

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES

CÓDIGO de Conducta del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Al margen un logotipo, que dice: Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

C.P. LAURA FERNANDA CAMPAÑA CERESO, Directora General, con fundamento en artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículos 14, 22 fracción II de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, artículos 1 y 28 fracción I de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; así como, de conformidad con el acuerdo No. COM-170-270923 del Comité de Mejora Regulatoria Interna tomado en su Primera Sesión Extraordinaria, celebrada el día 27 de septiembre de 2023; el acuerdo CE-004-04102023 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en su Séptima Sesión Extraordinaria celebrada el 04 de octubre del 2023; el acuerdo No. CACV378-39SOMEV/2023 del Comité de Auditoría, Control y Vigilancia tomado en su Trigésima Novena Sesión Ordinaria celebrada el día 20 de octubre de 2023 y el acuerdo No. CD E ME 49-301023 del Consejo Directivo del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores tomado en su Trigésima Cuarta Sesión Extraordinaria celebrada el día 30 de octubre de 2023, se tiene a bien expedir el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

- I. Carta de invitación.**
- II. Introducción.**
- III. Objetivo del Código de Conducta.**
- IV. Ámbito de Aplicación y Obligatoriedad.**
- V. Glosario de Términos.**
- VI. Antecedentes.**
- VII. Fundamento Legal.**
- VIII. Marco Jurídico-Administrativo.**
- IX. Misión y Visión del Instituto FONACOT.**
- X. Principios del Servicio Público.**
- XI. Valores del Servicio Público**
- XII. Riesgos Éticos Identificados en el Instituto FONACOT.**
- XIII. Conductas de las Personas Servidoras Públicas.**
- XIV. Prevención de Corrupción y Conflictos de Interés.**
- XV. Normas de Responsabilidad Social.**
- XVI. En los casos de Vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta.**
- XVII. Mecanismos de denuncia y procedimientos ante el Comité y OIC.**
- XVIII. Protesta del Código de Conducta.**
- XIX. Nuestro Código en Acción.**
- I. Carta de invitación.**

En línea con las directrices del Gobierno de México, el Instituto FONACOT se esfuerza por consolidarse como la primera opción de financiamiento de los y las trabajadores/as del país. Nuestro propósito es brindar créditos cada vez más accesibles, que se traduzcan en mayores oportunidades para que los mexicanos y las mexicanas puedan alcanzar sus metas, siempre, con la firme visión de contribuir a su bienestar y al de sus familias, y promover a una sociedad más igualitaria y justa para todos.

Para llevar a cabo esta visión, es fundamental que el Instituto FONACOT mantenga vigentes sus normas internas; impulsando un plan institucional de largo alcance que, al tiempo que busca ofrecer créditos con mejores condiciones, tasas y plazos a los y las mexicanos/as, también forme servidoras/es públicas/os altamente capacitados/as y comprometidos/as, que reflejen en sus acciones los más altos valores del servicio público, evitando así toda acción u omisión que comprometa su integridad y la del Instituto FONACOT.

En este contexto, y con la finalidad de alcanzar los objetivos mencionados, es de suma importancia la actualización del Código de Conducta que rige nuestro desempeño en el Instituto FONACOT.

Si bien, esta actualización responde a un mandato legal, desde la Dirección General los/las invitamos a reflexionar y cumplir de manera integral el Código de Ética de la Administración Pública Federal, así como este Código de Conducta del Instituto FONACOT, herramientas que deben guiar las acciones de los y las trabajadores/as de esta noble Institución; a las que también deberán apegarse las personas Integrantes del Consejo Directivo y de los Comités Internos y de Apoyo, en el ámbito de su actuación y competencia.

Asumamos juntos el compromiso con la ética, la integridad y los valores del Instituto FONACOT. Promovamos la prevención de los conflictos de interés, y rechazemos conductas perniciosas como la discriminación, el hostigamiento, el acoso y la corrupción, fomentando la cultura de la denuncia ante cualquier inobservancia al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta de este Instituto.

Generemos una nueva cultura organizacional que fomente mejores interacciones con todos los involucrados en la atención a las y los trabajadores/as de México.

Agradezco de antemano su compromiso y colaboración para actuar de acuerdo con nuestro código de conducta, contribuyendo así a la construcción de un Instituto FONACOT sólido y confiable.

¡Sigamos trabajando juntos por el bienestar de las trabajadoras, trabajadores y sus familias, y por una sociedad más justa y equitativa para todas y todos!

Atentamente,

La Dirección General

II. Introducción.

El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores fue constituido, en el año 1974, con objeto de ser una institución de apoyo a las personas trabajadoras del país para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, mediante el otorgamiento de créditos a menor costo al de las condiciones del mercado financiero. Tras la extinción del referido fondo por virtud de la entrada en vigor de la ley que crea al Instituto FONACOT, pasaron a formar parte de su patrimonio los recursos, los activos, los bienes muebles e inmuebles, los derechos y las obligaciones que integraban el patrimonio del extinto fideicomiso público.

El Instituto FONACOT ha logrado una solidez financiera al haber sentado sus bases tanto en el respeto irrestricto de la normatividad, sustentado en los valores y principios éticos y Reglas de integridad; como en el compromiso que tienen todas las personas que lo integran como servidores/as públicos/as, integrantes del Consejo Directivo y de los Comités Internos y de Apoyo, en mejorar continuamente en el desempeño de sus cargos, funciones o comisiones.

El Instituto FONACOT se ha distinguido por promover de manera permanente valores institucionales que han sido claves en el fortalecimiento de sus cimientos y en la generación de confianza a través del desempeño de las tareas diarias.

No obstante, el dinamismo de la sociedad en México requiere que existan procesos de cambio continuo y positivo en la búsqueda de la excelencia y en la mejor cobertura de las necesidades de nuestros clientes. La actualización de nuestro Código de Conducta, al tiempo de ser un factor que refuerza nuestra identidad institucional, se identifica con los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la LGRA, publicados en el D.O.F. el 12 de octubre de 2018, y su actualización del 8 de febrero del 2022, mismos que definen los principios y valores del servicio público.

La actualización del Código de Conducta permite definir el rumbo de nuestro compromiso al estar generando estrategias sobre la consecución de metas más grandes y realizables que respalden la misión y visión institucionales. Queremos que sea el estandarte de la totalidad de las personas servidoras públicas que somos parte del Instituto FONACOT.

El lenguaje utilizado en el Código de Conducta busca abonar a la igualdad de género y evitar la discriminación de cualquier tipo; por ello, y en cumplimiento de los valores institucionales y los señalados en el Código de Ética, hacemos referencias o alusiones en la redacción, de manera adecuada

A la luz de lo anterior, y entendiendo que nuestro Código de Conducta proporciona pautas para nuestro desempeño diario, es fundamental que interioricemos sus disposiciones con el objetivo de construir una cultura basada en principios y valores que impacten positivamente en una convicción colectiva.

El Código de Conducta no es estático, al igual que la sociedad en nuestro país y el significado de sus valores. Por lo tanto, su contenido se enriquece constantemente y nos corresponde comprometernos para ser pieza clave en las aportaciones que le podamos brindar para enaltecer nuestra labor como servidoras y servidores públicos del Instituto FONACOT.

III. Objetivo del Código de Conducta.

Establecer la forma en que las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT desempeñen su actuar aplicando los principios éticos, valores y reglas de integridad que rigen el servicio público, a los cuales deberán sujetarse en el desempeño de sus tareas y funciones, buscando promover una cultura ética institucional e igualdad laboral y no discriminación y prevenir, combatir y abatir las prácticas de corrupción, impunidad y conflictos de interés, con el firme compromiso de fortalecer la transparencia en la gestión pública, en cumplimiento de la *misión* y *visión* institucional.

- ✓ Fomentar las acciones necesarias para crear un ambiente en el que las personas servidoras públicas tengan un trato igualitario y digno para sí y todas las personas, que permita brindar el servicio de otorgar financiamiento para el bienestar social, apegándose a las normas, políticas y procedimientos vigentes en el Instituto FONACOT.
- ✓ Fomentar una cultura laboral de respeto, inclusión y no discriminación, libre de violencia o de cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana de las personas servidoras públicas, construyendo así una entidad financiera, sólida, eficiente y competitiva, que presta servicios de excelencia para el otorgamiento de créditos.
- ✓ Generar una identidad cultural y ecológica que atienda las necesidades de cuidado del ambiente y su entorno, a fin de reflejar la conducta y principios con los que labora el Instituto FONACOT.

