equitativo a las condiciones laborales óptimas del personal.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten initials and signatures in blue ink.





II. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actuación bajo Conflicto de Interés: falta administrativa grave a la que se refiere el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivos de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal.

Acuerdo por el que se emite el Código de Ética: tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

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.

Austeridad Republicana: conducta republicana y política de Estado que los entes públicos, así como los Poderes Legislativo y Judicial, las empresas productivas del Estado y sus empresas subsidiarias, y los órganos constitucionales autónomos, están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Código de Conducta: instrumento deontológico del SIAP en el que se especifica, de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, observando lo previsto en la Ley Federal de Austeridad Republicana.

Comité de Ética o CE: Comité de Ética del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera.



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

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

DOF: Diario Oficial de la Federación.

Hostigamiento Sexual: es el ejercicio del 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.

Personas Servidoras Públicas: término incluyente que hace referencia a todas aquellas personas que trabajan al servicio del Estado. Se entiende también como aquellas personas que se encargan de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar a la sociedad.

SIAP: Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER).

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

Unidad de Ética: Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.



III. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Que las personas Servidoras Públicas del SIAP apliquen y sujeten su actuación cotidiana a las conductas establecidas, con base en los principios, valores y reglas de integridad, favoreciendo el comportamiento ético en su desempeño laboral, los Derechos Humanos, la igualdad y no discriminación, cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, el combate a la corrupción, la prevención de conflictos de interés y la austeridad republicana, con el fin de que sus actos coadyuven a la misión, visión y cumplimiento de objetivos del SIAP.

IV. MARCO LEGAL

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, *publicado en el DOF el 12 de julio de 2019.*
- ❖ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, *publicada en el DOF de la última reforma del 5 de abril 2022.*
- ❖ Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, *publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021.*
- ❖ Ley General de Responsabilidades Administrativas, *publicada en el DOF de la última reforma del 22 de noviembre de 2021.*
- ❖ Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, *publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021.*
- ❖ Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, *publicada en el DOF el 20 de mayo de 2021.*
- ❖ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, *publicada en el DOF de la última reforma del 18 de mayo de 2022.*
- ❖ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *publicada en el DOF de la última reforma del 29 de abril de 2022.*
- ❖ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *publicada en el DOF de la última reforma del 17 de mayo de 2022.*
- ❖ Ley Federal de Austeridad Republicana, *publicada en DOF el 19 de noviembre de 2019.*



- ❖ Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, *publicado en DOF el 3 de mayo de 2021.*
- ❖ Reglamento Interior del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, *publicado en DOF el 29 de agosto de 2013.*
- ❖ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *publicada en el DOF el 14 de marzo de 2014.*
- ❖ Código de Ética de la Administración Pública Federal, *publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022.*
- ❖ Acuerdo que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, *publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.*
- ❖ Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la Promoción y Operación del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, *publicado en el DOF el 11 de junio de 2020.*
- ❖ Acuerdo por el que se da a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, *publicado el 19 de noviembre de 2019.*
- ❖ Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, *publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de julio de 2017.*
- ❖ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, *publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 3 de enero de 2020 y su aclaración del 7 de abril de 2021.*





V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código es de observancia obligatoria para todas las Personas Servidoras Públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el SIAP, sin importar el régimen de contratación, nivel de responsabilidad o funciones, por lo que todo el personal debe aplicar y sujetar su actuación a las conductas que establece, con base en los principios, valores y Reglas de Integridad de Actuación Pública enunciados en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.

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

VI. MISIÓN Y VISIÓN DEL SIAP

Misión

Proveer información confiable, oportuna y relevante a los agentes económicos y tomadores de decisiones del sector agroalimentario y pesquero de México.

Visión

Ser un referente nacional e internacional en la generación de información agroalimentaria y pesquera.



VII. CARTA DE INVITACIÓN DE LA DIRECTORA EN JEFE

PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS
DEL SERVICIO DE INFORMACIÓN
AGROALIMENTARIA Y PESQUERA
PRESENTES



El presente Código de Conducta, elaborado por el Comité de Ética, es el instrumento que orienta y rige el comportamiento ético que debemos adjudicarnos las personas Servidoras Públicas del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera en nuestro quehacer diario; asimismo, es fundamental observar su compromiso en nuestras actividades cotidianas, fomentando una cultura de integridad, refrendar el compromiso con la adopción de la nueva ética pública, lo que sin duda coadyuva a la consecución de nuestra misión y visión institucional.

