



# **CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA SRE**



**Fecha de publicación en el DOF:**

# MISIÓN



Conducir la política exterior de México mediante el diálogo, la cooperación, la promoción del país y la atención a los mexicanos en el extranjero, así como coordinar la actuación internacional del Gobierno de la República.



# VISIÓN



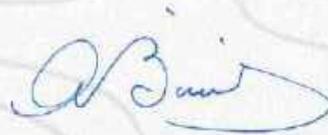
Hacer de México un país con una presencia constructiva en el mundo, a través de una política exterior responsable y activa que promueva el cumplimiento de las Metas Nacionales desde una institución fortalecida e innovadora.



*Vertical handwritten text on the left margin, including the name 'Yenocolum' and other illegible signatures.*

# MENSAJE INTRODUCTORIO

La Secretaría de Relaciones Exteriores refrenda su deber de observar y cumplir los principios constitucionales y legales, valores, reglas de integridad y compromisos con el servicio público, por ello exhorto a las personas servidoras públicas que la integramos que en el desempeño de los cargos, empleos o comisiones que ostentamos, demos cabal cumplimiento al código de conducta, orientando nuestra actuación con la implementación de acciones permanentes que favorezcan un comportamiento ético en beneficio del interés colectivo, bajo el imperativo ineludible de abstenerse en todo momento de cometer, participar, encubrir o tolerar conductas discriminatorias, actos de corrupción o cualquier forma de acoso u hostigamiento sexual o laboral en contra de alguna persona en el ejercicio de sus funciones y en los espacios de trabajo de esta Cancillería, denunciando los incumplimientos al presente y al Código de Ética.

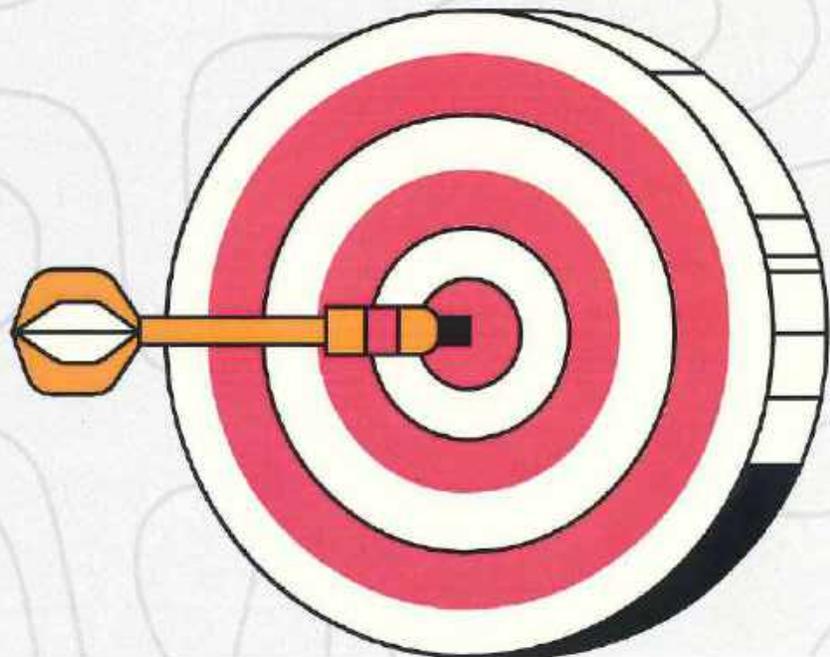


Alicia Isabel Adriana Bárcena Ibarra  
Secretaria de Relaciones Exteriores

# OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Ayudar a identificar de forma clara y puntual la manera apropiada de conducir las actividades de las personas que nos desempeñamos como servidoras públicas en la Secretaría de Relaciones Exteriores, tanto en nuestros espacios de trabajo, como en la atención que prestamos a la ciudadanía.

El presente Código también tiene como propósito orientar la conducta del personal que funge como prestador de servicio social, prácticas profesionales y demás personas no consideradas como servidoras públicas.



# CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Brindamos atención al público usuario conforme al sistema de citas aplicable, salvo excepciones debidamente justificadas y acreditadas, autorizadas por la autoridad competente; con ello, cumplimos los principios de lealtad y eficacia en el servicio público.



Otorgamos a todas las personas solicitantes de trámites y servicios un trato igualitario, de forma diligente y expedita; absteniéndonos de imponer requisitos innecesarios o no previstos y de solicitar cualquier tipo de beneficio propio o para terceras personas; así, cumplimos el principio de respeto a los derechos humanos.