IV. Ámbito de Aplicación y Obligatoriedad

El contenido del presente Código de Conducta debe ser observado de forma obligatoria por todas las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión dentro del Instituto FONACOT; en caso de inobservancia de los principios y valores descritos en el presente código serán sujetos a procedimientos de investigación y sancionatorios al amparo del presente Código, el Código de Ética y la LGRA o en cualquier ámbito legal que amerite su actuar, por ello el presente será publicado y dado a conocer en los medio de difusión que garanticen que su contenido esté al alcance de sus sujetos obligados.

Asimismo, el presente Código de Conducta fungirá como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, contratistas u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas.

V. Glosario de Términos.

A) DEFINICIONES

Para efectos del presente documento, se entenderá por:

Acoso Laboral:	Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.
Acoso sexual:	Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal vigente, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Austeridad:	Característica que denota el uso adecuado y moderado de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y/o financieros conforme a las disposiciones aplicables.
Código de Conducta:	Instrumento emitido por el Instituto FONACOT, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, atendiendo a los objetivos, misión y visión del Instituto FONACOT.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés:	Es el encargado de revisar y en su caso turnar las faltas de apego al Código de Conducta.
Comisión Redactora del Código de Conducta:	Personas Integrantes del Comité de Ética del Instituto FONACOT, que fueron designados por la presidencia del Comité para realizar la redacción del anteproyecto de código de conducta, con fundamento en los numerales 26, fracción XV, y 37 de los lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
Compromiso:	Para efecto del presente Código es la obligación contraída por las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo.
Conflicto de interés:	Se refiere a aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo alusivo a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, mismo que frecuentemente responde a un interés de tipo económico o personal.
Consejo Directivo:	Órgano de gobierno del Instituto FONACOT constituido, en términos de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, con la integración, facultades y atribuciones establecidas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, su Reglamento y demás normatividad aplicable.
Derechos Humanos:	Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
Discriminación:	Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal.
Diario Oficial de la Federación:	Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos de carácter permanente e interés público, cuya función consiste en publicar en el territorio nacional las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, circulares, órdenes y demás actos expedidos por los Poderes de la Federación y los Órganos Constitucionales Autónomos, en sus respectivos ámbitos de competencia, a fin de que éstos sean aplicados y observados debidamente.
Equidad:	Es un principio ético de justicia en donde se busca dar trato a iguales buscando el equilibrio. Para los efectos del Instituto FONACOT, es buscar aplicar la normatividad con igualdad para todos(as) los y los clientes(as) o usuarios(as) de los servicios que se prestan.
Eficacia:	Capacidad de la administración pública para cumplir sus objetivos en condiciones preestablecidas.
Eficiencia:	Capacidad de ejercer el servicio público, aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la satisfacción del ciudadano.
Honestidad:	Refiere al actuar con rectitud y en el marco de la normatividad aplicable debiendo ser característica de las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo del Instituto FONACOT al actuar apegadas (os) a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

Hostigamiento sexual:	Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Integridad:	Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo fomentarán la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuir a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.
Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores:	Constituido como un organismo público descentralizado de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Legalidad:	Actuación apegada al sistema jurídico mexicano y para efectos del presente Código, que la conducta diaria se apegue al marco jurídico que regula al Instituto FONACOT.
Ley General de Responsabilidades Administrativas:	Ley de orden público y de observancia general en toda la República, y tiene por objeto distribuir competencia entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades Administrativas de las personas Servidoras Públicas.
Normas de responsabilidad social:	Son el conjunto de buenas prácticas, claras y armonizadas para asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza con el objetivo último de contribuir al desarrollo sostenible.
Obligación:	Vínculo que impone la ejecución de una conducta o actividad específica.
Órgano de Control Interno:	La Unidad Administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Instituto FONACOT, que depende jerárquica, funcional y presupuestalmente de la Secretaría de la Función Pública y desarrolla sus funciones conforme al Reglamento Interior de dicha Secretaría.
Respeto:	Consiste en el reconocimiento que un individuo hace del valor de las personas con las que interactúa, de la sociedad de la que es parte y del valor propio, lo cual permite que las relaciones en las que intervenga se desarrollen en un ambiente de cordialidad.
Transparencia:	Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo hagan un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.
Valores:	Características que distinguen la actuación de las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

B) ACRÓNIMOS

Para efectos del presente documento, se entenderá por:

Código de Ética:	El Código de Ética de la Administración Pública Federal.
Código de Conducta:	El Código de Conducta del Instituto FONACOT.
Consejo Directivo:	El H. Consejo Directivo del Instituto FONACOT.
Comité:	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto FONACOT.

D.O.F.	Diario Oficial de la Federación.
Instituto FONACOT:	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
LGRA:	Ley General de Responsabilidades Administrativas.
LFAR:	Ley Federal de Austeridad Republicana.
OIC:	Órgano Interno de Control en el Instituto FONACOT.

VI. Antecedentes.

El “Oficio-Circular por el que se da a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal” publicado en el D.O.F. del 31 de julio de 2002, estableció que cada una de las instituciones públicas deben contar con un Código de Conducta específico que delimite la actuación que deben de observar las personas servidoras públicas en situaciones concretas que se les presenten, atendiendo a las funciones y actividades propias de cada Institución.

El 06 de marzo de 2012, en el D.O.F. fueron publicados los Lineamientos Generales para el Establecimiento de Acciones Permanentes que Aseguren la Integridad y el Comportamiento Ético de los Servidores Públicos en el Desempeño de sus Empleos, Cargos o Comisiones. Dicho Lineamiento Establece las Disposiciones para que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal constituyan su respectivo Comité de Ética, una de cuyas funciones es participar en la emisión del Código de Conducta y colaborar en su cabal aplicación y cumplimiento.

En el año 2013, nuestro Instituto FONACOT actualizó su Código de Conducta, en el que se establecen los valores institucionales y fijar criterios que normen la acción de quienes pertenecemos al Instituto FONACOT, a fin de asegurarnos que dicha conducta esté apegada a los principios y valores de la Institución.

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción publicó el 12 de octubre de 2018 en el D.O.F. el “Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la LGRA, con el objeto de establecer los elementos a considerar para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la LGRA; así como sentar las bases de principios rectores que regirán las políticas transversales, integrales, sistemáticas, continuas y evaluables que, en materia de integridad y ética pública, emitan los entes públicos.

El 19 de noviembre de 2019 se expide la Ley Federal de Austeridad Republicana que en su artículo 23 segundo párrafo menciona: “.....Los entes públicos deberán emitir su correspondiente código de conducta en concordancia con la presente Ley y cada servidor público debe protestar cumplirlo.....”

El 08 de febrero del 2022 se publica en el D.O.F. el Código de Ética de la Administración Pública Federal.

En enero del 2023 la Secretaría de la Función Pública, emite la Guía para la Elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, derivado de lo cual, se realizaron las actualizaciones necesarias, a efecto de atender las disposiciones normativas aplicables.

VII. Fundamento Legal.

El contenido del presente Código está basado en los siguientes documentos:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. artículo 109, fracción III.
- II. Ley General de Responsabilidades Administrativas, artículo 16 segundo párrafo.
- III. Ley Federal de Austeridad Republicana artículo 23 segundo párrafo.
- IV. Código de Ética de la Administración Pública Federal, artículos 3, fracción III y 20 fracción II, así como el CUARTO TRANSITORIO.
- V. Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- VI. Disposiciones de Carácter General Aplicables a los Organismos de Fomento y Entidades de Fomento, artículo 1, fracción XIII.
- VII. Acuerdo por el que se Emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

VIII. Marco Jurídico-Administrativo.

A continuación, se integra una relación de los ordenamientos legales y normativas que aplican al Instituto FONACOT en materia de ética de forma enunciativa mas no limitativa:

CONSTITUCIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos., publicada en el D.O.F el 05 de febrero de 1917, y sus reformas.

LEYES

1. Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; publicada en el D.O.F. el 24 de abril de 2006, y sus reformas.
2. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el D.O.F. el 18 de julio de 2016, y sus reformas
3. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, publicada en el D.O.F. el 18 de julio de 2016, y sus reformas.
4. Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada en el D.O.F el 19 de noviembre de 2019, y sus reformas.
5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el D.O.F. el 02 de agosto de 2006, y sus reformas.
6. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el D.O.F. el 01 de febrero de 2007, y sus reformas.
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el D.O.F. el 11 de junio de 2003, y sus reformas.
8. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, publicada en el D.O.F. el 25 de junio de 2002, y sus reformas.