En este sentido, invito a todas las personas Servidoras Públicas que formamos parte de este órgano desconcentrado, para que juntos asumamos el compromiso con los principios constitucionales y legales, los valores y las reglas de integridad de la actuación pública, delimitando las conductas dignas y su aplicación entre nosotros, el fortalecimiento de la transparencia y la erradicación de cualquier acto de corrupción, la generación de condiciones de igualdad entre las personas, la prevención de conflictos de intereses, erradicar la discriminación, cero tolerancia al hostigamiento sexual y el acoso sexual, observando los principios de austeridad republicana.

LIC. PATRICIA ORNELAS RUIZ

DIRECTORA EN JEFE



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.



VIII. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

Las personas servidoras públicas del SIAP se rigen y aplican los Principios Constitucionales y Legales que a continuación se describen, de conformidad con los artículos 23, segundo párrafo de la Ley Federal de Austeridad Republicana; 1, fracción II, 4, fracción I, 23 y Cuarto Transitorio del Código de Ética, en correlación con el numeral Décimo Primero de los "Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas", el numeral 8, fracción XIII de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal y el numeral 43 de Lineamientos Generales, todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán emitir y publicar su correspondiente Código de Conducta.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Estos principios son parte íntegra del presente Código, por tal motivo, se hacen propios del SIAP, definiéndose de la siguiente forma:

1. LEGALIDAD

Las personas servidoras públicas del SIAP cumplen con las normas que expresamente les confieren; someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

2. HONRADEZ

Las personas servidoras públicas del SIAP se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener algún beneficio, ventaja personal a favor de terceros, no buscan ni aceptan compensaciones, prestaciones, obsequios 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

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

4. IMPARCIALIDAD

Las personas servidoras públicas del SIAP dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios a organizaciones o preferencias personales, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones para ejercer sus funciones de manera objetiva.

5. EFICIENCIA / EFICACIA

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

PRINCIPIOS LEGALES

- 1) **Economía.** - Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.
- 2) **Disciplina.** - Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.



- 3) **Profesionalismo.** - Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que lleguen a tratar.
- 4) **Objetividad.** - Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.
- 5) **Transparencia.** - Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan, y que, en el ámbito de su competencia, difundan de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.
- 6) **Rendición de Cuentas.** - Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.





- 7) **Competencia por Mérito.** - Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos, mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
- 8) **Integridad.**- Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, y ajustan su conducta frente a todas las personas con las que se vinculan u observan su actuar para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.
- 9) **Equidad.**- Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Los documentos que se indican pueden ser consultados en la siguiente liga:

<http://infosiap.siap.gob.mx/gobmx/etica/transparencia.html>



IX. VALORES

Las personas servidoras públicas del SIAP observan en su actuar los valores de interés público, señalados en el *"Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal"* publicado el 5 de febrero de 2019 y el *"Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas"* del 12 de octubre de 2018.

Valores que los servidores públicos del SIAP deberán anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

- 1) **Interés Público.** - Las personas servidoras públicas del SIAP buscan 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.
- 2) **Igualdad y No Discriminación.** - Las personas servidoras públicas del SIAP prestan sus servicios a todas las personas, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad, filiación política, estado civil, situación, responsabilidades familiares, idioma o cualquier otro motivo.
- 3) **Cooperación.** - Las personas servidoras públicas del SIAP, colaboran entre sí, propiciando trabajo en equipo, para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes, programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



- 4) **Liderazgo.** - Las personas servidoras públicas del SIAP 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.
- 5) **Respeto.** - Las personas servidoras públicas del SIAP, se conducen con austeridad, sin ostentación; otorgando un trato digno y cordial a las personas en general, compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés, aplicando de manera armónica los instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficiencia y el interés público.
- 6) **Respeto a los Derechos Humanos.** - Las personas servidoras públicas del SIAP respetan los derechos humanos en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizando, promoviendo y protegiendo de conformidad los Principios de Universalidad que establecen que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia, vinculados íntimamente entre sí; de Individualidad que conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables; de Progresividad que prevé que estén en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su potencial.
- 7) **Equidad de Género.** - Las personas servidoras públicas del SIAP, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que mujeres y hombres accedan con las mismas condiciones, oportunidades de bienes, servicios públicos a programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales.





