



Edición
04

CÓDIGO DE
CONDUCTA
DE FIRA

CONTENIDO

1	Objetivo del Código de Conducta	3
2	Ámbito de aplicación y obligatoriedad	4
3	Glosario	5
4	Misión, visión y objeto de FIRA	10
5	Mensaje introductorio del Director General	11
6	Riesgos Éticos	12
7	Conductas de las personas servidoras públicas	12
8	Instancias de Implementación	19
9	Protesta del Código de Conducta - Carta compromiso	20
10	Control de ediciones	22

1. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de FIRA es un instrumento que permite orientar y dar certeza a las personas servidoras públicas de FIRA, respecto de las conductas que deben observarse en el desempeño de sus funciones, que permitan cumplir con la misión, visión, objeto de la entidad, estrategias y metas institucionales, aplicando los principios y valores del Código de Ética, aplicables en todas sus acciones y decisiones cotidianas, a fin de prevenir conflictos de intereses, actos de corrupción, riesgos éticos, desigualdad, violencia laboral, discriminación y conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral.

El Código de Conducta de FIRA:

- A)** Fomenta el sentido de identidad de las personas servidoras públicas con la Institución.
- B)** Impulsa el compromiso con la ética pública, los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público.
- C)** Contribuye a evitar cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son los actos de corrupción y conflicto de intereses, así como cualquier conducta discriminatoria, de hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral.
- D)** Fomenta la cultura de denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta.

El Código de Conducta de FIRA, está conformado por un conjunto de conductas derivadas y alineadas con los principios, valores, compromisos y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Estas conductas son el resultado de un profundo análisis en el que se refleja la identidad y la cultura de la Institución y, por ende, todas las personas servidoras públicas de la entidad deben observarlas de manera indispensable. Son también el resultado del análisis de los principales riesgos éticos que se han identificado y que pueden presentarse en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Dichas conductas están redactadas en primera persona con la finalidad de que el personal se apropie de éstas en su quehacer cotidiano, así mismo están expresadas con un lenguaje ciudadano, claro, sencillo, incluyente, no sexista y libre de expresiones discriminatorias, con el objetivo de integrar dichos valores al actuar cotidiano y que constituyan una guía en la toma de decisiones.

El Código de Conducta de FIRA es un instrumento que prevé acciones que orientan y garantizan el adecuado cumplimiento los principios de Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia, que rigen al servicio público.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

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

El Código de Conducta es un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas.

3. GLOSARIO

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

Acoso Sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

Austeridad Republicana: De conformidad con el artículo 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana, es la conducta republicana y política de Estado que los entes públicos 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 emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Código de Ética: El Código de Ética de la Administración Pública Federal (CEAPF) publicado el 5 de febrero de 2022, al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), instrumento deontológico 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.

Comité de Ética: Los órganos democráticamente integrados en los Entes Públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Conflictos de intereses: La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Corrupción: En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual;

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

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

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

Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del CEAPF.

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

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

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

Hostigamiento Sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Igualdad: principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer ejercicio sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones,, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

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

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Lineamientos: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado el 28 de diciembre de 2020.

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

Persona Asesora: La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Persona Consejera: La que orienta y acompaña a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

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

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

Secretaría: Secretaría de la Función Pública, a través de su Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

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

Valor: Cualidad positiva de una persona o un grupo social que rige el actuar al desarrollar sus actividades. Asimismo, cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

4. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETO DE FIRA

MISIÓN

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

VISIÓN

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

OBJETO DE FIRA

Los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura son fideicomisos públicos, cuyo Fideicomitente es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Fiduciario el Banco de México y **tienen como objeto** otorgar crédito, servicio de garantías, apoyos o subsidios, capacitación, asistencia técnica y transferencia de tecnología a los sectores agropecuario, rural, forestal y pesquero del país, de forma directa y/o a través de los intermediarios financieros autorizados.

5. MENSAJE INTRODUCTORIO DEL DIRECTOR GENERAL



Ciudad de México a 30 de marzo de 2023

MENSAJE INTRODUCTORIO DEL DIRECTOR GENERAL

Nuestro Código de Conducta fomenta el sentido de identidad con FIRA, motiva a las personas servidoras públicas de FIRA a reconocer y asumir como propios sus valores y conductas institucionales e invita a aplicarlo tanto en el ámbito laboral como personal.