REGLAMENTOS

1. Reglamento de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; publicado en el D.O.F. el 30 de noviembre de 2006, y sus reformas.

ACUERDOS

1. Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; publicado en el D.O.F. el 12 de octubre de 2018, y sus reformas.
2. Acuerdo por el que se Emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el D.O.F. el 23 de febrero de 2021.

LINEAMIENTOS

1. Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el D.O.F. el 18 de septiembre de 2020.

CÓDIGOS

1. Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el D.O.F. el 08 de febrero de 2022

ESTATUTO

1. Estatuto Orgánico del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; publicado en el D.O.F. el 15 de julio de 2022, y sus reformas.

DISPOSICIONES

1. Disposiciones de Carácter General Aplicables a los Organismos de Fomento y Entidades de Fomento; publicado en el D.O.F. el 01 de diciembre de 2014, y sus reformas.

PLANES

1. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024; publicado en el D.O.F. el 12 de julio de 2019.

PROGRAMAS

1. Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, publicado en el D.O.F. el 30 de agosto de 2019.
2. Programa de Trabajo Institucional 2022-2024 del Instituto FONACOT.

POLÍTICAS

1. Política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024, elaborada por la CNDH, vigente.

NORMATIVIDAD INTERNA APLICABLE

1. Manual de Organización General del Instituto FONACOT, vigente.
2. Lineamientos por los que se Establece el Proceso de Calidad Regulatoria en el Instituto FONACOT, vigente
3. Manual de Calidad del Instituto FONACOT, vigente.
4. Decálogo de Integridad para los Trabajadores del Instituto FONACOT, vigente.
5. Reglamento Interior de Trabajo, vigente.

IX. Misión y Visión del Instituto FONACOT.

El Instituto FONACOT es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal, sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como objeto promover el ahorro de las y los trabajadoras/es, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos, para la adquisición de bienes y pago de servicios.

Misión: Apoyar a los trabajadores de centros de trabajo afiliados, al garantizar el acceso a créditos, otorgar financiamiento y promover el ahorro, para su bienestar social y el de su familia, soportado en la sustentabilidad financiera del Instituto FONACOT.

Visión: Ser la entidad financiera líder de los trabajadores mexicanos, con una estructura sólida, eficiente y competitiva, que presta servicios de excelencia para el otorgamiento de créditos.

X. Principios del Servicio Público

Para el adecuado ejercicio del servicio público, las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, deberán actuar conforme a los principios constitucionales y legales de Respeto a los Derechos humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia.

Respeto a los Derechos Humanos. Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Instituto FONACOT, conforme a sus atribuciones y sin excepción, promueven, respetan, protegen y garantizan la dignidad de todas las personas, así como sus derechos humanos, de conformidad con los principios de: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Legalidad. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, conocen y se apegan a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas que norman el desempeño de sus funciones.

Honradez. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, se conducen con rectitud, sin obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o a favor de terceras personas, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Para ello, presentan en tiempo y forma, conforme a la normatividad aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales.

Lealtad. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, tienen una conducta confiable, responsable y congruente con los principios de nuestra Institución, tienen una vocación de servicio, son conscientes de lo que esto implica, y actúan con profesionalismo y a favor de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público.

Imparcialidad. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, brindan el acceso a toda persona física y moral, el mismo trato y actuar de forma objetiva, con las mismas condiciones, oportunidades, apoyos y beneficios institucionales, garantizando así la igualdad sustantiva.

Eficiencia. Todas las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, actúan con apego a los planes y programas previamente establecidos por el Instituto, optimizando el uso y asignación de los recursos públicos responsablemente, con economía, racionalidad y sustentabilidad, atendiendo a lo dispuesto en la LFAR y sus Lineamientos vigentes, logrando los mejores resultados en el desarrollo de sus actividades, para lograr los objetivos propuestos a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales.

Eficacia. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, actúan conforme una cultura de servicio a la sociedad, en cumplimiento a los objetivos, metas y programas institucionales, trabajando siempre con profesionalismo, diligencia y disciplina, haciendo uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Transparencia. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad y disponibilidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso a la información y proporcionan 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.

XI. Valores del Servicio Público

Para el adecuado ejercicio del servicio público en el Instituto FONACOT, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.

Respeto. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, deberán otorgar un trato cordial y respetuoso, a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, propiciando una comunicación efectiva.

Liderazgo. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, son guía, ejemplo y promotoras de la observancia y aplicación de las disposiciones normativas, que conlleva el desempeño de su cargo o comisión, fomentan la responsabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la orientación a resultados, propiciando un clima laboral positivo.

Cooperación. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, 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 a la sociedad.

Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico. Las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT, respetan y cuidan el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra.

XII. Riesgos Éticos Identificados en el Instituto FONACOT.

El cumplimiento del Código de Conducta es fundamental para hacer frente a los riesgos éticos o de integridad, que son situaciones en las que podrían comprometerse los principios, valores o normas de integridad del Instituto FONACOT. Por esta razón, se ha llevado a cabo la identificación de los riesgos de integridad en los procesos fundamentales, con el fin de prevenir su materialización mediante los controles implementados en los procedimientos internos correspondientes.

Además, como resultado de la revisión de las denuncias recibidas en el período 2019-2022, así como de los resultados de encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal 2022 (ECCO 2022) y del Diagnóstico sobre los Principales Riesgos de Integridad en el Instituto FONACOT elaborado por el OIC, se han identificado las conductas contrarias al Código de Conducta y del Código de Ética y que presentan un mayor número de incidencias.

Estas conductas han servido como base para detectar aquellas que deben considerarse de mayor impacto, con el fin de tomar acciones preventivas.

Gradualmente, se fortalecerán estas acciones en las áreas específicas que motivaron las denuncias.

Las personas trabajadoras del Instituto FONACOT, nos comprometemos, de manera individual y colectiva, a evitar y erradicar las conductas señaladas en la siguiente matriz:

MATRIZ DE RIESGOS ÉTICOS
Reporte Integral de Riesgos Éticos INFONACOT

Dependencia	Descripción del posible riesgo	1er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R1	Posible grado de impacto R1	Existencia de controles R1	Factibilidad de controles R1	2do riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R2	Posible grado de impacto R2	Existencia de controles R2	Factibilidad de controles R2	3er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R3	Posible grado de impacto R3	Existencia de controles R3	Factibilidad de controles R3	Observaciones
INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES	Interferir en las decisiones finales en los procesos de selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de un servidor público cuando tengamos intereses personales, familiares o de negocios o en los casos en los que el área de selección de personal identifique que la persona candidata no cumple con el perfil de puesto.	RI. Recursos humanos	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Objetividad	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Competencia por mérito	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	2: Se estima moderadamente factible	Se han llevado a cabo mejoras en los formatos de solicitud de evaluación, en el que se piden las firmas de los superiores jerárquicos del área requirente
	Que los instrumentos jurídicos que se suscriban derivado de las contrataciones de bienes y servicios, no se realicen en apego a las disposiciones normativas vigentes aplicables en materia de Recursos Materiales y Servicios Generales.	P. Imparcialidad	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Medio bajo: 2	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible	P. Lealtad	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	Se cuentan con controles suficientes para atender cualquier riesgo ético
	Que, en el proceso de Mesa de Control, se presente discrecionalidad en la revisión por parte del personal a cargo, derivando en créditos otorgados indebidamente.	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	RI. Trámites y servicios	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible						Se realizan periódicamente firma de conocimiento de las distintas normatividades a las que son objeto. Impulsar capacitación para mejora de herramientas
	No atender a los clientes, tanto internos como externos de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.	P. Profesionalismo	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	V. Cooperación	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Alto: 4	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	2: Se estima moderadamente factible						