- 8) Entorno Cultural y Ecológico. - Las personas servidoras públicas del SIAP, en el desarrollo de sus actividades, evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación; además promueven en la sociedad la protección, conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Los documentos que se indican, pueden ser consultados en la siguiente liga:

<http://infosiap.siap.gob.mx/gobmx/etica/transparencia.html>



X. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las personas servidoras públicas del SIAP, en el ámbito de sus funciones deben incorporar las reglas de integridad, que se describen en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado el 08 de febrero de 2022.

En virtud de lo anterior, y considerando la naturaleza del SIAP, es preciso adoptar las reglas de actuación pública, desempeño permanente y cooperación con la integridad, mismas que se realizan de la siguiente forma:

I.- ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y COOPERACION DE LA INTEGRIDAD.

La persona servidora pública del SIAP, aspira a un servicio público de excelencia, actúa y desempeña sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el formato e implantación de las acciones que fortalezcan la ética pública.

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 apearse 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.



- 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.- TRÁMITES Y SERVICIOS

La persona servidora pública del SIAP, atiende los trámites y servicios que demande la población, actúa con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial.

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.

3.- RECURSOS HUMANOS

La persona servidora pública del SIAP, impulsa un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promueve en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación, asimismo, aplica rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.

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.

- 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.

4.- INFORMACIÓN PÚBLICA

La persona servidora pública del SIAP, consolida la transparencia y rendición de cuentas, garantiza, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a información pública que tiene bajo su cargo, tutelado en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en los términos que fijen las normas gubernamentales.

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.

5.- CONTRATACIONES PÚBLICAS

La persona servidora pública del SIAP, asegura la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obra pública y servicios relacionados con las mismas, actúa con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana y transparencia.

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.
- 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.

6.- PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

La persona servidora pública del SIAP, se sujeta a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo de los programas que deriven de éste.



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.





7.- LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

La persona Servidora Pública del SIAP, que lleva a cabo el trámite de Licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verifica el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuara con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del Interés público.

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

- a) Otorgar licencias, permisos, autorización o concesiones, ignorado los requisitos, reglas y disposiciones.
- b) Actuar con preferencia o favoritismo en los proceso de autorización de licencias, permisos, autorizaciones o concesiones.
- c) Omitir, notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- d) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita que afecte a los servidores públicos.

8.- ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

La persona servidora pública del SIAP, a fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles, realiza las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en caso enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos.

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



9.- CONTROL INTERNO

La persona servidora pública del SIAP, para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia, y economía; garantiza la salvaguarda de los recursos públicos; previene riesgos de incumplimientos, y advierte actos de corrupción, actúa con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas.

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.- PROCESOS DE EVALUACIÓN

La persona servidora pública del SIAP, con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectúa los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.

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.

11.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

La persona servidora pública del SIAP, que participa en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Federal, se conduce con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

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 de la Administración Pública Federal 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 de la Administración Pública Federal o al Código de Conducta

Los documentos que se indican, pueden ser consultados en la siguiente liga:

<http://infosiap.siap.gob.mx/gobmx/etica/transparencia.html>



XI. CONDUCTAS QUE DEBEN APLICAR LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL SIAP

Directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse 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 buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que 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;
- V. Actuar 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;
- VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
- VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;



- VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;
- IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones y
- X. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.
- XI. Utilizar la información proporcionada por otras instituciones gubernamentales exclusivamente para el desempeño de sus funciones.
- XII. Brindar un trato respetuoso, imparcial, transparente tanto a usuarios como a las personas servidoras públicas dentro del organismo y de otras dependencias, entidades y órdenes de gobierno.
- XIII. Conducirse con decisiones que se encuentren enfocadas al cumplimiento del servicio público encomendado y que conduzcan al logro de las metas institucionales.