Actuamos en un ambiente laboral libre de violencia contra las mujeres, absteniéndonos de realizar, tolerar o encubrir cualquier conducta que implique acoso u hostigamiento sexual, o cualquier otra forma de violencia.



# Secretaría de Relaciones Exteriores



Damos un trato cordial y propiciamos una comunicación asertiva, nos abstenemos de atentar contra la dignidad de las personas, evitando realizar conductas de acoso laboral y cumpliendo en el entorno con el valor de respeto a las personas y a los derechos humanos.

Encomendamos al personal subalterno actividades proporcionales y justificadas, que no afectan su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento. Procuramos motivar a los integrantes de nuestro grupo de trabajo, favoreciendo el clima laboral; a fin de cumplir con el valor de liderazgo y los principios de lealtad y de respeto a los derechos humanos.



Reconocemos los logros que se obtengan en lo individual o en equipo a través de la evaluación objetiva del desempeño de las y los servidores públicos. Nos abstenemos de ejercer represalias en contra de quienes presenten quejas o denuncias ante las instancias competentes (solicitar de forma directa o indirecta la renuncia).

Buscamos acciones conciliatorias ante comportamientos que resulten notorios o generalizados entre el personal que está a nuestro cargo, y que perjudiquen o desestabilicen el clima laboral.



# Secretaría de Relaciones Exteriores



Propiciamos el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes del servicio público; buscando soluciones eficientes a las tareas que tenemos asignadas.

Aseguramos las mejores condiciones para el Estado en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado. Nos comprometemos a respetar las bases de las licitaciones y cumplir los contratos que se celebren en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados; con el propósito de honrar los principios de lealtad, imparcialidad, eficacia y legalidad.



Nos excusamos por escrito ante nuestros superiores, de participar en la contratación de personal o de proveedores de bienes y servicios en las que tengamos conflicto de interés. Contratamos a personas que cuentan con el perfil del puesto y con las habilidades y aptitudes necesarias para desempeñarlo, sin que influyan lazos de parentesco o de amistad.

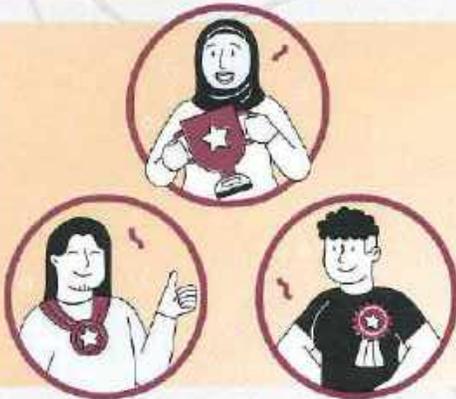
Nos apegamos a los principios de lealtad e imparcialidad, evitando ofertar o hacer recomendaciones sobre servicios que brindamos en ejercicio de nuestras funciones; así como, absteniéndonos de conductas que favorezcan indebidamente intereses particulares o de empresas.





Actuamos sólo conforme a las normas que rigen nuestras funciones y las aplicamos, sin incurrir en actos u omisiones que afecten negativamente los intereses, visión, objetivos o servicios de la dependencia.

Evitamos por todos los medios a nuestro alcance desatender los teléfonos de la red consular, previstos para situaciones de emergencia que pongan en peligro la integridad física o la libertad de connacionales en el extranjero, cuidando no menoscabar la dignidad de las personas en los procesos diplomático-consulares sobre servicios y trámites para connacionales en el extranjero.



Nos abstenemos de realizar manifestaciones sexuales de cualquier naturaleza y de condicionar la realización de un trámite o servicio a cambio de conductas sexuales de cualquier tipo; por ello, omitimos expresiones o insinuaciones para aceptar invitaciones o favores, abusando de nuestro cargo o funciones.

