



Gobierno del
Estado de Sonora



Código de Ética y Conducta

INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES



EL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES
TRABAJANDO POR LA IGUALDAD LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN



Código de Ética y Conducta

FUNDAMENTO LEGAL.

El presente Código de Ética y Conducta en complemento con la política de igualdad laboral y no discriminación, es elaborado con fundamento en el artículo primero fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el cual se define de manera explícita la Discriminación. En los artículos 16, 71, 72, 88 fracción I y 143 fracción I de la Ley Estatal de Responsabilidades, y el Acuerdo por el que se emiten el Código de Ética y Conducta, y las reglas de integridad para los servidores públicos de la administración pública estatal, apercibiendo a todas las personas que laboran en el Instituto Sonorense de las Mujeres que, de no cumplir con lo establecido en el presente código, será motivo de falta administrativa ante la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora.



Obligación Institucional para la Aplicación del Código de Ética y Conducta.

Las y los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por la Secretaría o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción y el Sistema Estatal Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

El Código de Ética y Conducta del Instituto Sonorense de las Mujeres, tiene como objeto el dar cumplimiento a los acuerdos establecidos en los principios en los cuales se debe conducir todas aquellas personas del servicio público adscrito a la Administración Pública Estatal, a fin de impulsar la mejora de la calidad e integridad de la gestión pública y, a su vez, prevenir y combatir las prácticas de corrupción e impunidad.

Las y los servidores públicos que se encuentren laborando en el Instituto Sonorense de las Mujeres se comprometen al cumplimiento del presente código de conducta. Serán objeto del presente código todas las autoridades y el personal que labora bajo los esquemas de contratación siguientes: Base, Temporal, Interino, Honorarios; así como a quienes realizan su servicio social o prácticas profesionales.

Esto en base a la Ley Estatal de Responsabilidades, que en su artículo 88, fracción primera, establece que se incurrirá en una falta no grave el incumplimiento del presente código.

Queda estrictamente prohibido todo tipo de discriminación, cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: Apariencia física, edad, cultura, discapacidad, género, sexo, origen étnico o nacional, situación migratoria, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, preferencias sexuales.



Contenido

Presentación.....	1
Misión y Visión del Instituto Sonorense de las Mujeres.....	2
1.- Cultura Institucional.....	3
2.- Disposiciones Generales.....	4
3.- Código de Ética.....	5
Valores.....	5
Principios.....	8
4.- Código de Conducta.....	10
Desempeño del cargo público.....	11
Relaciones entre las y los Servidores Públicos.....	12
Eficiencia y disciplina.....	13
Innovación y calidad.....	15
Seguridad e higiene.....	16
Puntualidad.....	17
Transparencia.....	18
5.- Reglas de Integridad.....	19
6.- Definiciones.....	21
7.- Marco Jurídico.....	23



Presentación

El Instituto Sonorense de las Mujeres, presenta el Código de Ética y Conducta el cual se encuentra armonizado con la política de igualdad y no discriminación laboral, con el objeto de establecer mecanismos internos que contribuyan al fortalecimiento de los valores institucionales que permitan relaciones basadas en buenas prácticas y costumbres, apegado a los criterios establecidos en la Ley Estatal de Responsabilidades.

El cumplimiento de este Código permitirá fortalecer y mejorar de manera continua los programas, actividades y servicios que ofrecemos a las mujeres y hombres que acuden a las oficinas y Coordinaciones Regionales del Instituto Sonorense de las Mujeres.

La razón de ser del Instituto es impulsar todas aquellas acciones a favor de la plena incorporación de las mujeres al desarrollo económico, político, social y cultural de nuestro estado y; para llevar a cabo esta misión, el Instituto cuenta con el firme compromiso de las y los integrantes de cada una de sus áreas de trabajo, de conducirse en todo momento con un alto espíritu de servicio y responsabilidad, respetando siempre la dignidad de las personas y poniendo especial cuidado en la búsqueda de la equidad, igualdad laboral y la no discriminación.

La sociedad cuenta con la posibilidad de vigilar la congruencia entre lo plasmado en este Código y las acciones concretas. Nuestro compromiso institucional es no defraudar su confianza y trabajar en apego a la visión de nuestro gobierno. Para los efectos de este Código las expresiones "Funcionaria y Funcionario Público", "Empleada o Empleado Público" y "Servidora o Servidor Público", tendrán un mismo y único significado.