Las acciones que debemos observar todas las personas servidoras públicas que conformamos el SIAP, para delimitar las siguientes conductas que pudieran presentarse por constituir áreas de riesgos éticos son:

- 1. Como persona servidora pública del SIAP soy eficiente, transparente y observo las medidas de austeridad en el uso, destino y ejercicio de los recursos públicos.
- 2. Como persona servidora pública del SIAP comunico e informo financiera, presupuestaria y operacionalmente de forma completa, clara y precisa, de acuerdo con las políticas y normas de divulgación y confidencialidad aplicables en la materia.



3. Como persona servidora pública del SIAP empleo los recursos materiales y/o financieros institucionales, de forma racional y atendiendo las disposiciones en materia de austeridad.
4. Como persona servidora pública del SIAP, implemento mejoras prácticas y procesos para evitar la corrupción y/o prevenir cualquier conflicto de interés.
5. Como persona servidora pública del SIAP aplico el principio de equidad en los procesos de contrataciones de los recursos humanos, fomentando la igualdad de género y la No discriminación.
6. Como persona servidora pública del SIAP salvaguardo la documentación e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
7. Como persona servidora pública del SIAP utilizo apropiadamente la información documental y de las bases de datos a las que tengo acceso o que haya obtenido con motivo de mi empleo, cargo, comisión o funciones, observando el principio de máxima publicidad.
8. Como persona servidora pública del SIAP colaboro con otras personas servidoras públicas, propiciando el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
9. Como persona servidora pública del SIAP soy empático del cuidado de involucrar un lenguaje incluyente, en la información y en publicaciones emitidas.
10. Como persona servidora pública del SIAP actúo adecuadamente para preservar, resguardar, custodiar y proteger los bienes patrimoniales.
11. Como persona servidora pública del SIAP identifico y gestiono los conflictos de intereses.



12. Como persona servidora pública del SIAP actúo con compromiso y convicción para erradicar el hostigamiento y acoso sexual o cualquier acto y/o tipo de violencia contra las personas.
13. Como persona servidora pública del SIAP actúo con total respeto a todas las personas dentro y fuera de la institución.
14. Como persona servidora pública del SIAP actúo con integridad y me reconozco como un actor central en la consolidación de la nueva ética pública.



[Handwritten signatures and marks in blue ink]



XII. CARTA COMPROMISO

Atendiendo a las disposiciones en materia de austeridad, se anexa el formato de la carta compromiso que todas las personas servidoras públicas del SIAP suscribirán para dejar constancia que conocen y comprenden el Código de Conducta, y asumen el compromiso de observar estrictamente su cumplimiento durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, esta carta compromiso deberá ser enviada al correo electrónico del Comité de Ética: comite.etica@siap.gob.mx, a los 30 días posteriores de entrar en vigor el presente Código de Conducta.

Formato de Carta Compromiso



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



SIAP

SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL

COMITÉ DE ÉTICA DEL SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA
PRESENTE

Por medio de la presente, manifiesto que tengo conocimiento que el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP), cuenta con un Código de Conducta, donde se establece y especifica de manera puntual y concreta la forma en que todas las personas servidoras públicas debemos aplicar y conducirnos a través de los Principios, Valores y Reglas de Integridad contenidas en el documento.

Por lo anterior, protesto conocer, comprender y cumplir el Código de Conducta del Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, durante todo el tiempo que me desempeñe en mi empleo, cargo o comisión dentro y fuera de la institución, y de conformidad con la referida Ley Federal de Austeridad Republicana y sus lineamientos.

Ai respecto, reitero mi compromiso en promover, respetar y fomentar los Principios, Valores y Reglas de Integridad contenidas en el Código de Conducta, denunciando cualquier acto en el que se observe y transgreda su incumplimiento.

Por último, hago de su conocimiento que la presente carta compromiso se suscribe voluntariamente.

ATENTAMENTE

Nombre:
Puesto:
Unidad Administrativa Adscrita: Dirección de:
Teléfono y Extensión:
Correo electrónico institucional:

Av. Benjamín Franklin 146, Escandón II Secc. 11800, Ciudad de México, CDMX
Tel. (55) 3671 8500 www.gob.mx/siap



2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA














XIII. RIESGOS ÉTICOS

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, se establece la erradicación de la corrupción del sector público como uno de los objetivos centrales de la actual Administración. Para tal propósito se señala, que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de todas sus facultades legales a fin de “asegurar que ningún servidor público pueda beneficiarse del cargo que ostente, sea del nivel que sea, salvo en lo que se refiere a la retribución legítima y razonable por su trabajo”.