Asumimos el compromiso de conducirnos en apego a la ética pública, los principios y valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público, así como fomentar la austeridad republicana, la cultura de integridad, así como la identificación y gestión de los conflictos de intereses.

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

En FIRA nos abstenemos de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como son los actos de corrupción y evitamos todas aquellas conductas consideradas discriminatorias que atenten contra la dignidad de las personas. También está prohibida la violencia en cualquiera de sus formas (laboral, psicológica, verbal, física, etc.) y existe cero tolerancia a los actos de hostigamiento y acoso sexual, violencia, discriminación, etc., así mismo, buscamos erradicar todo acto de corrupción.

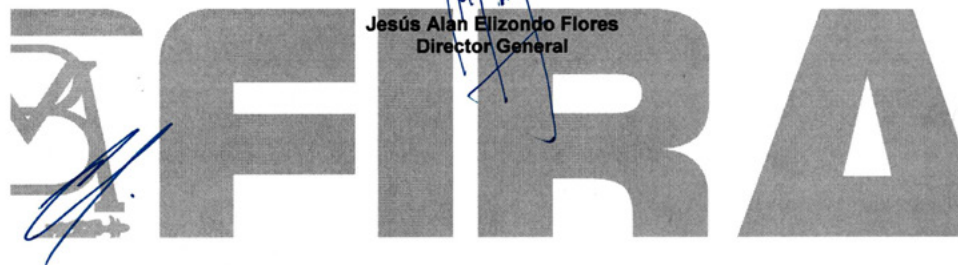
En la Entidad se promueve la cultura de denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de FIRA, fortaleciendo así la cultura de denuncia que fomente un ambiente organizacional favorable.

Las pautas contenidas en el Código de Conducta de FIRA se desprenden del análisis de los principales riesgos éticos y de integridad de la Entidad, que pueden tener una mayor incidencia o causar mayor afectación, entre los que se encuentran los principios de legalidad, respeto a los derechos humanos, eficacia y honradez; que permiten trabajar para su prevención.

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

Atentamente


Jesús Alan Elizondo Flores
Director General



6. RIESGOS ÉTICOS

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

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

Es por ello que el Órgano Interno de Control (OIC) se ha realizado un diagnóstico en donde se identificaron los principales riesgos de integridad de FIRA, a efecto de prevenir la materialización de los mismos, con insumos que fueron entregados por el Comité de Ética.

Dicho análisis se realizó considerando las denuncias atendidas tanto por el Comité de Ética, como el área de quejas del OIC y derivado de dicho análisis se consideró que los principales riesgos de integridad que pueden tener una mayor incidencia o causar mayor afectación en FIRA son: los **principios de legalidad, respeto a los derechos humanos, eficacia y honradez.**

7. CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Con fundamento en las directrices del art. 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas servidoras públicas de FIRA observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio, considerando entre otras, las siguientes directrices, las cuales son enunciativas más no limitativas:

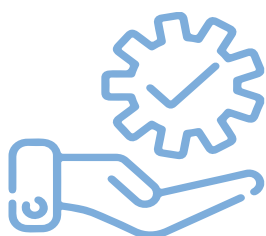
- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

- 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 austeridad, 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;

- X.** Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;
- XI.** Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;
- XII.** Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y
- XIII.** Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado Mexicano.

Con base en dichas directrices, lo antes citado, así como la misión, visión, objeto de FIRA y considerando lo analizado por el OIC y revisado por el Comité de Ética, las personas participantes aportaron sus comentarios y sugerencias, respecto de los principales riesgos de integridad identificados, principios de Legalidad, Respeto a los Derechos Humanos, Eficacia y Honradez, se redactaron y agruparon las siguientes conductas.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE FIRA



I Principios de Eficacia y Eficiencia:

1. Me intereso por conocer, escuchar y entender las necesidades de las personas que son usuarias de los productos o servicios que atiendo como parte de mis funciones.
2. Me aseguro que las actividades que realizo, generen productos y servicios que satisfagan las necesidades de las personas usuarias y le den un valor agregado.
3. Cumplo con los niveles de servicio establecidos con las personas que son usuarias de mis productos o servicios.
4. Busco la retroalimentación las personas usuarias de mis productos o servicios para mejorar continuamente.
5. Soy una persona empática y profesional en mi trato con las personas usuarias de mis productos o servicios.
6. Ejercicio mi cargo público para el fin que fue creado, atendiendo el marco normativo aplicable.
7. Utilizo mi tiempo, equipo, materiales e instalaciones de trabajo para realizar de manera eficiente y efectiva mis actividades laborales.