ATENTAMENTE

Blanca Luz Saldaña López
Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres



Misión y Visión del Instituto Sonorense de las Mujeres

MISIÓN

Impulsar Políticas y acciones que faciliten la incorporación plural e igualitaria de las mujeres a la vida económica, política, cultural y social en el Estado.

VISIÓN

Consolidar al Instituto Sonorense de las Mujeres, como una Organización reconocida y a la vanguardia en la promoción y generación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género

1.- Cultura Institucional

El Código de Ética y Conducta, es el instrumento en el cual las y los servidores públicos plasman sus valores éticos a través de la formulación de compromisos y acciones en función del ***cabal cumplimiento de la Misión y la Visión de la Institución.***

Es una herramienta y una guía de uso cotidiano, que especifica el conjunto de conductas observables de manera formal, definiendo cual es el cumplimiento que se espera de los miembros del grupo, así como las que no son permitidas en el marco de la filosofía institucional y que además sirve para resolver dilemas éticos o de conductas en la Institución.

- No alterar documentos o comprobantes de gastos, viáticos o de cualquier otra índole.
- No utilizar, compartir, alterar u ocultar información que perjudique las funciones y las estrategias del Instituto o con el fin de favorecer o perjudicar indebidamente a un tercero.
- No comunicar, entregar o permitir la salida de comunicación oficial de cualquier índole a personal no autorizado, a extraños(as) o a medios de comunicación, sin la debida autorización y fuera de los conductos o de lo que establece la Ley Estatal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

2.- Disposiciones Generales

La conducta de las y los servidores públicos se deberá ir ajustando a los principios rectores y éticos de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, además de lo establecido en el presente Código, considerando los criterios emitidos por la Secretaría de la Contraloría General del Estado y, será tomada como referencia para la evaluación que se realice a partir del servicio prestado por ellos.

Para los efectos de este Código, las y los servidores públicos que durante el último año de servicio han demostrado una conducta ejemplar y/o hayan realizado algún mérito de relevancia que merezca ser señalado serán propuestos para hacerse acreedores a reconocimientos, premios y estímulos varios.

Con la finalidad de fortalecer la conducta de las y los servidores públicos en el sistema de administración de personal, el Comité de Código de Ética y Conducta se reunirá en pleno bimestralmente, para dar seguimiento y evaluación de lo establecido en este Código.

Sin perjuicio de lo establecido en este Código, las Unidades Administrativas podrán mantener, elaborar e instrumentar directrices, manuales, instructivos, normas, cursos, conferencias y procesos complementarios que, enmarcados en el espíritu de lo establecido, contribuyan a su efectiva aplicación.

Se deben realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

3.- Código de Ética

Valores

El artículo 55 de la Ley Estatal de Responsabilidades, fracciones I y II establecen las obligaciones de los servidores públicos:

I.- Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;

II.- Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;

El prestigio de una institución lo consolida cada una de las personas que forman parte de la organización. Es por ello que debemos fomentar y fortalecer las cualidades empíricas que deben prevalecer en la conducción de las políticas públicas con perspectiva de género, así como en la prestación de nuestros servicios.

A continuación, se presentan algunos de los valores éticos que deben estar presentes de forma obligatoria en la prestación de nuestros servicios y en el cumplimiento de nuestra misión institucional.



Legalidad: Realizar sus funciones con estricto apego a la normatividad vigente.



Colaboración: Trabajar en equipo para alcanzar las metas establecidas, así como enfrentar los retos que se presenten, generando así, una plena vocación del servicio público en beneficio de la colectividad, y confianza de la sociedad en sus instituciones.



Conectividad: Hacer un buen uso de las tecnologías de la información y comunicación en el gobierno estatal, abriendo nuevos canales de interacción con la sociedad.



Eficiencia: Optimizar la utilización de los recursos disponibles en la administración pública, procurando la innovación para el logro de mejores resultados, y rechazar la discrecionalidad en el ejercicio de las funciones y presupuestos. Asimismo, cumpliendo con las metas y los compromisos que le correspondan, plasmados en el Plan Estatal de Desarrollo, programas sectoriales y planes operativos anuales del Estado con la sociedad.



Integridad: Observar una conducta modelo acorde a los principios rectores en todas nuestras interacciones ante la sociedad y con quienes desempeñan sus funciones, haciéndole frente a los problemas y actuando conforme a los principios éticos sin excepción.