Dependencia	Descripción del posible riesgo	1er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R1	Posible grado de impacto R1	Existencia de controles R1	Factibilidad de controles R1	2do riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R2	Posible grado de impacto R2	Existencia de controles R2	Factibilidad de controles R2	3er riesgo ético	Probabilidad de ocurrencia R3	Posible grado de impacto R3	Existencia de controles R3	Factibilidad de controles R3	Observaciones
	Que el personal a cargo de los procesos de recuperación de créditos a personas trabajadoras y centros de trabajo no realice las funciones conferidas de manera transparente, ágil y eficiente.	P. Transparencia	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	P. Honradez	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible	V. Cooperación	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Alto: 4	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	2: Se estima moderadamente factible	Se realizan periódicamente firma de conocimiento de las distintas normatividades a las que son objeto. Impulsar capacitación para mejora de herramientas
	Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.	R1. Desempeño permanente con integridad	1 Baja: menor a 20%	Medio bajo: 2	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible											Se cuentan con controles suficientes para atender cualquier riesgo ético
	No cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño, disciplina y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a los particulares	P. Eficacia	3 Media: De 40.0% a 59.99%	Alto: 4	2: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) regular.	1: Se estima muy factible											Riesgo concordante en las denuncias recibidas por el OIC del 2019 al 2022 con las conductas sancionadas en el mismo periodo
	No presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial y de intereses, en los términos establecidos	P. Honradez	2 Media baja: de 20.01% a 39.99%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	2: Se estima moderadamente factible											Riesgo concordante en las denuncias recibidas por el OIC del 2019 al 2022 con las conductas sancionadas en el mismo periodo
	No actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión	P. Legalidad	1 Baja: menor a 20%	Alto: 4	1: Si existe(n), se aplica(n) y funciona(n) bien.	1: Se estima muy factible											Se integró por considerarse uno de los riesgos que podrían continuar su incidencia y causar una mayor afectación al Instituto

XIII. Conductas de las Personas Servidoras Públicas.

En cumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal, vigente, este Código de Conducta debe alinearse a lo dicho en la LGRA y apoyado en los comentarios emitidos por las personas servidoras públicas adscritas al Instituto FONACOT en la encuesta para la actualización del Código de Conducta, realizada en marzo del 2023, a continuación, se enlistan los valores institucionales cuya observancia resulta indispensable y obligatoria para quienes formamos parte del Instituto FONACOT.

Responsabilidad.

Quienes formamos parte del Instituto FONACOT asumimos plenamente la responsabilidad y las consecuencias que derivan de las acciones u omisiones en el desempeño de nuestras funciones, la cual debe regirse permanentemente por los valores institucionales y las premisas establecidas en la misión institucional. Respetamos y hacemos respetar la normatividad que regula el actuar de las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT, desempeñando el cargo, puesto o comisión asignada con estricto apego a la misma, para lo cual:

- ✓ Cumplimos conforme a lo que las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones jurídicas nos atribuyen a nuestro cargo o comisión.
- ✓ Cumplimos con las disposiciones, los procedimientos específicos, lineamientos, políticas, manuales establecidos para el debido ejercicio de las funciones inherentes a nuestro empleo cargo o comisión, acorde a lo dispuesto en el artículo 7 de la LGRA, así como en el artículo 83 del Estatuto Orgánico del Instituto FONACOT. Nuestro actuar se regirá en cumplimiento a los principios, valores y reglas de integridad que rigen el servicio público, así como en el Código de Ética, vigente a la emisión del presente.
- ✓ Utilizamos eficientemente los recursos asignados y solamente para los fines institucionales, con apego a los criterios de economía, eficiencia y racionalidad.
- ✓ Promovemos actividades que contribuyan al desarrollo sustentable.
- ✓ Privilegiamos la toma de decisiones y la realización de acciones que permitan administrar oportunamente los riesgos institucionales.
- ✓ Proponemos las acciones de mejora que contribuyan a la eficiencia del Instituto FONACOT.
- ✓ Garantizamos el acceso a la información pública gubernamental.
- ✓ Denunciamos la(s) acciones que implique(n) el incumplimiento al Código de Conducta o cualquiera que afecte: los recursos económicos públicos, la normatividad del Instituto o los trámites y servicios ofrecidos; a través de los medios Institucionales de denuncia designados específicamente para ello.
- ✓ Motivamos la confianza en la sociedad a partir de nuestra actuación.
- ✓ Respetamos las disposiciones relacionadas con el consumo del tabaco, protección civil y seguridad institucional, contribuyendo a la salvaguarda e integridad de las personas y los bienes.
- ✓ Ejercemos el presupuesto en tiempo y con eficiencia.
- ✓ Utilizamos racionalmente los recursos asignados, así como los de uso común.
- ✓ Emitimos instrucciones precisas sobre el trabajo de nuestros subordinados(as).
- ✓ Asumimos la responsabilidad de los actos que realicemos a nombre del Instituto FONACOT.
- ✓ Evitamos cualquier conducta que ponga en riesgo la salud e integridad propia y las de mis compañeros de trabajo.
- ✓ Impedimos la sustracción, destrucción o utilización indebida de información.
- ✓ Contratamos y promovemos al personal, en apego a los perfiles, capacidades y experiencia establecidos para tal efecto.

Nos abstenemos de:

- ✓ Ejecutar acciones que afecten el ambiente, entorno ecológico e incluso el clima laboral que debe prevalecer en el Instituto FONACOT.
- ✓ Obtener beneficios personales por el uso o manejo de la información de clientes o de operaciones realizadas en el Instituto FONACOT que por motivo de mi puesto me permitan su acceso.

- ✓ Aplicar la normatividad a criterio propio o de manera subjetiva, o en beneficio propio o de terceros.
- ✓ Influir en la toma de decisiones con el propósito de lograr un beneficio o un fin diferente al institucional.
- ✓ Contratar y promover al personal, así como de realizar designaciones por ser amigos personales o de alguien con "poder".

Servicio Eficiente.

Quienes formamos parte del Instituto FONACOT actuamos conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de nuestras funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según nuestras responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación. Buscamos en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de nuestros clientes, las personas trabajadoras del país, por encima de intereses y beneficios particulares.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Asesoramos a las y los clientes, con oportunidad, calidad y eficiencia, para contribuir a generar confianza sobre la tarea que lleva a cabo el Instituto FONACOT.
- ✓ Cumplimos con los procesos específicos establecidos para el debido cumplimiento de nuestras funciones encomendadas a nuestro empleo cargo o comisión.
- ✓ Nos actualizamos constantemente para elevar nuestra productividad.
- ✓ Damos facilidades al personal a nuestro cargo para profesionalizarse, fomentando el desarrollo de potencialidades.
- ✓ Motivamos la adopción de una cultura de servicio hacia nuestros compañeros y nuestras compañeras, jefes y jefas, las y los clientes o personas usuarias de los servicios que presta el Instituto FONACOT.
- ✓ Promovemos la eficiencia, la simplificación y modernización de trámites y los servicios, a fin de contribuir a la consecución de metas.
- ✓ Inscribimos nuestra tarea diaria en la cultura de la transparencia y rendición de cuentas.
- ✓ Evaluamos el desempeño de las personas servidoras públicas en forma honesta e imparcial.
- ✓ Orientamos a cualquier persona con espíritu y actitud de servicio proporcionándole toda la información que solicite o requiera.
- ✓ Hacemos del conocimiento de las y los clientes o personas usuarias de los servicios que presta el Instituto FONACOT, las políticas de operación y recuperación de los créditos que soliciten.

Nos abstenemos de:

- ✓ Otorgar u ofrecer beneficios al personal a nuestro cargo que estén prohibidos por la normatividad.
- ✓ Difundir información incorrecta o exagerada sobre la actuación del Instituto FONACOT.
- ✓ Solicitar la realización de trámites, presentación de documentación o información innecesaria para la atención de los asuntos.
- ✓ Condicionar la orientación o el servicio en función de la sucursal que atienda a su Centro de Trabajo.
- ✓ Retardar información o atención a clientes internos o externos dañando con ello, la imagen de la institución.
- ✓ Tener actitudes de prepotencia en el servicio que prestamos.

Trabajo en Equipo.

Las personas que servimos en el Instituto FONACOT concebimos el trabajo en equipo como la suma de esfuerzos individuales para el máximo desarrollo de las capacidades diversas del grupo, con el fin de alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en nuestra Institución.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Conocemos los objetivos y metas institucionales y orientamos nuestro desempeño individual y colectivo hacia el logro de los mismos.
- ✓ Mostramos en todo momento una actitud de servicio, respetando la dignidad y necesidades de cada persona.
- ✓ Contribuimos a generar un sano ambiente laboral a través de la coordinación y colaboración en la ejecución de nuestras tareas.
- ✓ Cumplimos con los compromisos adoptados en el equipo de trabajo.
- ✓ Hacemos del conocimiento de nuestro superior jerárquico situaciones que advirtamos puedan derivar en sanciones o afectaciones al Instituto FONACOT.
- ✓ Acatamos las instrucciones recibidas en el marco de la normatividad aplicable.
- ✓ Mantenemos una relación respetuosa con las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo y de los Comités Internos y de Apoyo del Instituto FONACOT.
- ✓ Establecemos comunicación con las áreas que faciliten la realización de las tareas institucionales.
- ✓ Promovemos un trato amable y no discriminatorio.
- ✓ Respetamos la libre manifestación de ideas.
- ✓ Respetamos nuestro tiempo y el de las y los compañeros, siendo puntuales.
- ✓ Aportamos nuestras ideas, conocimientos y experiencia en el trabajo diario.