Erradicar la corrupción requiere del empleo de diversas herramientas. Una de ellas es fortalecer la cultura de integridad gubernamental mediante la identificación de riesgos éticos en los procesos institucionales de cada organismo público entendidos como situaciones en las que cualquier persona servidora pública pudiera, potencialmente, transgredir uno o más principios, valores o reglas de integridad, y con base en tal ejercicio, impulsar la implementación de controles efectivos, para cerrar la puerta a posibles hechos de corrupción.

Con el fin de contribuir a la gestión y mitigación de los riesgos de Integridad como una estrategia de colaboración en la prevención y combate a la corrupción en el SIAP, el Comité de Ética, llevó a cabo las siguientes acciones de trabajo conforme a las disposiciones establecidas en el Programa Anual de Trabajo y el Tablero de Control de los ciclos 2020, 2021 y 2022:

Ciclo 2020.- Con base en las atribuciones de cada área administrativa del SIAP, se identificaron cinco procesos sustantivos en los cuales, desde el punto de vista de los/las integrantes del Comité, las personas servidoras públicas que intervienen en su realización podrían ser susceptibles a riesgos éticos. Para mayor información, véase el desarrollo de la Actividad 5.1.1 del Programa Anual de Trabajo 2020, en el apartado de Anexos del presente documento.

Ciclo 2021.- El Comité de Ética tuvo un acercamiento y diálogo con las y los responsables centrales de cada uno de los procesos susceptibles a riesgos éticos previamente seleccionados. Ello a efecto de conocer los controles que, en su caso, ya existen o aquellos que se considere que podrían implementarse, con el fin de prevenir o mitigar la frecuencia e impacto de los riesgos éticos considerados.



Posteriormente, del conjunto de procesos revisados, el CE seleccionó al que consideró tiene mayores riesgos éticos, o que de llegar éstos a materializarse podrían tener un mayor impacto en la institución.

Por lo anterior, el CE elaboró una propuesta de acciones a implementar para mitigar y/o prevenir dichos riesgos éticos. Para mayor información, véase el reporte para la Implementación de Controles de Integridad en procesos del Comité de Ética 2021, en el apartado de Anexos del presente documento.

Ciclo 2022.- Para el presente ciclo, se deberá dar seguimiento a las observaciones y acciones sugeridas por el Comité de Ética del proceso sustantivo susceptible a riesgos éticos:

Área o Dirección	Proceso Sustantivo	Mayor riesgo	Riesgo Específico
Dirección de Eficiencia Administrativa	5. Administrar los recursos financieros del SIAP conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.	Falta de honradez en el ejercicio de los recursos financieros institucionales para fines distintos a los asignados.	Falta de economía en la administración del gasto público institucional.

Handwritten marks: a checkmark and a small 'x'.

Handwritten signature: "Dulce" with a flourish.

Handwritten signature: "G." with a flourish.

Handwritten signature: "Ricardo Flores" with a flourish.





XIV. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.

El Comité de Ética del SIAP es la instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría del presente Código de Conducta, y en el ámbito de sus atribuciones, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI), de la Secretaría de la Función Pública.

Por lo anterior, se anexa información de contacto para proporcionar asesoría y consulta en materia de ética pública y conflicto de intereses, así como para presentar denuncias por incumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta institucional:

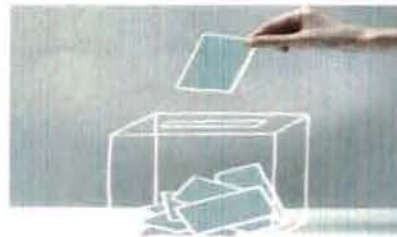


Teléfono: 55 3871 8500

Extensiones de Atención: 48190 y 48260

Correo electrónico: comite.etica@siap.gob.mx

También contamos con un "Buzón Físico" para depositar denuncias al incumplimiento al Código de Conducta, ubicado en la planta baja del inmueble, a un costado de la sala de espera del consultorio médico del SIAP.