Igualdad de género: Reconocer que todas las personas merecen el mismo trato de respeto, consideración y tienen los mismos derechos ante la Ley y la sociedad.



Rendición de cuentas: Asumir plenamente las responsabilidades de los actos que se realizan, por lo que se informa, se explica y se justifica las decisiones y acciones que se toman durante la gestión de gobierno, y de igual manera, asumir las consecuencias que se provoquen.



Respeto: Privilegiar el diálogo, la colaboración y tratar dignamente a toda persona, sin importar su condición, buscando siempre la coincidencia que pudiera existir dentro de las diferencias de criterio, opinión o proceder.



Servicio: Brindar una atención de excelencia, centrada en reconocer y satisfacer las necesidades y requerimiento de la sociedad.



Sustentabilidad: Actuar con la firme convicción de respetar, proteger y preservar el medio ambiente, y los patrimonios históricos y culturales de nuestro Estado, privilegiando la responsabilidad social, en el desarrollo urbano, la obra verde, la arquitectura sostenible, el uso de energías alternativas y el fomento de la reutilización y el reciclaje.



Transparencia: Brindar información clara, completa, veraz y oportuna sobre nuestra gestión.



Equidad: Buscar que mujeres y hombres accedan en condiciones de igualdad a los recursos, bienes, servicios y oportunidades sociales.



Respeto: Reconocer, apreciar y valorar las cualidades de las y los demás ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas. Comprender y tolerarlas diferencias individuales, sociales y culturales y no trasgredir los derechos de las otras personas.



Responsabilidad: Asumir los compromisos adquiridos con uno mismo y con los demás. Reconocer las consecuencias de nuestros actos. Dar lo mejor de nosotros(as) mismos(as).



Inclusión: Mantener una postura de no discriminación de ningún tipo. Pugnar por integrar a mujeres y hombres al desarrollo social sin distinción de ninguna especie.



Democracia: Estamos obligados a respetar los derechos de las y los demás, de contribuir al bien común, respetar los valores predominantes, el sentido de justicia y de equidad; y a contribuir y afirmar la tésitura social y la paz.



Ciudadanía: Respetamos el derecho y la disposición de participar en una comunidad, a través de acciones auto reguladas, incluyentes, pacíficas y responsables.



Sensibilidad: Ser capaces de percibir la realidad a través de los sentimientos, prestando atención a lo que nos dicen y nos demandan.



Trato Humano: Donde existe un sentimiento individual y colectivo en el que destaca de manera prominente la admiración, exaltación y elogio de la figura del ser humano.



Sororidad: Hermandad entre mujeres. Solidaridad entre ellas bajo la lógica de que han sufrido la misma clase de discriminaciones y maltrato, por lo que se supone aliarse para combatir esa situación.

Considerando lo anterior, la conducta de las y los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se debe hacer:

Con **sensibilidad y cercanía**, a través de:

- Conocer y atender las demandas ciudadanas, con comprensión, empatía y generosidad.
- Escuchar, observar y dar respuesta a cada problemática que se presente.
- Ofrecer alternativas y oportunidades a la sociedad por igual.
- Atender en todo momento las peticiones que sean presentadas, orientando a las personas usuarias en sus necesidades.

Con **honestidad, responsabilidad y equidad**, a través de:

- Cuidar y respetar íntegramente los recursos y patrimonios públicos.
- Hablar siempre con la verdad, a pesar de la dificultad de la situación.
- Cumplir con los deberes, sin excusa ni pretextos.

- Tener claro en todo momento lo que se debe hacer y responsabilidad en el actuar de la servidora y servidor público.
- Cumplir a cabalidad con las tareas y obligaciones, asumiendo las consecuencias de los actos u omisiones.
- Tomar medidas correctivas necesarias en la búsqueda de la mejora continua.
- Brindar en todo momento el mejor servicio, en las mismas condiciones, posibilidades u oportunidades, sin discriminación.

Con **liderazgo e innovación**, a través de:

- Brindar soluciones prácticas, creativas y eficientes, dando lo mejor de la persona.
- Ser ejemplo de esfuerzo diario para alcanzar las metas.
- Fortalecer la capacidad de iniciativa, de gestión, de suma y de dar buenos resultados.

Con **compromisos e integridad**, a través de:

- Ser un servidor y servidora pública honorable, que cumpla con lo prometido.
- Recordar que el principal y único compromiso es con la sociedad.
- Tener una conducta modelo en todo momento, principalmente en la interacción con la sociedad.
- Siempre afrontar los problemas y actuar conforme a los principios éticos, sin excepción.

