

NP-DUP



MARINA

SECRETARÍA DE MARINA

**CEPCI
SEMAR**

Comité de Ética y Prevención
de Conflictos de Intereses

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LA
SECRETARÍA DE MARINA
"CEPCI- SEMAR"

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE MARINA

RATIFICADO en la 2da. Sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el 18 de junio
de 2020.

Tel. 56246500
Ext. 6396

Heroica. Escuela Naval Militar Núm. 861
Col. Los Cipreses, Alcaldía de Coyoacán,
Ciudad de México, CP. 04830

Sitio web
www.gob.mx/semar

NP-DUP

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO	3
PREÁMBULO	6
FUNDAMENTO LEGAL	7
CAPÍTULO I	8
NORMAS PRELIMINARES	8
CAPÍTULO II	8
VALORES FUNDAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE MARINA	8
CAPÍTULO III	9
VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO	9
CAPÍTULO IV	12
REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	12
CAPÍTULO V	26
CONDUCTAS ESPECÍFICAS	26
CAPÍTULO VI	27
PREVENCIÓNES GENERALES	27
CAPÍTULO VII	28
INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA	28
GLOSARIO	29
ANEXO A	31
CARTA DE INVITACIÓN	31
ANEXO B	33
CARTA COMPROMISO	33
FIRMAS DE FORMALIZACIÓN	34

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE MARINA**INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO**

Esta institución cuenta con una dualidad de funciones, la primera como Institución Constitucional al ser una de las tres Fuerzas Armadas del país, instrumentada con diversas disposiciones normativas sobre la conducta ética a la que debe apegarse el personal naval como son la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México, el Reglamento General de Deberes Navales y el Catálogo de Faltas de la Secretaría de Marina, las cuales establecen lineamientos de ética y actuación, así como sanciones por conductas desplegadas, ya sea en su condición de militar o como servidores públicos; y la otra función, como Dependencia de la Administración Pública Federal, por lo que no obstante de contar con los ordenamientos antes citados, se incluyen el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las principios y valores del servicio público para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, publicados el 20 de agosto de 2015.

La Secretaría de Marina elabora el presente Código de Conducta, el cual tiene por objetivo, regir la actuación de las personas servidoras públicas que laboran en esta dependencia, estando acorde con lograr la transformación de México hacia un país próspero y ordenado, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas, la formación de ciudadanía y corresponsabilidad social, el respeto y la protección de los derechos humanos, la erradicación de la violencia de género, el combate a la corrupción y el fomento de una mayor rendición de cuentas, todo ello orientado a la consolidación de una democracia plena.

Bajo este orden de ideas, el Código de Conducta, contempla los lineamientos bajo los cuales deberá conducirse el personal naval y civil, no sólo en su desempeño en el servicio público, sino también en su vida privada, ya que con cada una de sus acciones, deberá demostrar un comportamiento digno y ejemplar como miembro de la Secretaría de Marina.

Se identificaron valores que tienen la misma finalidad, pero con diferente denominación y se optó porque prevalezcan los valores fundamentales de la Secretaría de Marina, ya que el personal desde su alta en el servicio activo es instruido y forjado con base en los mismos.

Código de Conducta

Se utiliza lenguaje incluyente con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, evitando el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentando una cultura igualitaria e incluyente.

En la página siguiente se enlistan los Valores Fundamentales de la Secretaría de Marina; los principios y valores del servicio público que todas las personas servidoras públicas deben observar y anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

SECRETARÍA DE MARINA	CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL	SECRETARÍA DE MARINA
VALORES FUNDAMENTALES	VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO	REGLAS DE INTEGRIDAD
Honor	Legalidad	Actuación pública
	Honradez	Información pública
	Lealtad	Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones
	Imparcialidad	Programas gubernamentales
Deber	Interés público	Trámites y servicios
	Respeto	Recursos humanos
	Respeto a los derechos humanos	Administración de bienes muebles e inmuebles
	Rechazo al hostigamiento y acoso sexual	Procesos de evaluación
Lealtad	Igualdad y no discriminación	Control interno
	Equidad de género	Procedimiento administrativo
	Entorno cultural y ecológico	Desempeño permanente con integridad
	Integridad	Cooperación con la integridad
Patriotismo	Cooperación	Comportamiento digno
	Liderazgo	
	Transparencia	
	Rendición de cuentas	

Tabla: "Valores y Principios del Código de Conducta de la Secretaría de Marina". Fuente propia.