El presente Código de Conducta, entrará en vigor al siguiente día de su publicación en la página web del SIAP, apartado transparencia, sección Comité de Ética.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.



XV. ANEXOS



[Handwritten signatures and marks in blue ink]



XVI. FIRMAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

Presidenta del Comité

Lcda. Jazmín Ramírez Guzmán
Directora de Eficiencia
Administrativa

Presidente Suplente

Lic. Jorge Gustavo Tenorio Sandoval
Director de Análisis Estratégico

Secretario Ejecutivo

Lic. Roberto Daniel Castillo Urcid
Subdirector de Administración

Secretaria Ejecutiva Suplente

C.P. Lourdes Abigail Viveros Chaparro
Jefa de Departamento de
Modernización Administrativa

Miembro del Comité

C.P. Homero Enrique Trejo Díaz
Titular del Área de Auditoría
Interna, de Desarrollo y Mejora de
la Gestión Pública en Agricultura

Miembro del Comité

Lic. Jesús Arturo Téllez Quiroz
Auditor del Órgano Interno de Control
en Agricultura





AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



SIAP

SERVICIO DE INFORMACIÓN
AGROALIMENTARIA
Y PESQUERA

Secretaria Técnica

C. Irma Lucía Guzmán Rosas
Analista Administrativo "B"

Secretaria Técnica Suplente

Lic. Melissa Patlán Rodarte
Técnica Especializada

Miembro Electo Propietario

I.S.C. Elia Guerrero Peña
Directora de Soluciones
Geoespaciales

Miembro Electo Suplente

Mtro. Andrés Isaac Ruiz Arias
Director de Tecnologías de la
Información

Miembro Electo Propietario

Lic. José María Arroy Vargas
Subdirector de Estadística Básica
Agrícola

Miembro Electo Suplente

Ing. Vivian Aleida Escobedo López
Subdirectora de Estadística Básica
Pecuaria y Pesquera

Miembro Electo Propietario

Ing. Julián Roberto Domínguez
Rodríguez
Jefe de Departamento de
Sensores Remotos

Miembro Electo Suplente

Lic. José Luis Alvarado Muñoz
Jefe de Departamento de Difusión
Digital





AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



SIAP

SERVICIO DE INFORMACIÓN
AGROALIMENTARIA
Y PESQUERA

Miembro Electo Propietario

Miembro Electo Suplente

C. María Eugenia Aguilar Gómez
Enlace

Lic. Jorge Alberto Lozano Ortega
Enlace

Miembro Electo Propietario

Miembro Electo Suplente

Lic. David Juárez Sandoval
Analista Administrativo "B"

Lcda. Andrea Sarai Ramírez Hernández
Analista Administrativo "B"

Miembro Electo Propietario

Miembro Electo Suplente

C. Ma. Estela Acevedo Castillo
Técnico Especializado

Lcda. Nancy Rivero Medina
Técnico Especializado

Miembro Electo Propietario

Miembro Electo Suplente

C. Eleazar Bernabé Jiménez Peña
Analista Administrativo "B"

C. Oscar Ignacio Plazola Ruiz
Técnico Especializado

El presente Código de Conducta será revisado y actualizado a más tardar en julio del 2023, con fundamento en el cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal (DOF 08/02/2022), y de la Guía para su elaboración que a efecto emita la Secretaría de la Función Pública.


Clave de actividad 5.1.1
Programa Anual de Trabajo CEPCI-SIAP 2020

Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCI considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.