Con **unidad y congruencia**, a través de:

- Ser coherente entre el decir y el actuar.
- Actuar siempre con legalidad, sin apartarse de ésta por conveniencia o intereses particulares.
- El actuar deberá ser con honestidad.
- Trabajar arduamente para honrar a Sonora, defendiendo lo que somos y por alcanzar su grandeza.

Principios

Objetividad: No participarán en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar o aparente perjudicar su evaluación imparcial.

No aceptarán nada que pueda perjudicar o aparente perjudicar su juicio profesional.

Imparcialidad: Que no tenga un inclinamiento o favoritismo. No dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.



Integridad: Desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad. No participarán a sabiendas en una actividad ilegal o de actos que vayan en detrimento de la profesión.

Confidencialidad: Serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.

Competencia: Participarán sólo en aquellos servicios para los cuales tengan los suficientes conocimientos, aptitudes y experiencia. Mejorarán continuamente sus habilidades y la efectividad y calidad de sus servicios.

4.- Código de Conducta

Actitud de servicio

Nuestro compromiso

Ofrecer a las usuarias un trato respetuoso, incluyente, equitativo, eficiente y cordial; propiciando en todo momento el fortalecimiento de la confianza que han depositado al solicitar nuestros servicios.

• **Debemos:**

-Desarrollar todos nuestros conocimientos y habilidades con el objetivo de proporcionar un servicio de calidad, poniendo especial énfasis en la aplicación de la perspectiva de género que permean las diversas problemáticas sociales.

-Erradicar toda forma de discriminación por razón de sexo, edad, religión, condición socioeconómica, origen étnico, capacidades diferentes, preferencia política o sexual.

-Fortalecer la confianza de las y los usuarios guardando la discreción y la confidencialidad de la información proporcionada.

-Atender con eficiencia y de manera cordial tanto a nuestros y nuestras usuarias externas como internas, así como a nuestras y nuestros compañeros de trabajo. Eliminar toda actitud de prepotencia y que denigre la calidad humana.

- Desarrollar y fortalecer acciones que propicien la transparencia y el combate a la corrupción.

-Brindar la información necesaria a los y las usuarias internas y externas de tal forma que puedan llevar adecuadamente sus gestiones.

-Desarrollar en nuestra área de competencia, hábitos de innovación y mejora continua de los procesos de trabajo.

-Respetar y aplicar la normatividad vigente, conociendo nuestros derechos y obligaciones como servidoras y servidores públicos.

- Conocer y cumplir las Leyes y Normas que regulan mis funciones como servidora o servidor público.
- Comunicar a las instancias competentes situaciones, conductas o hechos contrarios a la Ley.
- No afectar la prestación de los servicios por actividades ajenas al Instituto, sean estas de índole personal y en horario de oficina.
- No desconocer o ignorar la Ley o la Normatividad que son el marco jurídico de nuestro trabajo.
- No desconocer la Misión y Visión del Instituto Sonorense de las Mujeres y no actuar en consecuencia.

Desempeño del cargo público

Nuestro compromiso

La obligación de servir a la sociedad y a la Institución, erradicando cualquier comportamiento que tenga por consecuencia el perjuicio al interés público ó privado de los individuos; no debemos obtener beneficios a título personal, privilegios, favores ilícitos o de cualquier tipo, a cambio de favorecer o perjudicar a terceros.

• **Debemos:**

- Ejercer, conforme a derecho, las prerrogativas inherentes al cargo, evitando causar deshonra a la función asignada o al propio Instituto.
- Dignificar, con su proceder, su imagen como profesional, tomando en cuenta que su personal es el rostro del ISMujeres.
- Asumir la responsabilidad de capacitarnos sobre la perspectiva de género.
- Orientar nuestro trabajo a la consecución de la Misión del Instituto Sonorense de las Mujeres, aportando el máximo de nuestras capacidades, conocimientos y esfuerzo sin esperar algún beneficio ajeno al que nos corresponde por Ley.
- Ejercer las funciones del cargo dentro del marco de la Ley.