PREÁMBULO

La disciplina naval es el eje central que guía el comportamiento de sus servidores públicos y se yergue a través de la Doctrina impartida, sostenida por la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México, su Catálogo de Faltas y otros Instrumentos normativos que encausan el actuar del personal naval. A través de dichas normas la Institución cuenta con un sistema interno que conoce y castiga las faltas leves y graves que suceden dentro de la misma, que contempla tanto el ejercicio del don de mando a través de las escalas jerárquicas que facultan al personal para detectar, atender y sancionar de manera preventiva los primeros indicios de conductas indignas del personal naval, como a los organismos disciplinarios que juzgan y resuelven conductas contrarias a la disciplina naval consideradas graves.

El hostigamiento y acoso sexual, la violencia de género, la discriminación y los conflictos de intereses y de ética profesional, son conductas contrarias no solo a la normatividad interna de la Secretaría, sino que son identificadas como conductas graves que afectan al tejido social y laboral de nuestro país, y que desde hace más de una década el Gobierno mexicano ha venido dedicando diferentes esfuerzos para reducir y eliminar este tipo de conductas en todos los mexicanos. En 2015 se creó el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Marina (CEPCI-SEMAR), presidido por el C. Almirante Oficial Mayor de Marina, a quien se otorga especial competencia para conocer específicamente sobre estas conductas.

QUEJAS Y DENUNCIAS

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

Contacto: Secretario Ejecutivo

Correo: comite.etica@semar.gob.mx

Teléfono: (55) 5624 6500, Ext. 7085

<http://normateca.sm/CEPCI-SEMAR/3110.pdf>

FUNDAMENTO LEGAL

El presente Código de Conducta de la Secretaría de Marina, está fundamentado en la normatividad siguiente:

- Artículos 108 y 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Artículos 2, fracción I, 9, 12 y 30, fracciones I y XXVI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Artículos 2, fracción XVI, 4, fracción I, de la Ley Orgánica de la Armada de México.
- Artículo 1, del Reglamento Interior de la Secretaría de Marina.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.
- Programa Sectorial de Marina 2013-2018.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (20 de agosto de 2015). Última reforma 31 de agosto de 2016.
- Valores Fundamentales de la Secretaría de Marina, publicados por Acuerdo Secretarial número 123 (9 de septiembre de 2015).
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (31 de agosto de 2016).
- Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento y al acoso sexual en la Secretaría de Marina Armada de México, del 25 de noviembre de 2016 y ratificado por parte de las cinco principales autoridades de la Secretaría de Marina, el 23 de marzo de 2020.

CAPÍTULO I

NORMAS PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta de la Secretaría de Marina aplica para todas las personas servidoras públicas que en ella laboran, tanto personal militar como personal civil, quienes en su proceder deberán observar puntualmente lo que en este Código se establece, evitando los conflictos de intereses, anteponiendo los objetivos institucionales al particular, sin menoscabo de los lineamientos de conducta o éticos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, de la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México, Reglamento General de Deberes Navales y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO II

VALORES FUNDAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE MARINA

ARTÍCULO 2. HONOR

Es la cualidad moral que lleva a la persona al estricto cumplimiento de los compromisos establecidos con su nación, la institución, sus conciudadanos y con ella misma, conduciéndose con dignidad, integridad y espíritu de justicia en todo momento dentro y fuera del servicio.

ARTÍCULO 3. DEBER

Es la vocación que muestra el personal naval para cumplir cabalmente con las obligaciones que la sociedad y el servicio exigen.

ARTÍCULO 4. LEALTAD

Es la convicción de fidelidad hacia la nación, la institución, la superioridad y subalternos.

ARTÍCULO 5. PATRIOTISMO

Es el amor, devoción y compromiso que se tiene por México y sus símbolos, anteponiéndola siempre a cualquier interés personal y de grupo.

CAPÍTULO III

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

ARTÍCULO 6. LEGALIDAD

El Principio de Legalidad fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

ARTÍCULO 7. HONRADEZ

El Principio de Honradez fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.

ARTÍCULO 8. LEALTAD

El Principio de Lealtad buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.