Área o Dirección	Proceso Sustantivo	Mayor riesgo	Última actualización	Septiembre 2021
			Fecha de Compromiso:	28 de agosto de 2020
			Riesgo Específico	Norma Asociada
Dirección de Integración, Procesamiento y Validación	1.- Acopio, integración y validación de información captada en campo, para la generación de estadística básica del sector agroalimentario.	Acopio de información sin apego suficiente a la metodología establecida en la Norma Técnica para la Generación de la Estadística Básica Agropecuaria.	Insuficiente calidad de la estadística básica del sector, por un manejo subjetivo y poco transparente en la ejecución de la metodología de acopio, integración y validación de la información.	Reglamento Interior del SIAP/Ley de Desarrollo Rural Sustentable.- Norma Técnica para la generación de estadística básica agropecuaria.
Dirección de Soluciones Geoespaciales	2.- Explotación y análisis de la información geoespacial.	Faltar a la objetividad en la generación de la información Geoespacial para los programas y proyectos institucionales.	Información Geoespacial generada de manera deficiente y/o imprecisa.	Reglamento Interior del SIAP/ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal/Ley de Desarrollo Rural Sustentable y Metodologías para la generación de información geoespacial.
Dirección de Tecnologías de la Información	3.-Administrar los recursos en materia de bienes, servicios y derechos de uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones.	Falta de legalidad para generar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes.	Falta de honestidad en el uso de los bienes y recursos informáticos.	Reglamento Interior del SIAP/ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal/Ley General de Responsabilidades Administrativas.- Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
Dirección de Diseminación	4.-Suministrar información Agroalimentaria y Pesquera.	Falta de imparcialidad para proporcionar la información a los diferentes agentes y sectores.	Falta de igualdad y no discriminación en el derecho al acceso a la información generada y administrada por el SIAP.	Reglamento Interior del SIAP.- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
Dirección de Eficiencia Administrativa	5.- Administrar los recursos financieros del SIAP, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.	Falta de honestidad en el ejercicio de los recursos financieros institucionales para fines distintos a los asignados.	Falta de economía en la administración del gasto público institucional.	Reglamento Interior del SIAP/Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Informe para la implementación de Controles de Integridad del Comité de Ética 2021

Clave del Proceso seleccionado	Nombre del Proceso seleccionado	Unidad Administrativa del Proceso seleccionado	Responsable de la Unidad Administrativa
7.14.3	"Administrar los recursos financieros del SIAP, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables".	Dirección de Eficiencia Administrativa	Lic. Jazmín Ramírez Guzmán

Descripción del posible riesgo	Posibles riesgos identificados que pudieran vulnerar un Principio, un Valor o una Regla de Integridad del Código de Conducta Institucional.	Probabilidad de ocurrencia	Posible grado de impacto	Existencia de controles	Factibilidad de controles	Controles de mitigación de riesgos éticos que implementa el área del proceso seleccionado	Propuesta de Controles y Acciones de Integridad a consideración del Comité de Ética del SIAP
Falta de honradez en el ejercicio de los recursos financieros institucionales para fines distintos a los asignados.	Principio de Honradez	Media baja Del 20.01% a 39.99%	Medio bajo: 2	Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	Se estima muy factible	La Dirección de Eficiencia Administrativa, cuenta con una serie de controles de gestión presupuestal y contablemente de manera objetiva y responsable, propiciando certeza en la gestión de recursos para la toma de decisiones que el organismo requiera.	Como acción y medida de refuerzo a la probable vulneración al Principio de Honradez, se sugiere la elaboración de una guía de actuación de dicho principio, con base a las funciones y actividades del área.
	Principio de Transparencia	Baja Menor a 20%	Bajo: 1		Se estima moderadamente factible	Controles implementados: 1.-Sistemas de controles presupuestales y financieros (SICOP y SIAFF), que comprueban la gestión de recursos asignados a proyectos, procesos y actividades desarrolladas en el SIAP.	Como medida de refuerzo a la probable vulneración al Principio de Transparencia, se invita a que continúen con las actualizaciones de la información de su competencia en el apartado de Transparencia de la página web del SIAP.
	Principio de Economía	Baja Menor a 20%	Bajo: 1		Se estima muy factible	2.- Conciliaciones presupuestales. 3.- Evaluaciones al desempeño del personal. 4.-Auditorías contables de Recursos Humanos, Financieros, Materiales y de Contrataciones. 5.-Programa Anual de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación al personal (DNC).	Como acción y medida de refuerzo a la probable vulneración al Principio de Economía, se sugiere al personal responsable en la gestión de los recursos financieros, a que tomen los cursos de capacitación denominados: "Metodología para la administración de riesgos de corrupción" y "Ley Federal de Austeridad Republicana".

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]