8. Soy una persona servidora pública que observa **y fomenta con sus acciones el principio y el valor de la austeridad republicana.**
9. Dentro del ámbito laboral soy una persona moderada en mi actuar profesional, y administro los recursos de manera racional y prudente.
10. Atiendo mis compromisos y obligaciones con oportunidad y eficiencia.



II. Principio de Honradez:

11. Garantizo el uso y aplicación transparente de los recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales para el fin que están destinados.
12. Evito cualquier situación que pueda representar un conflicto entre mis intereses personales, familiares y de negocio con los intereses de la institución.
13. Hago un uso responsable de la información a la que por motivos de trabajo tengo acceso, cuidando su integridad y disponibilidad, en especial aquella considerada confidencial, y evito que se utilice, maneje o manipule para fines distintos a los institucionales, observando para tal efecto las leyes, reglamentos, lineamientos y/o disposiciones que resulten aplicables.
14. Soy ejemplo de honradez en todos mis actos, **evitando cualquier acto de corrupción** en mi quehacer cotidiano, promoviendo su combate y denunciándola a fin de prevenirla erradicarla de la Institución, atendiendo la normatividad establecida para ello.



Principio de Respeto a los Derechos Humanos:

15. Busco que mis acciones y decisiones tengan como base la igualdad sustantiva y ofrezco un trato amable e igualitario, sin favoritismos ni preferencias, evitando cualquier tipo de discriminación.
16. Tengo prohibida cualquier conducta o práctica que implique **discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o acoso laboral**, así como cualquier tipo de violencia y conducta que anule la dignidad y derechos humanos de las personas.
17. Evito emplear información falsa que destruya mi ambiente de trabajo y que dañe las relaciones interpersonales.
18. Cuido la calidad de vida y el tiempo personal de quienes trabajan en la Institución y de sus familias.
19. Cumplo con los horarios establecidos en todas las actividades de mi trabajo.
20. Cuido y promuevo la conservación del medio ambiente y mantengo buenos hábitos para preservar mi salud y la de los demás.
21. Observo un comportamiento digno y respetuoso de los derechos humanos de todas las personas con las que me relaciono en mi trabajo, sean servidoras públicas o no lo sean.



IV. Principio de Legalidad:

- 22.** Doy cumplimiento a las leyes, reglamentos, normas y políticas institucionales.
- 23.** Reconozco y acepto las consecuencias de mis actos, evitando excusarme, justificarme, buscar pretextos o eludir compromisos que no cumpla.
- 24.** Cumplo con mis objetivos y metas, porque tengo las competencias y los elementos para tomar las decisiones adecuadas.
- 25.** Rindo cuentas de mis funciones de forma transparente.
- 26.** Denuncio el hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, cualquier tipo de inequidad o discriminación, en especial la discriminación por género, el incumplimiento a este Código, así como la violencia y las conductas delictivas o violatorias de los derechos humanos, ya que en FIRA están prohibidas y deben ser sancionadas con base en los mecanismos establecidos para ello y la legislación aplicable.
- 27.** Llevo a cabo acciones para prevenir mi actuación bajo conflicto de intereses.

8. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Órgano Interno de Control, es la autoridad al interior de las dependencias y entidades, encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El Comité de Ética (CE) es el Órgano Colegiado encargado de la interpretación, consulta y asesoría en caso de dudas o con motivo de la aplicación u observancia de los asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, con la finalidad de brindar certeza a las personas servidoras públicas. Lo anterior de conformidad al numeral 43, del Capítulo II, del “Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética”.

En lo referente a las consultas en materia de conflicto de intereses, podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual las remitirá a la Unidad de Ética Pública y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales.

Para conocer a los miembros del CE, puedes descargar el directorio en la siguiente ruta de la intranet para consultar a las personas de contacto:

Dirección de Administración/Recursos Humanos/Comité de Ética /Directorio del Comité de Ética (CE).

9. PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El personal de la Entidad protesta cumplir el Código de Conducta de FIRA mediante una “Carta compromiso”, en la que asienta conocer, comprender y dar cumplimiento a dicho instrumento, en términos del artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana, y el numeral 8, fracción XIII, de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020.