## RIESGOS ÉTICOS

Con base en la información del Comité de Ética y del Órgano Interno de Control en esta Secretaría, se identificaron los siguientes riesgos de integridad:

*Vertical handwritten text in blue ink on the left margin, including the name 'Yomara' and other illegible signatures.*



# Secretaría de Relaciones Exteriores



De la información proporcionada por el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del OIC, se concluyó lo siguiente:

Riesgo de Integridad (Ético)	Principio, Valor o Regla de Integridad que se Vulnera
Conductas adversas a la legalidad y la transparencia por parte de las personas servidoras públicas de la SRE, al no presentar en tiempo y forma la declaración de situación patrimonial y de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Legalidad</li> <li>Principio de Transparencia</li> </ul>
Conductas contrarias a la legalidad por parte de las personas servidoras públicas de la SRE por incumplimiento a leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas que dirigen su actuación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Legalidad</li> </ul>
Conductas que contravienen la eficacia en el servicio público, al incumplir con las funciones, atribuciones y comisiones que tienen encomendadas, por desconocimiento o por voluntad propia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Eficacia</li> </ul>



De la información proporcionada por el Comité de Ética de esta Secretaría, se obtuvieron como resultados los siguientes:

Riesgo de Integridad (Ético)	Principio, Valor o Regla de Integridad que se Vulnera
Conductas adversas a un servicio público de excelencia por parte de las personas servidoras públicas de la SRE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regla de Integridad de Desempeño Permanente con Integridad</li> </ul>
Conductas consistentes en Acoso u Hostigamiento Laboral por personas servidoras públicas de la SRE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Respeto a los Derechos Humanos, fracción V del Código de Ética.</li> </ul>
Conductas de Acoso u Hostigamiento Sexual desplegadas por servidores públicos de la SRE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Respeto a los Derechos Humanos, fracción IV del Código de Ética.</li> </ul>



Otras conductas que pueden ser un riesgo ético, aunque menos frecuentes, son:

Riesgo de Integridad (Ético)	Principio, Valor o Regla de Integridad que se Vulnera
Conductas de los servidores públicos de la SRE consistentes en maltrato en la prestación de un trámite o servicio y/o en el ejercicio de funciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valor de Respeto</li> </ul>
Conductas consistentes en no registrar, integrar custodiar y cuidar la documentación e información que está bajo resguardo o al alcance de cada servidor público de la SRE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regla de Integridad de Información Pública</li> </ul>
Conductas relativas a abuso de autoridad/funciones por personal de la SRE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Legalidad</li> </ul>
Conductas desplegadas por personas servidoras públicas mediante las cuales soliciten y/o reciben dinero o alguna otra dádiva a cambio de la prestación de un servicio o la realización de un trámite.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principio de Honradez</li> </ul>

# ¿ANTE QUIÉN SE HACE VALER EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 21, 22, 23 y 24 del Código de Ética de la Administración Pública Federal\*, cualquier persona servidora pública o particular puede denunciar ante las siguientes instancias:



\*Código de Ética de la Administración Pública Federal publicado en el DOF el 8 de febrero de 2022.

## Comité de Ética

Conocerá, con una visión preventiva, las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta institucional, y de ser el caso, emitirá una determinación que podrá consistir en recomendaciones individuales o generales que deberán estar orientadas a realizar acciones de capacitación, difusión y sensibilización, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público, en términos de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.\*

Las denuncias ante el Comité de Ética podrán presentarse mediante el formato de presentación de denuncias 2023, el cual podrá remitirse:

De manera personal en las oficinas de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética

Vía electrónica, a través del correo institucional del Comité de Ética: [comitedeetica@sre.gob.mx](mailto:comitedeetica@sre.gob.mx)

En los buzones de denuncias ubicados en oficinas centrales de la Cancillería. (Piso 3 del Edificio Tlatelolco y P.B. del Edificio Triangular)

El Comité de Ética también podrá atender consultas

Sobre el Código de Conducta y su interpretación ✓

En materia de Conflictos de Interés, quien a su vez las remitirá a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEPPCI), de conformidad con lo dispuesto en los numerales 91 a 94 de los referidos Lineamientos. ✓

\*Lineamientos Generales para el funcionamiento de los Comités de Ética publicado en el DOF el 28 de diciembre de 2020.

## Formato de denuncia

RELACIONES EXTERIORES 

**FORMATO DE DENUNCIA**

**DENUNCIA POR ACTOS QUE POSIBLEMENTE CONSTITUYAN UN INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL.**

**Comité de Ética de la Secretaría de Relaciones Exteriores.**

Presente.

**Nombre del denunciante:** por mi propio derecho, y con fundamento en los numerales 51 y 60 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, tengo a presentar denuncia por hechos que probablemente vulneren el Código de Ética de la Administración Pública Federal y/o el código de conducta institucional, describiendo cómo sucedió para recibir fundamentos de la Dirección de Control Institucional (coloque su dirección de correo electrónico institucional y personal), y para el mismo fin, solicitando apoyo técnico y laborioso en (colocar la dirección de su domicilio) con el debido respeto correspondiente por favor.