Nos abstenemos de:

- ✓ Difamar o comunicar información que dañe la imagen de nuestras/os compañeras/os.
- ✓ Tratar en forma inadecuada o intimidante a compañeras y compañeros, personal a nuestro cargo, personas usuarias de los servicios o a las y a los clientes del Instituto FONACOT.
- ✓ Convocar a reuniones fuera de horarios de trabajo, salvo causas de fuerza mayor.
- ✓ Retrasar intencionalmente las tareas asignadas.
- ✓ Solicitar al personal subordinado, a compañeras y compañeros que atiendan asuntos de índole personal no relacionado con las funciones a su cargo o bajo su responsabilidad.
- ✓ Molestar o ejecutar alguna actividad que perturbe o moleste a nuestros compañeros y compañeras, tales como escuchar música a un alto volumen, comer en mi sitio de trabajo, comunicarse a un alto volumen o utilizar lenguaje impropio.
- ✓ Tomar decisiones que no correspondan a las funciones a nuestro cargo o encomendadas al puesto.
- ✓ Cuestionar instrucciones en el marco de la normatividad aplicable a nuestras funciones.
- ✓ Recibir pago(s) por asesoría, servicio o trámite del Instituto FONACOT.

Respeto.

Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT reconocemos el valor inherente a los derechos humanos; nos conducimos con austeridad y sin ostentación y otorgamos un trato digno a las y los compañeros de trabajo y a las personas en general. En ese contexto, aceptamos sugerencias, somos tolerantes, equitativos y transparentes, y orientamos nuestro actuar diario a la promoción del sentido de compromiso, pertenencia y gratitud tanto en lo individual como en lo colectivo.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Respetamos los derechos humanos de toda persona con la que nos relacionemos en nuestra actividad diaria.
- ✓ Mostramos absoluta apertura para escuchar y tolerar a compañeros y compañeras, a las y los clientes y personas usuarias de los servicios que presta el Instituto FONACOT.
- ✓ Evitamos hacer diferencia por motivos de género, edad, origen o etnia, raza, religión, clase social, preferencia sexual, discapacidad o preferencia política.

- ✓ Respetamos nuestro tiempo y el de los demás.
- ✓ Atendemos los requerimientos de información que estén bajo nuestro ámbito de responsabilidad.
- ✓ Respetamos al personal que trabaja bajo nuestras órdenes al igual que a nuestros compañeros y compañeras y jefes y jefas.
- ✓ Cuidamos la información a la que tengamos acceso por motivo de nuestra responsabilidad o puesto.
- ✓ Desterramos toda actitud de descortesía, prepotencia, soberbia o discriminación hacia compañeros y compañeras, a las y los clientes y personas usuarias de los servicios que presta el Instituto FONACOT.

Nos abstenemos de:

- ✓ Afectar la honorabilidad de toda persona con la que tengamos relación de trabajo o en el desempeño de nuestras funciones.
- ✓ Utilizar el nombre del Instituto FONACOT de manera indebida.
- ✓ Abusar o hacer mal uso de las prestaciones a que tenemos derecho como trabajadoras y trabajadores del Instituto FONACOT,
- ✓ Asesorar mal a quien nos solicite información o la atención de un trámite.

Integridad.

Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT actuamos de manera congruente con los principios y valores de observancia indispensable, según este Código de Conducta, convencidas del compromiso de ajustar nuestra conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere confianza en la ciudadanía.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Somos imparciales y velamos por la aplicación en todo momento de las disposiciones normativas que así procedan.
- ✓ Garantizamos la objetividad y transparencia en todo proceso de contratación buscando obtener las mejores condiciones para el Estado y eludimos las situaciones que las afecten
- ✓ Proporcionamos información verídica y confiable.
- ✓ Resguardamos la información y documentación a nuestro cargo.
- ✓ Nos aseguramos que los Centros de Trabajo, las empresas prestadoras de bienes o servicios y personas trabajadoras, conozcan el alcance y naturaleza de los servicios que el Instituto FONACOT presta, así como los riesgos de las operaciones que se llevan a cabo.

Nos abstenemos de:

- ✓ Difundir información entre personas proveedoras y empresas que afecten la imagen institucional o motiven la pérdida de la confianza.
- ✓ Participar en actividades en que exista interés personal.
- ✓ Dar información o recomendar alguna acción vinculada con la actividad o tareas del Instituto FONACOT incluyendo aquella que puede ser considerada con carácter de privilegiada, confidencial o reservada.
- ✓ Utilizar nuestro empleo, cargo o comisión para obtener un beneficio personal, amenazar/ intimidar a cualquier persona o realizar cualquier actividad intencional para perjudicar a un tercero.
- ✓ Involucrarme o aceptar situaciones que pudieran estar en conflicto con las funciones de mi puesto.
- ✓ Alterar o esconder información generada al interior del Instituto FONACOT, registrar operaciones con base en información de la que no se tenga certeza.
- ✓ Disponer de los servicios que contrate el Instituto FONACOT para beneficio personal o de un tercero y/o utilizar el equipo y herramientas para fines distintos a los institucionales.
- ✓ Utilizar nuestra posición o jerarquía dentro de la estructura del Instituto FONACOT para faltar el respeto, hostigar o acosar sexual o laboralmente a cualquier persona.

- ✓ Presentar denuncias infundadas contra compañeras y compañeros de trabajo.
- ✓ Ofrecer, dar o aceptar incentivos, donaciones o cualquier acción que amerite compromiso personal o reste objetividad en la prestación de los servicios.

Equidad

Quienes formamos parte del Instituto FONACOT entendemos por equidad el deber de prestar servicio a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en actitud discriminatoria alguna. Nos conducimos con respeto y dignidad hacia toda persona con independencia de su género, edad, origen étnico o nacional, raza, religión, clase social, preferencia sexual, discapacidad o preferencia política.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Propiciamos las condiciones que permitan la interacción de la vida laboral y familiar.
- ✓ Propiciamos la integración equitativa de género en los equipos de trabajo.
- ✓ Cumplimos con las disposiciones de la legislación federal para prevenir y eliminar la discriminación.

Nos abstenemos de:

- ✓ Apoyar la ejecución de cualquier proyecto que atente contra los derechos humanos.
- ✓ Propiciar la atención de los asuntos bajo nuestra responsabilidad o de nuestros compañeros(as) de trabajo con base en criterios discriminatorios.
- ✓ Abusar del cargo, puesto o comisión conferida en perjuicio de los derechos humanos de las personas.
- ✓ Limitar la libertad de expresión de nuestras compañeras y compañeros o del personal que esté bajo nuestro tramo de control.
- ✓ Realizar todo tipo de expresión de carácter discriminatorio y/o utilizar lenguaje de igual forma discriminatorio, ofensivo, denigrante o altisonante hacia las personas usuarias del Instituto FONACOT y/o de las personas trabajadoras del mismo.
- ✓ Actuar con negligencia o desconocimiento de las tareas inherentes a nuestro puesto.
- ✓ Aplicar la normatividad para ejercer acción que vulnere los derechos de un tercero de manera injusta e improcedente.

Igualdad de Género.

Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT estamos comprometidas con garantizar, en el ámbito de nuestras respectivas competencias, un trato igual tanto a mujeres como a hombres a fin de que accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los servicios que prestamos. En ese entendido, rechazamos cualquier forma de violencia o discriminación por razones de género, así como todo acto de acoso sexual y hostigamiento sexual que se presente en el entorno institucional.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Creamos un ambiente de trabajo en el que todas y todos los integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse, con independencia de su género.
- ✓ Respetamos los derechos de las personas trabajadoras, evaluamos con justicia y sobre criterios objetivos su desempeño y brindamos igualdad de oportunidades evitando la discriminación por motivos de género.
- ✓ En el ámbito de nuestra competencia, basamos las decisiones de promociones laborales exclusivamente en consideraciones relativas al talento, la destreza y habilidades del personal, sin permitir que esas determinaciones se vean sesgadas por razones de género.
- ✓ Promovemos y defendemos el principio de “a trabajo igual, salario igual” entre hombres y mujeres.
- ✓ Denunciamos los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual que sean de nuestro conocimiento y contribuimos a construir un ambiente laboral libre de violencia de género.