CARTA COMPROMISO

La Carta Compromiso tiene el propósito de que las personas servidoras públicas que laboran en la Institución la suscriban, dejando constancia de que conocen y comprenden el Código de Conducta y, por lo tanto, asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

Todas las personas servidoras públicas de FIRA deberán suscribir la Carta Compromiso, la cual, podrán descargar en la siguiente ruta:

[Dirección de Administración/Recursos Humanos/Comité de Ética/Nuestro Código de Conducta/Carta compromiso.](#)



“Leyenda del año correspondiente”

Lugar y fecha

Con fundamento a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 de la “Ley Federal de Austeridad Republicana”, a la fracción XIII del numeral 8 de los “Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal”, se emite la presente:

CARTA COMPROMISO

Yo **Nombre completo de la persona servidora pública**, **PROTESTO** conocer, comprender y cumplir, durante el desempeño de mi empleo, cargo, comisión o función el Código de Conducta de FIRA y me comprometo a:

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

Por lo anterior, manifiesto que es mi voluntad suscribir la presente carta compromiso.

Nombre y firma
Puesto o cargo
Unidad Administrativa

**Los anexos se podrán actualizar de manera automática al amparo de la edición actual del Código debido a que, al tratarse de normativa aplicable a toda la APF, son formatos dinámicos.*

10. CONTROL DE EDICIONES

Edición número	Fecha de vigencia	Documentó	Revisó	Autorizó
Breve descripción de los cambios o secciones que cambian				
CA 005/2004	30/04/2004	Fidencio Sosa Sosa	Romeo Pola Baca	Francisco Meré Palafox
Documento nuevo.				
CA 002/2008	26/02/2008	Fidencio Sosa Sosa	Romeo Pola Baca	Ulises Moreno Munguía
<ul style="list-style-type: none"> Se incorporan nuevos valores del Código de Conducta fueron definidos con base en la misión, visión y estrategias de FIRA y apegados a las mejores prácticas. 				
CA 008/2012	09/07/2012	Kathia Aceves Galván	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Ulises Moreno Munguía
<ul style="list-style-type: none"> Se hace referencia a los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, toda vez que éstos al ser aplicables para los servidores públicos de cualquier entidad, deben tomarse en cuenta y ser compatibles con los valores específicos que se contemplen en el Código de Conducta. Se agregó una introducción al Código de Conducta en la que se destacan aquellos valores que resulta indispensable observar en la entidad, por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pueden presentarse a los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Se incluyó dentro del valor del Respeto un principio para evitar cualquier práctica relacionada con conductas relativas con el hostigamiento o acoso sexual. Se agregó un Glosario de Términos. 				
CA 011/2015	22/12/2015	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González
<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza el Código de Conducta de FIRA con la finalidad de que contenga lo establecido en las Disposiciones y Acuerdo citados, así como las sugerencias realizadas por algunas de las instancias auditoras en materia de igualdad laboral y no discriminación, como el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). 				
CA 005/2017	23/06/2017	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rolando Jesús González Flores
<ul style="list-style-type: none"> Con la finalidad de dar cumplimiento a lo ordenado por la SFP, se agregó la regla de integridad número 13 denominada "Comportamiento Digno" que está relacionada con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y se sustituyó el término de "Delación" por "Denuncia". 				
CA 005/2018	18/07/2018	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González
<ul style="list-style-type: none"> Se modifica el Código de Conducta con la finalidad de dar cumplimiento a: <ul style="list-style-type: none"> ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés"; Así mismo, la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública y la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emitieron diversas disposiciones normativas y tableros de control para el cumplimiento de la Administración Pública Federal en la materia. 				
001	02/07/2019	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Rafael Gamboa González
<ul style="list-style-type: none"> Se modifican los siguientes apartados del Código de Conducta: <ul style="list-style-type: none"> Introducción: se incorporaron algunos puntos donde se menciona la identificación y apropiación, el dar certeza, orientar el juicio ético y lo relacionado a la prevención de conflictos de intereses, actos de corrupción y áreas de riesgo. Objetivo: se redactó el objetivo del Código de Conducta. Carta de invitación: se integró la carta de invitación del Director General de FIRA, la cual fomenta el sentido de identificación y apropiación con el Código de Conducta e invita a las personas servidoras públicas de FIRA a asumir su compromiso con la ética, integridad, prevención de conflictos de intereses y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de tolerancia a la corrupción. Ámbito de aplicación y obligatoriedad: se ratifica la obligatoriedad de la aplicación del Código de Conducta por parte de toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, realice alguna actividad, o que preste sus servicios sin importar el régimen de contratación, incluyendo a cualquier persona que participe en los Comités de FIRA. Carta compromiso: se anexa este documento que debe ser firmado por todas las personas servidoras públicas de FIRA, en el que manifiestan que conocen y comprenden lo establecido en el Código de Conducta de FIRA, Código de Ética y Reglas de integridad y se comprometen a cumplirlos. Fecha de emisión y actualización: se agregó un apartado en donde se especificarán las fechas de emisión y actualización del documento. 				
002	18/12/2020	Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Jesús Alan Elizondo Flores
<ul style="list-style-type: none"> Se modifica lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Se actualiza la misión y visión de FIRA. Se sustituye la carta de invitación firmada por el actual Director General de FIRA. Se modifica el anexo "Código de Ética", particularmente los artículos 16 y 27 del "Acuerdo del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal", para atender la actualización del 11 de marzo del 2020. Se incluye un apartado de la Carta compromiso y se agregan los apartados 6.- Riesgos éticos y 7.- Conducta de las personas servidoras públicas; lo anterior para alinear el Código de Conducta con la "Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, así como para las empresas productivas del Estado". En el apartado 10.- Instancias encargada de la interpretación, consulta y asesoría, se agrega un párrafo que señala que las actualizaciones y modificaciones que tengan los documentos que fundamentan el Código de Conducta de FIRA, emitidos por las instancias normativas de la Administración Pública Federal, y que están integrados como anexos, quedarán actualizados de manera automática en cuanto sean publicados en el Diario Oficial de la Federación, sin necesidad de presentarse para aprobación de los Comités de FIRA. 				