- Actuar siempre con honestidad y transparencia, como corresponde al pacto que el Gobierno del Estado de Sonora ha establecido con las y los sonorenses.
- No presentar la credencial para hacer mal uso de ella o realizar algún acto de soborno.
- No usar la papelería oficial para obtener algún beneficio personal ilícito o para beneficiar indebidamente a otros(as).
- No aceptar ni solicitar personalmente o a través de otra persona: dinero, regalos o cualquier otra compensación para agilizar algún trámite, asignar un apoyo o proporcionar información.
- No aceptar o solicitar privilegios o descuentos de bienes y servicios como gratificación a nuestro trabajo o al cargo público.
- No influir en las decisiones de otras y otros servidores públicos, con el propósito de perjudicar, obtener un provecho o una ventaja personal, familiar o a favor de terceros con los cuales tengamos una relación profesional, de negocios o laboral.
- No permitir, obligar o solicitar a nuestras compañeras y compañeros de trabajo que favorezcan o perjudiquen a algún partido político o institución social, utilizando recursos públicos (financieros, materiales o humanos) o presionándolas (os) mediante amenazas o engaños.

Relaciones entre las y los Servidores Públicos

Nuestro compromiso

Desarrollar nuestro trabajo bajo las normas de cortesía necesarias para conducirnos con dignidad y respeto hacia nuestras compañeras y compañeros de trabajo, promoviendo un trato amable y cordial, sin exclusión de ninguna especie.

• **Debemos:**

-Respetarnos mutuamente, aceptándonos y evitando la crítica negativa por nuestras ideas, credo o aficiones lícitas, buscando mantener un clima de convivencia y respeto a la libertad personal. Ofrecer a nuestras compañeras y compañeros de trabajo un trato basado en el respeto mutuo, en la cortesía y la equidad, sin imposiciones arbitrarias de jerarquía, evitando conductas y actitudes ofensivas o un lenguaje soez (grosero), prepotente o sexista.

- Reconocer los logros y méritos obtenidos por nuestras colaboradoras, colaboradores, compañeras y compañeros, evitando apropiarnos de sus ideas o iniciativas.
- Reportar ante la autoridad competente, cualquier falta que detectemos que se oponga a lo señalado en este Código de Conducta.
- No hacer uso indebido de una posición jerárquica faltando al respeto, hostigando, amenazando o acosando a las y los demás, o bien, ofrecer un trato preferencial injustificado a las personas que colaboran en las diferentes áreas.
- No sustraer, esconder o robar las pertenencias de nuestras compañeras o compañeros de trabajo.
- No utilizar nuestra posición para solicitar favores económicos, materiales, físicos o de cualquier índole a nuestras compañeras o compañeros de trabajo.
- No utilizar el equipo de cómputo para otros fines que no sean laborales.
- No ingerir alimentos mientras proporcionamos la atención a los y las usuarias de nuestros servicios.
- No tomar actitudes que sean o que puedan interpretarse de acoso o solicitud de favores sexuales a otras y otros servidores públicos.
- No presentar denuncias injustificadas o infundadas de otras(os) servidores públicos.

Eficiencia y disciplina

Nuestro compromiso

Esforzarnos por alcanzar y cumplir las metas, objetivos y programas del Instituto Sonorense de las Mujeres, jerarquizando las responsabilidades en cada proyecto y proceso en que participemos, con orden, puntualidad y limpieza.

• Debemos:

-Asegurarnos que el desarrollo de nuestras responsabilidades mantenga su enfoque en los objetivos, Misión y Visión del Instituto, esforzándonos por no distraernos o entretenernos en actividades ajenas a nuestro trabajo, que afecten el tiempo de nuestra jornada laboral.



- Conocer la misión, visión, objetivos y atribuciones del Instituto, así como la Ley que lo crean y respaldan de manera obligatoria.
- No ausentarnos de nuestro lugar de trabajo sin contar con la debida autorización de la jefa o jefe inmediato superior.
- No fomentar la cultura del máximo esfuerzo en las responsabilidades asignadas.

Innovación y calidad

Nuestro compromiso

Las y los servidores públicos del Instituto Sonorense de las Mujeres debemos establecer el compromiso de procurar de manera permanente la capacitación para la actualización, formación profesional y el desarrollo de la buena práctica, que nos apoyen a adquirir habilidades humanas; las cuales nos permitan ser más competentes en el cumplimiento de nuestros deberes, elevando de esta forma la calidad de nuestra vida, localidad y calidez en el servicio que brindamos.

• **Debemos:**

-Aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo que ofrece el Instituto y demostrar la disposición necesaria para lograr la mejora continua en nuestro desempeño laboral.