Nos abstenemos de:

- ✓ Evaluar el desempeño de compañeros y compañeras de trabajo con base en estereotipos establecidos por el género.

- ✓ Dar un trato desigual a hombres y mujeres en el acceso a oportunidades para el desarrollo profesional y humano.
- ✓ Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- ✓ Tolerar y permitir cualquier forma de abuso verbal o físico de otra persona.
- ✓ Practicar cualquier tipo de conducta violenta o amenazas de violencia, intimidación, violencia psicológica, hostigamiento o acecho.
- ✓ Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

Transparencia.

Quienes formamos parte del Instituto FONACOT privilegiamos el principio de máxima publicidad de la información pública que generamos en el marco de nuestro desempeño institucional, al tiempo que protegemos los datos personales de compañeros y compañeras, de las y los clientes y personas usuarias que estén bajo nuestra custodia.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Integramos, en el ámbito de nuestra responsabilidad, información veraz, confiable y oportuna para la ciudadanía.
- ✓ Resguardamos y manejamos adecuada y cuidadosamente la información a nuestro cargo, tanto propia como la que nos sea proporcionada por terceras personas, impidiendo la sustracción, destrucción, ocultamiento o uso indebido de la misma.
- ✓ Proporcionamos información cuando nos sea requerida, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.
- ✓ Llevamos un registro adecuado de la información y documentos bajo nuestro resguardo, así como de los que nos sean solicitados por terceras personas, archivándola correctamente de forma física o electrónica, con base en los instrumentos institucionales elaborados para tal fin.

Nos abstendremos de:

- ✓ Usar de manera indebida, sustraer, ocultar o destruir la documentación e información bajo nuestro resguardo.
- ✓ Alterar los documentos o la información en general para beneficio propio o bien para beneficiar o perjudicar a terceras personas.
- ✓ Dar a conocer información sobre la que no tengamos conocimiento completo y verídico.
- ✓ Dar a conocer información reservada o confidencial, sin que medie una orden de las autoridades en la materia para ello.

Austeridad Republicana.

Quienes formamos parte del Instituto FONACOT rechazamos la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos del Instituto FONACOT, administrando los recursos que se encuentren a nuestro cargo con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Para ello, las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT:

- ✓ Utilizamos de manera razonable la energía eléctrica, agua, servicios de telefonía fija y móvil, gasolinas e insumos financiados por el Instituto FONACOT.
- ✓ Utilizamos los vehículos oficiales sólo para las actividades que permitan el cumplimiento de las funciones inherentes al Instituto FONACOT.

- ✓ Cuidamos los bienes muebles e inmuebles que utilicemos o estén bajo nuestro resguardo y que nos sean otorgados para el cumplimiento de nuestras funciones.
- ✓ Brindamos en todo momento un trato expedito, digno, respetuoso y amable a las personas que requieran de nuestros servicios.
- ✓ Nos separamos legalmente de los activos e intereses económicos particulares que estén relacionados con la materia o afecten de manera directa el ejercicio de nuestras responsabilidades públicas, y que signifiquen un conflicto de interés conforme a lo establecido en la LGRA.

Nos abstenemos de:

- ✓ Utilizar las atribuciones, facultades o influencia que tengamos por razón de nuestro empleo, cargo o comisión, para que de manera directa o indirecta designemos, nombremos o intervengamos para que se contrate como personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios en el Instituto FONACOT a personas con las que tengamos lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato.
- ✓ Utilizar los recursos humanos, materiales, tecnológicos y/o financieros institucionales para fines distintos a los relacionados con las funciones para las que fueron contratados.
- ✓ Realizar gastos de oficina innecesarios. Nos aseguramos de no comprar bienes e insumos mientras haya suficiencia de los mismos en las oficinas o almacenes, considerando el tiempo de reposición.
- ✓ Solicitar la remodelación de oficinas por cuestiones estéticas o la compra de mobiliario de lujo.
- ✓ Usar la personalidad jurídica inherente al puesto que nos asignaron en el Instituto FONACOT, para eludir el cumplimiento de obligaciones y perjudicar intereses públicos o privados.
- ✓ Contratar con recursos públicos cualquier tipo de jubilaciones, pensiones y regímenes especiales de retiro, de separación individualizada o colectiva, así como seguros de gastos médicos privados, seguros de vida o de pensiones que se otorguen en contravención a lo dispuesto en decreto o alguna disposición general, Condiciones Generales de Trabajo o contratos colectivos de trabajo.

XIV. Prevención de Corrupción y Conflictos de Interés.

Como personas servidoras públicas es posible que eventualmente nos encontremos en situaciones en que los intereses personales, familiares o de negocios puedan interferir con el cumplimiento de nuestras funciones. Cuando esta situación se presenta, se considera que existe un conflicto de interés. Es importante que cuando nos encontremos en este supuesto, evitemos a toda costa tomar decisiones, especialmente en aquellos casos en los que esto pudiera generar algún beneficio para nosotros o para terceras personas, contrarias a la misión y visión institucionales, por lo que se tiene como obligación hacerlo del conocimiento al jefe inmediato o al órgano que determine las Disposiciones Aplicables del Instituto FONACOT.

Por lo que se refiere a consultas en materia de conflicto de intereses, éstas podrán presentarse ante el Comité de Ética, quién las remitirá a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

Debemos recordar que, como parte del servicio público, nuestras acciones deben estar dirigidas al bien común.

Este Código de Conducta no considera todos los escenarios de conflicto de interés posibles, pero sí ilustra los rubros más importantes en los que ese tipo de conflictos se puede presentar.

En el caso de las Unidades Administrativas específicas de la administración pública en que puedan presentarse riesgos éticos identificados en los comentarios emitidos en las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional en las que ha participado el Instituto FONACOT, aplicaremos los criterios establecidos en las Reglas de Integridad emitidas por la Secretaría de la Función Pública y enunciadas en el Código de Ética

Segundo Empleo o Actividades Paralelas.

- ✓ Quienes formamos parte del Instituto FONACOT, nos abstenemos de desempeñar cualquier actividad que implique conflicto con los objetivos e intereses de la Institución.
- ✓ Verificamos con la superioridad jerárquica y con la Dirección de Recursos Humanos que la oportunidad de un segundo empleo no entre en conflicto con los objetivos e intereses de la Institución.

Entorno Familiar y de Amigos(as).

- ✓ Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT nos abstenemos de interferir en trámites o asuntos en los que tengamos intereses personales, familiares o de negocios.
- ✓ Tampoco interferimos en procesos de selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de un servidor público cuando tengamos intereses personales, familiares o de negocios.

Obsequios y Atenciones.

- ✓ Nos abstenemos de aceptar atenciones, comidas o tratos preferenciales de personas físicas o morales, agentes económicos o proveedores con algún interés en asuntos de la Institución.
- ✓ Nos abstenemos de solicitar, aceptar o recibir obsequios de agentes económicos o proveedores, en los términos de la LGRA.

Uso Responsable del Cargo Público.

- ✓ Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT nos excusamos de participar en decisiones que antepongan nuestros intereses personales a los de la Institución.
- ✓ Evitamos utilizar nuestro cargo o la información privilegiada a la que tengamos acceso para recibir beneficios indebidos, ya sea para nosotros o bien para terceros.

XV. Normas de Responsabilidad Social.

Las acciones descritas en cada uno de los valores conllevan a enmarcar las actividades de lo que las personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, de los Comités Internos y de Apoyo debemos tener en el ámbito de la responsabilidad social. Por ello, consideramos importante retomar las mismas haciendo énfasis que para el Instituto FONACOT es un imperativo que siempre tengamos presentes aquellas buenas practicas que contribuyen a asegurar el ecosistema saludable, equidad social y buena gobernanza; todo ello, con el fin de contribuir al desarrollo sustentable.

Respecto a la calidad de vida dentro de la Institución, quienes trabajamos en el Instituto FONACOT, estamos comprometidos a desarrollar y estimular el respeto a los derechos humanos, a la libertad de asociación, culto y afiliación política, buscando generar una sana atmosfera de diálogo social entre quienes integramos al equipo del Instituto FONACOT.