ARTÍCULO 9. IMPARCIALIDAD

El Principio de Imparcialidad buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

ARTÍCULO 10. EFICIENCIA

El Principio de Eficiencia buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

ARTÍCULO 11. INTERÉS PÚBLICO

Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

ARTÍCULO 12. RESPETO

Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

ARTÍCULO 13. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios: *de Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; *de Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados intimamente entre sí; *de Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y *de Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

ARTÍCULO 14. CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El Hostigamiento sexual se entiende como 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; por otra parte; el Acoso sexual se define como una forma de violencia con connotación lasciva 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.

La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación presentando una conducta honrosa, denostando en su trato hacia los demás que reconoce, dignifica y respeta la dignidad física y moral de las personas, aquellas con las que trabaja así como a quienes brinda sus servicios. No deberán realizar conductas alusivas al hostigamiento y acoso sexual y rechaza cualquier conducta que lo incite.

ARTÍCULO 15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

ARTÍCULO 16. EQUIDAD DE GÉNERO

Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

ARTÍCULO 17. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

ARTÍCULO 18. 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, convencidos en el compromiso de sujetar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

ARTÍCULO 19. COOPERACIÓN

Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

ARTÍCULO 20. LIDERAZGO

Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

ARTÍCULO 21. TRANSPARENCIA

Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

ARTÍCULO 22. 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.

CAPÍTULO IV**REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA****ARTÍCULO 23. ACTUACIÓN PÚBLICA**

La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.

Código de Conducta

- 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 apegar a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que personas servidoras públicas 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 intereses.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- ñ) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.

Código de Conducta

- o)** Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p)** Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q)** Apartarse de los preceptos reglamentarios de la Institución, al socializar con personas de dudosa conducta y actividades.
- r)** Encubrir o dejar de actuar en contra de personas vinculadas con la delincuencia organizada.
- s)** Externar de manera maliciosa y pública las políticas de gobierno, denostando a las instituciones.

ARTÍCULO 24. INFORMACIÓN PÚBLICA

La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

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

- a)** Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b)** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c)** Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d)** Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e)** Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f)** Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g)** Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h)** Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.

Código de Conducta

- 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.

ARTÍCULO 25. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

La persona servidora pública que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

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

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de intereses, 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.

Código de Conducta

- 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 otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- q) Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Código de Conducta

- r) No considerar que en tanto la justificación de la selección del proveedor, como de los bienes, arrendamientos y servicios a contratar y el precio de los mismos, según las circunstancias que ocurran en cada caso, deberá motivarse en criterios de economía, eficacia, eficiencia, imparcialidad, honradez y transparencia que aseguren las mejores condiciones para la dependencia, lo cual constará en un escrito firmado por el titular del área usuaria o requirente, y el dictamen de la procedencia de la contratación será autorizado por el titular de la dependencia o entidad, o a que la persona servidora pública en quien éste delegue dicha función. En ningún caso la delegación podrá recaer en servidor público con nivel inferior al de director general en las dependencias o su equivalente en las entidades.
- s) No contar con programas anuales de adquisiciones, arrendamientos y servicios, y los que abarquen más de un ejercicio presupuestal para la contratación de bienes o servicios.

ARTÍCULO 26. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

La persona servidora pública que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

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

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en la reglas de operación.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales 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.

Código de Conducta

- 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.
- i) Entregar la documentación alterada para tener acceso a los programas gubernamentales.

ARTÍCULO 27. TRÁMITES Y SERVICIOS

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

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

- 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.
- g) Actuar con indolencia en la gestión de trámites administrativos.

ARTÍCULO 28. RECURSOS HUMANOS

La persona servidora pública que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeg a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

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

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

Código de Conducta

- 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 intereses.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la persona servidora pública sea contrario a lo esperado.
- ñ) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

ARTÍCULO 29. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

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

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

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

Código de Conducta

- 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.
- j) Sustituir bienes muebles de desecho por los que se solicitó la baja cuando esto se encuentren en óptimas condiciones de uso.
- k) Del responsable o dictaminador técnico de no informar de las partes que puedan reaprovecharse del bien que se les solicita la baja y se emplee para interés personal.

ARTÍCULO 30. PROCESOS DE EVALUACIÓN

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

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

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Traspasar el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

ARTÍCULO 31. CONTROL INTERNO

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

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

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de intereses.
- 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 Las personas servidoras públicas.
- 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.

Código de Conducta

- l) Utilizar las redes sociales para dar a conocer indebidamente el contenido de documentos oficiales.

ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

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

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

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

ARTÍCULO 33. DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD

La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.

Código de Conducta

- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de intereses.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l) Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.
- ñ) Conducirse con falsedad en cualquier acto del servicio, protegiendo o culpando a una tercera persona.
- o) Mentir, manipular o robar.
- p) Confabularse para hacer mal uso de los recursos puestos a su disposición.

ARTÍCULO 34. COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

ARTÍCULO 35. COMPORTAMIENTO DIGNO

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

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

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

Código de Conducta

- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

CAPÍTULO V

CONDUCTAS ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 36.

En este apartado se especifican, de manera puntual y concreta, las conductas o el comportamiento esperado por parte de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Marina- Armada de México en el cumplimiento de su deber y funciones, es decir, la forma en que se aplicarán los principios, valores y reglas de integridad enunciados en el presente Código.

- a) Deberán ser equitativas, igualitarias e imparciales, a fin de promover un ambiente institucional armónico y de justicia.
- b) Harán uso de los recursos económicos, materiales, equipos y personal para los fines a los cuales fueron específicamente destinados, evitando todo dispendio, uso indebido o para fines personales.

Código de Conducta

- c) Harán uso de los recursos que la nación les ha conferido, con honradez y austeridad, procurando en todo momento cumplir con eficiencia la misión y funciones que su unidad o dependencia tiene asignadas, a fin de fomentar un patriótico sentido de responsabilidad.
- d) Tratarán a la población con respeto a los derechos humanos, dignidad y profesionalismo, demostrando con su actuar la plena convicción de servicio que caracteriza al personal naval.
- e) Actuarán con lealtad a la nación, cuidando siempre el interés general de sus conciudadanos, demostrando con su comportamiento la vocación de servicio hacia la sociedad.
- f) Velarán por la protección de la información y datos personales de la población, otorgando las facilidades necesarias a la sociedad, para tener acceso a la información gubernamental.
- g) Serán garantes de la legalidad, basan su actuar en las leyes, reglamentos y en general en todas aquellas normas jurídicas que lo facultan para el desempeño de su empleo, cargo o comisión.
- h) Durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, brindarán un trato digno a los ciudadanos, sin hacer distinción alguna, ya sea por su origen étnico, condición económica, ideología, religión, etc.
- i) Durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, se apegarán a los principios y valores éticos, y estarán sujetos a las disposiciones normativas.
- j) Promoverán la equidad de género en el servicio público y respetarán el sexo u orientación sexual de las personas.

CAPÍTULO VI

PREVENCIONES GENERALES

ARTÍCULO 37.

La persona servidora pública de la Secretaría de Marina, deberá observar todos aquellos valores y actitudes éticas que lo distingan como miembro de esta Institución, en el ejercicio de las funciones que desempeña por su cargo, comisión, grado o profesión.

ARTÍCULO 38.

Todo el personal que labore en esta Institución cuando reciba un cargo, el acta de Entrega/Recepción debe contener en el texto, que conoce el Código de Conducta de la SEMAR y se compromete a cumplirlo y a vigilar su plena observancia, para que con ello optimice su servicio público.

Código de Conducta**ARTÍCULO 39.**

Toda persona servidora pública que labore en la Institución, debe conocer el Código de Conducta de la Institución, comprometiéndose a cumplirlo y a vigilar su total observancia para cumplir con sus funciones. Para tal efecto descargarán de la Normateca institucional la carta compromiso, mismo que signaran y entregaran a sus unidades respectivas.

Los Mandos de las Unidades y Establecimientos Navales, son los responsables que el personal que labora en la Institución conozca y aplique el Código de Conducta de la Secretaría de Marina así como de que entreguen la carta compromiso correspondiente.

ARTÍCULO 40.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Marina, es el ente que vigilará la aplicación y cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas y Código de Conducta de la Institución.

ARTÍCULO 41.

El contenido del presente documento no exime del cumplimiento de la normatividad vigente.

CAPÍTULO VII**INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.**

La instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría de este documento es el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI – SEMAR).

Todas las personas servidoras públicas pueden descargar de la Normateca institucional, en el rubro (CEPCI – SEMAR), ingresando en la dirección <http://normateca.naval.sm>, el presente código, la carta de invitación firmada por el Alto Mando de la dependencia así como la carta compromiso.