**Datos de identificación de la persona denunciada**

Nombre de la persona denunciada:

¿Conoce su puesto? Si. No. Nombre del puesto:

**Coloque aquí cualquier otro dato de identificación de la persona denunciada.**

¿Quiere que se denuncie sus antecedentes?  
Si. No.

Lo anterior obedeció a los hechos siguientes:

**Responda aquí las preguntas de la manera más clara posible: ¿Cómo, cuándo y dónde sucedieron los hechos? (recuerde que los hechos pueden acontecer dentro de las instalaciones del Eje Público, durante traslados, congresos, seminarios, celebración de festividades, reuniones externas, entre otros).**

RELACIONES EXTERIORES 

Con el objetivo de sustentar mi denuncia expongo ante este Comité de Ética los siguientes hechos (este requisito no es obligatorio para recibir y tramitar la denuncia)

**Sumare aquí los hechos con los que quiere acompañar a su denuncia, el lugar, cualquier documento electrónico o físico o electrónico, correo electrónico por una institución, tales como: correos, fotografías, videos, grabaciones, fotografías, audios, audios, cualquier tipo de archivos digitales o físicos, entre otros, y hará presente los nombres de uno o dos testigos que lo apoyen a sustentar su dicho.**

Por lo anteriormente expuesto ante este Comité de Ética, solicito se:

**PRIMERO:** SE TENGA POR PRESENTADA Y ACEPTADA ESTA DENUNCIA POR LAS VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL, cuando se hayan admitido pruebas que acrediten las violaciones que LA ADMINISTRACIÓN.

**SEGUNDO:** SE ORDENEN LAS DILIGENCIAS NECESARIAS EN DE SOLICITAR LA POSIBLE VIOLACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL.

**TERCERO:** EN SU OPORTUNIDAD Y AGORDA LA DEMANDA, EN CASO DE PODERSE QUE EXISTAN ELEMENTOS QUE PRESUMAN LA COMISIÓN DE UNA FALTA ADMINISTRATIVA, DAR VISTA AL OCEANO INTERNO DE CONTROL A LA UNIDAD DE RESPONSABILIDAD SECON SEA EL CASO, A FIN DE QUE REALICE LA INVESTIGACIÓN CORRESPONDIENTE.

**PROTESTO LO NECESARIO.**

México, (colocar el nombre de la Ciudad o estado) a (día) de (mes) de (año)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA

La persona denunciante podrá presentar el material probatorio que estime pertinente.

Consulta el numeral 76 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética



## 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.

**Las quejas ante el Órgano Interno de Control podrán presentarse:**

Por Ciudadanos Alertadores internos y externos de la corrupción, cuando se trate de desvío de recursos, cohecho y peculado,

De manera personal, en las oficinas del OIC, ya sea de manera verbal o escrita. (Edificio Tlatelolco, piso 19)

A través del SIDECA (Sistema de Denuncias Ciudadanas)

Mediante el correo electrónico [cinquejas@sre.gob.mx](mailto:cinquejas@sre.gob.mx)

En la Oficialía de Partes de la Cancillería

En los Buzones de Quejas

# GLOSARIO

## Acoso Laboral

Forma de violencia y discriminación en el trabajo, que tiene como objetivo intimidar, opacar, abatir, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con intención de excluirla o a satisfacer la necesidad (que suele presentar el hostigador) de agredir, controlar o inutilizar.

Se presenta a partir de una serie sistémica de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.

Puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, con agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que desempeña; lo anterior con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

El acoso laboral, según quién sea el que lo realice, puede ser:

- a) Horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) Vertical ascendente, ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.



## Acoso Sexual

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que deja en estado de indefensión y pone en riesgo a la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Es definida por el Poder Judicial como una forma de violencia de carácter sexual que puede tener una finalidad o connotación sexual lasciva, o bien, implicar una intencionalidad diversa, que esté vinculada a un ánimo de ofender, importunar, molestar, manifestar poder de subordinar o denigrar a la víctima, al margen de que su comisión haya sido motivada por ese ánimo lascivo o cualquier otro.