Evitamos en todo momento, cualquier tipo de discriminación a cualquier compañero o compañera o persona usuaria del Instituto FONACOT.

Debemos hacer de la comunicación oportuna, veraz y transparente, la herramienta que permita contribuir a fortalecer la imagen personal y de esa manera la institucional.

En el Instituto FONACOT se reconoce y promueve el que cada persona trabajadora tenga condiciones dignas de trabajo, garantizando el derecho al sano desarrollo y promoción, reconociendo el esfuerzo individual, el talento y la actitud personal y profesional, motivando programas de evaluación frecuentes y donde la equidad sea el principio que regule la misma. Reconocemos el balance que debe existir entre el trabajo y la familia.

Por lo que refiere a ética empresarial, somos una Institución convencida de que la adopción de las prácticas del gobierno corporativo, nos permite inscribir las tareas en la mejora continua. Ello se materializa con las actividades que desarrolla el Órgano de Gobierno, Comités de Apoyo y Comités Internos.

En ese marco contextual, el actuar del Instituto FONACOT se lleva a cabo en estricto apego a la normatividad vigente en donde el respeto a los derechos humanos es regla obligada.

Sabemos de la responsabilidad que tenemos de informar veraz y oportunamente, rindiendo cuentas claras del actuar del Instituto FONACOT, aportando con ello, acciones que fortalecen el régimen democrático prevaleciente en el país. Desterramos y sancionamos prácticas que se realicen en contra de las conductas referidas.

Es una permanente preocupación, contar con una plataforma y ambiente de control interno que permita que la gestión del Instituto FONACOT se sustente en políticas claras y metodología y procedimientos vigentes, y, sobre todo, que respondan a las necesidades de operación. Ello conlleva a la permanente administración de los riesgos y al diseño de las acciones de mejora que pueden minimizar el impacto de los mismos.

La capacitación y profesionalización se convierte en ese orden de ideas, en otra herramienta estratégica para el posicionamiento del Instituto FONACOT como garante de valores y principios que como entidad del Gobierno Federal debe enaltecer.

La permanente preocupación porque el equipo de personas servidoras públicas, integrantes del Consejo Directivo, así como de los Comités Internos y de Apoyo que forman parte el Instituto FONACOT sea un grupo donde el talento, el conocimiento, el profesionalismo y la actitud de servicio, sean los ejes fundamentales del quehacer institucional.

Por lo que se refiere al cuidado y preservación del medio ambiente, tenemos el firme compromiso de incorporar y observar la normatividad vigente contribuyendo con programas y acciones específicas que se traduzcan en una mejora. Por ello, se adoptarán aquellos modelos que permitan el ahorro, la racionalización y la certificación de los servicios y bienes que utiliza el Instituto FONACOT para llevar a cabo sus actividades.

Se establecerán programas específicos y se evaluarán de manera periódica sus resultados, basándonos en indicadores de gestión que permitan confirmar la contribución que realiza el Instituto FONACOT en esta tan importante responsabilidad.

La planeación estratégica y operativa permite establecer el rumbo a seguir. Por ello, las actividades del Instituto FONACOT se alinearán a los instrumentos nacionales de planeación democrática, definiendo el propósito estratégico, la cadena de valor y la razón del ser de la entidad. Así, todos quienes formamos parte de este gran equipo tendremos siempre presente que todas nuestras tareas deberán enfocarse al cumplimiento del propósito institucional.

XVI. En los Casos de Vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta

Cualquier persona servidora pública podrá hacer del conocimiento de tres instancias, los incumplimientos al Código de Ética y/o al Código de Conducta

- I. El Comité, en su carácter de instancia preventiva podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contrarias al contenido de los Códigos de Ética y Conducta.
- II. El OIC, será quien determinará si se actualiza una falta administrativa, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan.

A las personas trabajadoras que incumplan o violen lo establecido por el Código de Ética y/o el Código de Conducta, se les promoverá un procedimiento disciplinario ante el OIC con independencia de que:

- III. La Dirección de Asuntos Laborales determinará si las conductas denunciadas ameritan la realización de un procedimiento de investigación laboral conforme a la normatividad aplicable y en su caso si las mismas ameritan algún tipo de sanción laboral.

XVII. Mecanismos de denuncia y procedimientos ante el Comité y OIC.

El Comité, es la instancia encargada de la interpretación del presente Código, así como de brindar asesoría y/o consultas.

El procedimiento de Denuncia ante el Comité, se encuentra en: <https://www.fonacot.gob.mx/nosotros/Documents/CodigoDeConducta/Procedimiento%20denuncias%20al%20CEPCI.pdf>

El medio de contacto para denunciar cualquier acto u omisión que se contraponga a lo establecido en este documento, se pone a disposición el correo electrónico: denuncia.etica@fonacot.gob.mx

El dato de contacto del OIC en el Instituto FONACOT para hacer una denuncia ante dicha instancia son: infonacot_toic@funcionpublica.gob.mx y <https://sidec.funcionpublica.gob.mx/SidecCompraNet/#!/home#top>

Asimismo, se hace del conocimiento de los denunciantes que en caso de así requerirlo es posible solicitar medidas de protección que serán implementadas por el Comité, acorde con la Guía para el otorgamiento de medidas de protección a gestores de integridad en los Comités.

XVIII. Protesta del Código de Conducta.

Las personas servidoras públicas protestarán el Código de Conducta mediante la Carta Compromiso, en la que asentarán conocer, comprender y dar cumplimiento.

CARTA COMPROMISO FO473.01

<http://intranet/normateca/Paginas/default.aspx>



Área de adscripción:	
Cafete:	
Fecha:	

**TITULAR DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ADMINISTRACIÓN Y PRESIDENTE
DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INSTITUTO FONACOT.
P R E S E N T E.**

CARTA COMPROMISO

Por este medio hago constar que conozco y comprendo el Código de Conducta y el Código de Ética, por lo tanto, asumo el compromiso de actuar durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión atendiendo a los principios legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

- El Código de Conducta del Instituto FONACOT:
<http://intranet/administracion/Paginas/Codigo-de-Conducta.aspx>
- El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
<http://intranet/Paginas/default.aspx>; en el banner de la página principal del intranet del Instituto, "INFONACOT CÓDIGO DE ÉTICA", el cual contiene los valores, reglas de integridad y principios que todo servidor(a) público(a) debe observar.

Lo anterior para conocimiento y consulta, manifiesto bajo protesta de decir verdad que apegaré mi comportamiento a los mismos y promoveré entre los colaboradores(as) a mi cargo (en su caso), el cumplimiento en nuestra labor diaria de cada uno de los valores que nos distinguirán como Institución.