Se le invita a todo el personal que labora en la SEMAR, a presentar sugerencias e ideas que ayuden a mejorar el Código de Conducta a través del correo electrónico: comite.etica@semar.gob.mx, dirigidas al Secretario Ejecutivo del CEPCI-SEMAR.

La actualización y aprobación de este documento se llevará a cabo cada dos años o cuando se determine necesario, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Marina.

GLOSARIO

Acoso sexual: Forma de violencia con connotación lasciva 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.

Amedrentar: Infundir miedo, atemorizar

Cabalmente: De manera excelente, completo, exacto

Código de Conducta: El instrumento emitido por el titular de la Secretaría de Marina para orientar la actuación de las personas servidoras públicas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones y que deriven de las funciones y actividades propias de la Institución.

Concesiones: Acción de otorgar una administración a particulares o empresas el derecho para explotar alguno de sus bienes o servicios durante un tiempo determinado.

Convicción: Seguridad que tiene una persona de la verdad o certeza de lo que piensa o siente.

Dádiva: Acción o cosa que se da gratuitamente.

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

Desplegadas: Ejercitar o poner en práctica una actividad, o manifestar una cualidad. Desplegó tino e imparcialidad.

Discrecionalidad: Que se hace libre y prudencialmente.

Dualidad: Existencia de dos caracteres o fenómenos distintos en una misma persona o en un mismo estado de cosas.

Eludir: Evitar con astucia una dificultad o una obligación.

Enajenación: Implica la transferencia de un derecho real de un patrimonio a otro.

Enunciativa: Dicho de un enunciado: Que afirma o niega.

Equidad: Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Escrutinio: Examen y averiguación exacta y diligente que se hace de algo para formar juicio de ello.

Exclusión: Quitar a alguien o algo del lugar que ocupaba o prescindir de él o de ello.

Hostigamiento sexual: 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.

Código de Conducta

Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Impere: Mandar sobre algo o alguien.

Inequitativo: Que no tiene equidad.

Inobservar: Falta de observancia u obediencia a las leyes o las normas.

Intrínsecos: Es inherente a la naturaleza de una cosa.

Licitantes: Aquellos que participan en un concurso público ofreciendo la ejecución de un servicio a cambio de la obtención de dinero u otros beneficios.

Menoscabar: Disminuir algo, quitándole una parte, acortarlo, reducirlo.

Ostentación: Magnificencia exterior y visible.

Perenne: Continuo, incesante, que no tiene intermisión.

Prescindir: Abstenerse, privarse de algo, evitarlo.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

Principio de máxima publicidad: La obligación de los sujetos obligados de poner a disposición de la sociedad toda la información relevante sobre su estructura, atribuciones, estrategias, evaluaciones y decisiones.

Proselitismo: Partidario que se gana para una facción, parcialidad o doctrina.

Servidor Público: Personal que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Secretaría de Marina, entendiéndose desde Marineros hasta Almirantes, y por personal civil, desde los operativos hasta quienes ostentan cargos en cualquier nivel, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

"COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE"

Dado en la Ciudad de México, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil diecinueve.

**ALMIRANTE
SECRETARIO DE MARINA
JOSÉ RAFAEL OJEDA DURÁN**

ANEXO A
CARTA DE INVITACIÓN

Ciudad de México a 31 de Mayo de 2019

Por las presentes líneas, me comprometo e invito a todo el personal de la SEMAR a que con honor, deber, lealtad y patriotismo, valores fundamentales que nos rigen, sirvamos a nuestra Patria en nuestras labores cotidianas y extraordinarias, de igual forma a que respeten los principios y valores del servicio público, apegándose al Código de Conducta de la SEMAR.

Como Alto Mando de la SEMAR, mi compromiso con la ética, la integridad y la prevención de conflictos de intereses, en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento y acoso sexual así como de tolerancia a la corrupción es definitivo y queda patente en las expresiones del código de conducta de la SEMAR y las leyes y reglamentos que nos rigen; por tanto, manifiesto mi absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la ética pública.

Recordemos que nuestros valores son nuestra fortaleza, lo que nos identifica y lo que nos mantiene fuertes ante toda adversidad. Esto nos lleva a sumir el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia, creando ambientes con clima y cultura saludables, garantizando una vida libre de violencia que nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.