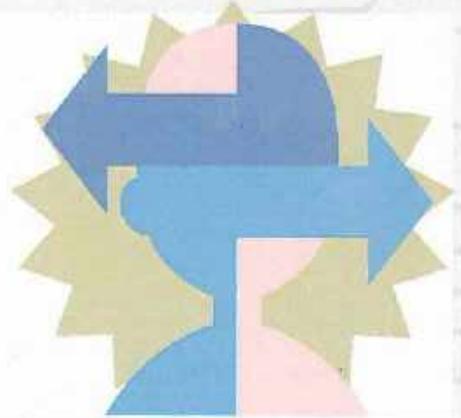
## Austeridad Republicana

Busca que el Servicio Público Federal ejerza y administre el uso de los recursos materiales, financieros y humanos con integridad, legalidad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia, honradez, racionalidad y sustentabilidad, únicamente para los fines a los que fueron destinados y mejorar la prestación del Servicio Público.



## Conflicto de Interés

Situación en la que el desempeño imparcial de una persona servidora pública es afectado indebidamente, anteponiendo intereses particulares o privados a los de la institución en la que desempeña sus labores, afectando con ello la imparcialidad, objetividad e integridad en su toma de decisiones, en perjuicio del predominio del interés público.



## Corrupción

Se entiende como la forma más extrema de la privatización y desvío de bienes y recursos públicos, al apropiarse ilegalmente para el indebido beneficio de particulares. Es una actividad ilegal e ilícita realizada en el ámbito privado o en el ámbito público.

La corrupción llevada a cabo por personas servidoras públicas implica también un abuso de poder para la obtención de beneficios personales o en favor de terceros, en detrimento del patrimonio público; y, con ello, del interés general.



## Datos Personales

Son toda aquella información que se relaciona con nuestra persona y que nos identifica o nos hace identificables; nos dan identidad, nos describen (edad, domicilio, número telefónico, etc.).

También describen aspectos más sensibles o delicados, como el estado de salud, origen étnico, orientación sexual, etc.



## Denuncia

Narrativa formulada por una o varias personas que describe circunstancias de modo, tiempo y lugar, relacionadas con conductas, hechos u omisiones contrarios al Código de Ética o el Código de Conducta.

Para que se investiguen los hechos u omisiones señalados y se emita una determinación por el Comité de Ética, las conductas deberán ser imputables a una o varias personas servidoras públicas.



## Discriminación

Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción y omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y estrictamente necesaria, y que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, condicionar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, la pertenencia a pueblos originarios, el color de piel, la cultura, el sexo, la identidad, expresión y decisiones personales sobre el género y otras formas conexas de intolerancia.



## Excusarse

Solicitud voluntaria y espontánea que una persona servidora pública debe realizar, conforme disponga las normas, para abstenerse de participar de cualquier forma en la atención, seguimiento, supervisión, colaboración, tramitación, vigilancia, resolución, o revisión, respecto de aquellos asuntos que recaigan y formen parte de sus áreas de competencia, y que les corresponda atender por encontrarse dentro las facultades de su cargo, empleo o comisión, cuando se estime que pueda existir algún conflicto de interés, real, aparente o potencial, o se reúnan algunas de las circunstancias legales que hagan dudosa su objetividad e imparcialidad en su toma de decisiones.



## Expresión de Género

Es la manifestación del género de la persona, puede incluir la forma de hablar, expresión corporal, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.



## Género

Categoría analítica que socialmente determina lo femenino y lo masculino, no como simple derivación de las diferencias biológicas, sino creando complejas construcciones sociales, sobre las que proyecta estructuras de dominación, por medios discursivos y regulatorios.

El género cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional.

Es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas.



## Homofobia

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales.



## Hostigamiento Sexual

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



## Identidad de Género

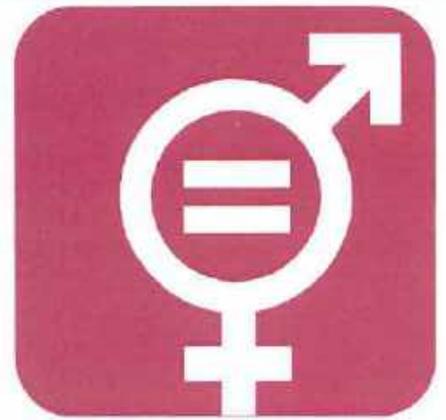
La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.



## Igualdad de Género

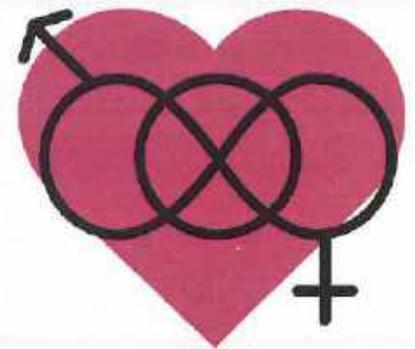
Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es un principio jurídico universal reconocido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por México.