Nombre completo y firma

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FO473.01

XIX. Nuestro Código en Acción.

Escenario	Decisión
Se incorporó una persona nueva a nuestra área de trabajo y para realizar su trabajo requiere información de diferentes áreas. La persona nueva, no sabe a quién dirigirse y solicita mi apoyo.	Le doy mi colaboración y lo/la acompaño a las diferentes Unidades Administrativas del Instituto FONACOT a fin de que conozca a quien debe dirigirse para obtener la información que requiere para desarrollar las tareas encomendadas, con el permiso de mi superior jerárquico.
Se incorpora a trabajar en mi área una persona que utiliza un aparato ortopédico para desplazarse. Para llegar al lugar que le fue asignado tiene que pedir se muevan algunos/as de los/las compañeros/as. Sin embargo, mi lugar está muy cerca de la entrada y podría facilitarle el acceso, aunque mis archiveros y material de trabajo queden retirados.	Solicito autorización a mi jefe/a inmediato/a para poder cambiarme de lugar y que mi nuevo compañero o compañera pueda acceder de manera más sencilla.
El/La Subdirector/a General convocó a su equipo de trabajo para llevar a cabo una evaluación y la integración de una presentación con los resultados, refiriendo que era urgente y que solicitaba la colaboración de todas y todos para ello y se designó a un/a compañero/a que llevaría a cabo la integración de la información. Éste/a compañero/a además de que no tiene buena relación de comunicación con algunas y algunos de nosotros, tiene un nivel jerárquico inferior, pero tiene la habilidad de hacer muy buenas presentaciones.	Acatamos la instrucción de nuestro/a superior y mostrando una actitud positiva acatamos las instrucciones y sumamos esfuerzos para obtener el resultado esperado, dándole todo el apoyo y sugerencias que el/la compañero/a nombrado/a como coordinador/a del trabajo requiera.
Tengo un/a compañero/a que está en ventanilla y que tiene la costumbre de escuchar música en su espacio de trabajo a un volumen muy alto, lo que incluso en ocasiones impide que quienes estamos atendiendo a las personas usuarias, no podamos escuchar lo que nos dicen. Le hemos solicitado que por favor le baje el volumen a su aparato o se abstenga de hacerlo en horas de trabajo y no ha hecho caso, al contrario, ahora lo hace más frecuente.	El/La jefe/a manda llamar al/la compañero/a y lo/la exhorta, de una manera respetuosa, a observar buenas costumbres en su horario de trabajo, destacándole la necesidad de generar una actitud de servicio y con ello contribuir al fortalecimiento de la imagen del Instituto FONACOT.
Algunos/as compañeros/as utilizan el acceso a internet para realizar consultas a páginas no vinculadas con la actividad diaria. Se recibió una comunicación de la Dirección de Tecnología de Información comunicando que se restringiría el acceso a aquellas personas usuarias que se sorprendiera dándole un uso no oficial al internet. Lo anterior causó molestia entre algunos/as compañeros/as quienes manifestaron su inconformidad.	La Dirección de Tecnología de la Información actuó correctamente ya que todos y todas estamos obligados a utilizar los bienes y servicios que son puestos a nuestra disposición solo para la realización de las actividades encomendadas. El/La jefe/a inmediato/a de las personas trabajadoras molestas, las convocó y exhortó a sumarse a las políticas institucionales recordándoles que el actuar de las personas servidoras públicas deben ceñirse al permanente cumplimiento de la normatividad.

Escenario	Decisión
Un/a compañero/a que vive lejos de la institución, acostumbra llegar y conectar su secadora de cabello y peinarse en su lugar aprovechando que el jefe inmediato no llega puntualmente a trabajar. El/La Subdirector/a General en recorrido del área se percató de ello y exhortó a la persona a abstenerse de realizar esa actividad en virtud de que no era el lugar adecuado para peinarse, además de que podrían ponerse en riesgo las instalaciones. Asimismo, solicitó información respecto a los horarios de trabajo del/la jefe/a inmediato/a percatándose que existían algunas irregularidades por lo que procedió a solicitar su renuncia.	El/La jefe/a inmediato/a, en apego a la responsabilidad de toda persona servidora pública de supervisar al personal a su cargo, actuó correctamente al exhortar al compañero/a de no seguir llevando a cabo esa actividad en horario y lugar de trabajo y se sumara a observar las medidas de protección civil internas. De igual manera, el haber tomado la decisión de solicitar la renuncia de la o del jefe inmediato de la persona trabajadora fue la correcta, en virtud de que se pudo corroborar que las personas servidoras públicas omitían supervisar al personal, así como cumplir con algunas de las obligaciones de su puesto.
Una persona trabajadora de un centro de trabajo afiliado recurrió a la sucursal para solicitar un crédito. Después de dos horas de hacer fila, al llegar a ventanilla la persona servidora pública que la atendió revisó la documentación y se percató que estaba incompleta y se la regresó. La persona trabajadora le pregunta que si puede informarle qué le hace falta porque esta requiere el trámite del crédito y la persona servidora pública que la atendió le dice que busque los requisitos en internet y cuando los tuviera regresara y no le hiciera perder tiempo.	La persona servidora pública actuó mal ya que es nuestra obligación proporcionar en todo momento la información verídica y confiable que esté bajo nuestra responsabilidad, aunado a la actitud de servicio que debe mostrarse en todo momento, debiendo asesorar a toda persona trabajadora que requiere un crédito y de esa manera generar confianza sobre la tarea que lleva a cabo el Instituto FONACOT.
Unas personas servidoras públicas del Instituto FONACOT visitan un establecimiento para ofrecer afiliarse a las personas trabajadoras, pero la persona responsable de recursos humanos del mismo, condicionó que para ingresar debían ofrecerle algún beneficio personal ya que otras instituciones así lo hacían. Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT decidieron retirarse y comunicárselo a su Director/a de la Sucursal.	Las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT actuaron correctamente al no prestarse a participar en actos de corrupción o ajenos a los buenos principios, así como informar inmediatamente a su jefe/a inmediato/a de la intención de la persona responsable de recursos humanos de la empresa.
A unas personas servidoras públicas del Instituto FONACOT les piden de favor diseñar e imprimir invitaciones para una boda y anuncios de nacimiento de otras personas también empleadas del Instituto FONACOT. Las personas servidoras públicas se niegan a hacerlo por encontrarse en su centro de trabajo.	Las personas servidoras públicas actuaron correctamente, ya que no se pueden utilizar recursos del Instituto FONACOT, así como tiempo en el trabajo, para realizar cosas personales.
Unas personas servidoras públicas de nivel directivo, solicitaron insistentemente a una persona asistente administrativo/a que se ocupara de sus asuntos personales durante sus horas de trabajo en el Instituto FONACOT, por ejemplo, retirar ropa de la tintorería, verificar saldos de sus chequeras y comprar presentes personales. La persona asistente administrativo/a se negó a realizar dichas tareas ya que se encontraba en el horario laboral del Instituto FONACOT.	La persona asistente administrativo/a actuó correctamente al no destinar su tiempo laboral en el Instituto FONACOT para atender asuntos personales de las personas de nivel Directivo que les solicitaron realizara otras actividades que no corresponden a las de la persona asistente administrativo/a del Instituto FONACOT.

Escenario	Decisión
Unas personas servidoras públicas del Instituto FONACOT reciben por accidente un correo electrónico con un archivo que contiene datos personales y laborales de algunas personas empleadas. Sin embargo, deciden eliminar el correo y notificar el error al remitente.	Las personas servidoras públicas actuaron correctamente al no hacer mal uso de la información que le llegó por error, ya que no tiene ningún motivo institucional para hacer uso de esa información. La divulgación de información a otras personas servidoras públicas del Instituto FONACOT o personas externas a este, constituye una violación al Código de Conducta.
Con motivo de trabajos de remodelación de oficinas del Instituto FONACOT, se consideró la colocación de plantas ornamentales en varios espacios, entre ellos se encuentra la recepción a oficinas. Se procedió a colocar varios maceteros en un muro el cual tiene un estampado del Escudo Nacional junto al logotipo del Instituto FONACOT.	La Unidad Administrativa encargada de llevar a cabo el proyecto de remodelación de oficinas deberá considerar como aspecto importante y prioritario el resaltar a vista de todo público algún Símbolo Nacional, considerando que estos formen parte también de la decoración ornamentaría institucional motivando el respeto en todo momento a los símbolos patrios.
En el mes de las fiestas patrias el Instituto FONACOT conmemoró estas fechas invitando a las personas servidoras públicas a realizar un sencillo homenaje, el cual consideró realizar los Honores a la Bandera Nacional. La Unidad Administrativa encargada de custodiar la Bandera la tuvo bien resguardada por mucho tiempo en un lugar inapropiado por lo que el lienzo tricolor se decoloró.	La Unidad Administrativa responsable de resguardar la Bandera Nacional debió informar a su superior que los honores a la Bandera deben efectuarse con respeto y con una imagen adecuada del Lienzo Tricolor a efecto de que luzca impecable y resalte lo que representa, cuidando siempre su buen estado físico, resguardándola en un lugar que evite se desgaste por el transcurso del tiempo y ubicándola en un nicho especial para ello.
En un día normal de trabajo, unas personas servidoras públicas escuchaban por radio un mensaje del/la C. Presidente/a de la República en el cual al término del acto se entonó el Himno Nacional, las personas servidoras públicas continuaron trabajando desde su lugar sin ponerse de pie.	Toda persona deberá ponerse de pie al entonar o escuchar el Himno Nacional, no importando el lugar en el que se encuentre, además deberá invitar a las demás personas a escucharlo o entonarlo con respeto y fervor.

TRANSITORIOS

Primero.- Se abroga el Código de Conducta del Instituto FONACOT, versión CC01.02, con vigencia del 23 de diciembre de 2019.

Segundo.- El presente Código de Conducta entra en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Tercero.- Será facultad del Comité de Ética resolver cualquier aspecto no previsto en el presente Código.

Ciudad de México, a 30 de octubre de 2023.- La Directora General del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, **Laura Fernanda Campaña Cerezo**.- Rúbrica.

(R.- 548800)