En consecuencia expreso mi convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, códigos y normas y en particular bajo los principios y valores del servicio público para el ejercicio de la Función Pública. Al promover la observancia de esta disposición, se busca asegurar que tanto el personal naval y civil que labora en la Secretaría de Marina, sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos con el rigor, responsabilidad y obligación de respeto a los derechos humanos que nos corresponde.

Todas las personas servidoras publicas tendrán acceso a capacitación que refuerce la prevención y sensibilización para evitar la materialización de riesgos éticos y, en su caso, refuerce la formación del juicio ético necesario para su prevención.

Código de Conducta

Todo acto contrario al Código de Conducta en la Secretaría de Marina, será investigado y sancionado.

El personal naval y civil de esta secretaría, conocerá y se conducirá en base al Código en mención, signando para tal efecto una carta compromiso, en donde todo lo expresado quedará de manifiesto.

El Comité de ética y prevención de conflictos de intereses de la Secretaría de Marina, tiene la obligación de desahogar todos los casos de denuncias, bajo el más estricto cuidado, profesionalismo, compromiso y respeto, de acuerdo a las disposiciones normativas aplicables para tal efecto, así como en apego a los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste, lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Exhorto a todo el personal de la Secretaría de Marina Armada de México a sumarse al estricto cumplimiento y apego al código de conducta de la SEMAR y a las leyes y reglamentos que nos rigen. Solo con instituciones apegadas a los principios de derechos humanos, prevalecerán ambientes laborales respetuosos y libres de violencia y discriminación.

Con todo lo anterior, no solo fortalecemos nuestra institución, sino también, enaltecemos los principios constitucionales de la Nación y los valores de deber, honor, lealtad y patriotismo que imperan en nuestra institución armada.

**ALMIRANTE
SECRETARIO DE MARINA
JOSÉ RAFAEL OJEDA DURÁN**

Código de Conducta

ANEXO B

CARTA COMPROMISO

Lugar y fecha

Por la presente y en pleno goce de derechos y garantías que me otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expreso mi compromiso como persona servidora pública, para actuar atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en este Código de Conducta de la SEMAR, así como a las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

Al plasmar mi firma autógrafa dejo constancia de que conozco y comprendo citado Código y asumo el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión.

GRADO (SOLO MILITARES)

NOMBRE (MILITARES Y CIVILES)

CARGO O PUESTO (LOS QUE LO TENGAN)

FIRMA AUTÓGRAFA


**PRESIDENTE
DEL CERCÍ-SEMAR
ALMIRANTE
ENRIQUE GENARO PADILLA ÁVILA**

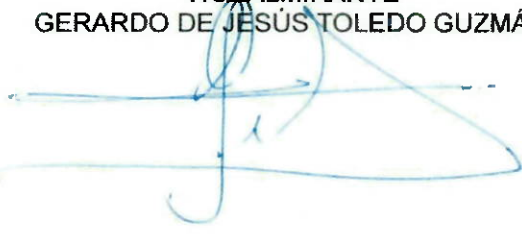

**SECRETARIO EJECUTIVO
CONTRALMIRANTE
RAFAEL LAGRAVE BALBUENA**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
ALMIRANTE
JOSÉ LUIS ARELLANO RUIZ**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
VICEALMIRANTE
TEODORO VIVAS GARCÍA**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
VICEALMIRANTE
JULIO CESAR PESCHINA ÁVILA**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
VICEALMIRANTE
JAVIER ABARCA GARCÍA**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
VICEALMIRANTE
GERARDO DE JESÚS TOLEDO GUZMÁN**


**MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
VICEALMIRANTE
RAYMUNDO PEDRO MORALES ÁNGELES**



Código de Conducta

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
CONTRALMIRANTE
ADBIUD LÓPEZ MADRIGAL

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
CONTRALMIRANTE
JOSÉ HÉCTOR OROZCO TOCAVEN

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
CONTRALMIRANTE
JOSÉ RAMÓN LÓPEZ LUNA

MIEMBRO PROPIETARIO TEMPORAL
CAPITÁN DE NAVÍO
IBRAHIM MANUEL MALJA CASTRO

ASESOR
ALMIRANTE
LUIS OROZCO INCLÁN

ASESOR
VICEALMIRANTE
MARIO VELA DOMÍNGUEZ

ASESOR
CONTRALMIRANTE
MIGUEL FERNANDO LIZARRAGA
FERNÁNDEZ