Por igualdad de género entendemos la ausencia total de discriminación entre los seres humanos en lo que respecta a sus derechos. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006, México).



## Orientación Sexual

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.



## Personas asesoras y personas consejeras

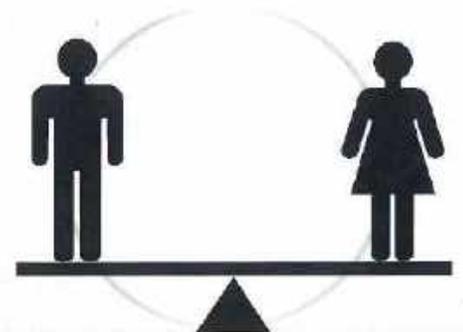
La que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora u ombudsman en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad 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.



## Perspectiva de género

Es una herramienta teórica-metodológica que nos permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres, producto de las diferencias de género, y sus efectos en el acceso y de control de recursos, capacidad de decisión, de oportunidades y de retribuciones.



## Reglas de Integridad

Las Reglas de Integridad incorporadas por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en atención al artículo 19 del Código de Ética.



## Riesgos Éticos

Puede ser entendido como una conducta o situación con la que potencialmente pudiera transgredirse principios, valores o reglas de integridad, durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia.



## Valores

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



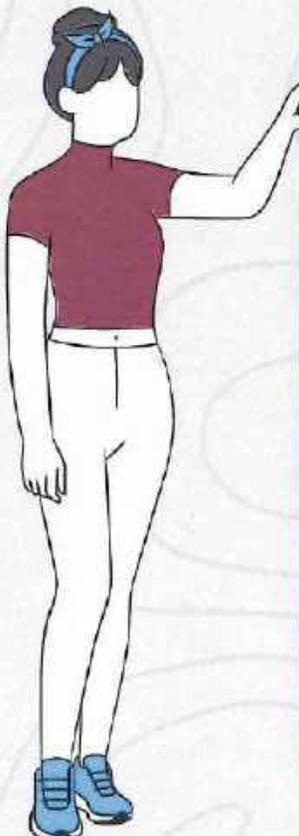
En la atención de denuncias, los Comités de Ética deberán actuar atendiendo a los principios de:

<b>Legalidad:</b> Actuar conforme la normativa.	<b>Igualdad:</b> Acceso al mismo trato y oportunidades para todas las personas.
<b>Imparcialidad:</b> Dar el mismo trato sin dar privilegios o preferencias.	<b>Eficacia:</b> Desarrollar sus funciones en observancia de una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina.
<b>Objetividad:</b> Primar el interés colectivo por encima de los intereses personales.	<b>Eficiencia:</b> Ejercer los recursos públicos con austeridad, para obtener los mejores resultados a favor de la sociedad.

## PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todo el personal de nuevo ingreso, así como aquel que cambie de Unidad Administrativa, puesto o nivel, deberá remitir con firma autógrafa la Carta Compromiso y Toma de Protesta, que le será entregada físicamente al momento de formalizar su contratación o cambio de puesto, área o nivel, la cual indica expresamente los parámetros a los que deberá alinear el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

## Carta Compromiso



**CARTA COMPROMISO Y TOMA DE PROTESTA**

Ciudad de México, \_\_\_\_\_

**COMITÉ DE ÉTICA DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES  
PRESENTE**

Por medio de la presente comunicación, voluntariamente tomo protesta, asertando que conozco, comprendo y me comprometo, en el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, a cumplir con los principios, valores, reglas de integridad y compromisos establecidos en el *Código de Ética de la Administración Pública Federal* y en el *Código de Conducta del Personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, así como a observar las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento la prestación del servicio público.

Lo anterior, con la finalidad de guiar el ejercicio de mis funciones en apego a los parámetros de comportamiento que me corresponde cumplir, fortalecer mi identificación y compromiso con la institución, y abstenerme de incurrir en actos de corrupción o comportamientos contrarios a la ética pública.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

\_\_\_\_\_

**NOMBRE, PUESTO O CARGO, UNIDAD ADMINISTRATIVA Y FIRMA DE LA  
PERSONA SERVIDORA PÚBLICA**