003		Moisés Ríos Juárez	Josefina Vianey Mendoza Arteaga	Jesús Alan Elizondo Flores
Se integran las modificaciones establecidas en la Guía para la elaboración y actualización de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (Guía 2021), en particular se modifica lo siguiente:				
<ul style="list-style-type: none"> • En la introducción se agrega un párrafo con las contribuciones del Código de Conducta (incisos del a) al f) y se elimina el párrafo que establecía la forma en que se aplicarán los principios, correspondiente a la guía del 2019. • En los fundamentos legales, se agrega la Ley Federal de Austeridad Republicana y el Acuerdo por el que se emiten los lineamientos generales para integración y funcionamiento de los Comités de Ética, así como la Guía 2021. • Se agrega un párrafo donde se describe el mecanismo de participación. • Se modifica el orden de los apartados. • Se modifica la "Carta de invitación del Director General". • Se modifica la "Carta compromiso". • Se integra en el apartado de conductas de las personas servidoras públicas, las 13 Directrices descritas en el artículo 7 de la Ley General de responsabilidades Administrativas. • Se agrega en la introducción del Código de Conducta el valor y principio de austeridad republicana como valor fundamental y principio orientador. • Se integra dentro del valor de honestidad la conducta que hace referencia al principio y valor de austeridad republicana • Se integran al valor de respeto, la conducta relacionada con el comportamiento digno y respetuoso de los derechos humanos, y se modifica una conducta relacionada con la prohibición de la discriminación el hostigamiento y acoso sexual. • Se agrega al valor de responsabilidad una conducta relacionada con la prevención de actuación bajo conflicto de interés. • Se agrega nota en los anexos para sustituirlos de manera automática. • Se anexa la matriz de riesgos éticos identificados. • Se agrega en el apartado de la instancia encargada de la interpretación, el fundamento de los lineamientos, así como los datos de contacto para presentar denuncias. • Se agregan conceptos adicionales en el glosario. • Se mejora la redacción en general del documento y se homologa el término de "personas servidoras públicas de FIRA" para referirse al personal de la Entidad. 				
004		Moisés Ríos Juárez	Roberto Lavalley Villanueva	Jesús Alan Elizondo Flores
Se integran las modificaciones derivadas de la publicación del Código de Ética de la Administración Pública Federal (Código de Ética) publicado en el DOF el 8 de febrero de 2022 y a partir de lo cual se elaboró la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (Guía 2023), en particular se modifica lo siguiente:				
<ul style="list-style-type: none"> • Se integran todos los nuevos elementos contenidos en el Código de Ética. • Se modifica el documento completo a fin de atender lo dispuesto en la Guía 2023. • Se eliminan los anexos. 				

Act. Jesús Alan Elizondo Flores
Director General de FIRA