-Identificar las capacidades de mis compañeras y compañeros para fortalecer el trabajo en equipo y lograr mejores resultados en el área.

-Reconocer y apoyar las ideas o iniciativas de mis compañeras y compañeros

-Ser personas abiertas, solidarias, comprometidas y participativas en el desarrollo de proyectos con áreas internas y externas al Instituto Sonorense de las Mujeres.

-Procurar y actualizar los conocimientos en materia de nuestro trabajo, con eficiencia y calidad para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

-Proporcionar al personal del Instituto Sonorense de las Mujeres de las Coordinaciones Regionales, así como de los Centros de Desarrollo para las Mujeres en el Estado, las facilidades necesarias para que alcancen un mayor desarrollo personal y profesional, brindándoles la oportunidad para que puedan tomar los cursos de capacitación y actualización que organice y promueva este Instituto o cualquier institución pública o privada que favorezca el desarrollo de nuestras funciones.

-No dificultar ni obstruir el acceso del personal del Instituto Sonorense de las Mujeres a las oportunidades de desarrollo académico, profesional y humano.

-No desaprovecharlas oportunidades para actualizar o enriquecer nuestros conocimientos, así como para elevar el desarrollo humano y profesional de nosotras(os) mismos.

Seguridad e higiene

Nuestro compromiso

Las y los servidores públicos del Instituto Sonorense de las Mujeres tenemos la obligación de cuidar y mantener una presentación personal digna, con limpieza y pulcritud, como señal de valor y respeto que nos merecen los y las demás personas. Así mismo, evitaremos poner en riesgo la salud y seguridad de nosotras y de nuestras compañeras y compañeros, promoviendo y desarrollando acciones de protección laboral y del medio ambiente.

• **Debemos:**

-Contribuir a que las instalaciones, especialmente las áreas comunes y sanitarios, se conserven en buen estado, así como permanentemente limpios.

-Cuidar y mantener los vehículos oficiales, y asegurarnos de que estén en óptimas condiciones, para su uso y funcionamiento.

-Reportar toda situación que pudiese representar un riesgo para la salud, seguridad, higiene o al entorno ambiental del Instituto.

-Respetar las disposiciones reglamentarias de “no fumar” dentro de las instalaciones de esta institución, así como limitar el uso de químicos en lugares cerrados, tales como cloros, aerosoles, entre otros.

-Participar activamente en las prácticas de acciones de Protección Civil con las autoridades competentes en la materia, a efecto de estar preparados en caso de ocurrir alguna contingencia.

-Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica; así como apagar cuando no se utilicen: la luz, las computadoras y equipos que requieran de energía.

-Reutilizar la papelería y el material de oficina, las veces que la situación lo permita o lo amerite (sobres, tarjetas, fólder, disquetes entre otros).

-Presentar ante las instancias correspondientes las propuestas y sugerencias que permitan lograr ahorros cuantitativos y cualitativos en la dependencia, o mejoría en las condiciones de trabajo.

-Identificar las rutas de evacuación, así como la ubicación de equipos de seguridad.

- No instalar en las áreas de trabajo, aparatos eléctricos que pongan en riesgo la seguridad propia o la de los demás.
- No permitir o mantener en nuestras oficinas, posibles fuentes de incendio como velas aromáticas, inciensos, veladoras, entre otras.

Puntualidad

Nuestro compromiso

Es cumplir con el trabajo asignado, con los compromisos oficiales, los encargos, y tareas encomendadas dentro del horario y de los plazos establecidos para ello.

• **Debemos:**

- Iniciar puntualmente nuestro trabajo, sin dilación alguna que pueda afectar el servicio, aprovechando el tiempo de nuestra jornada de trabajo para realizar exclusivamente las responsabilidades y funciones que tenemos asignadas.
- Cumplir con el horario de comida establecido en caso de cubrir ambos turnos, por lo que haremos el esfuerzo necesario para ajustarnos a ese lapso, evitando tener que compensar el tiempo posteriormente.
- No efectuar algún cambio de horario, sin previo aviso o autorización, a fin de evitar lesionar el servicio que brindamos a nuestros usuarios o usuarias.
- No permanecer en las instalaciones del Instituto después del horario establecido, salvo por alguna situación extraordinaria y previa autorización superior.

Transparencia

Nuestro Compromiso

Ofrecer a la sociedad los mecanismos adecuados para el acceso libre y transparente a la información que genera el Instituto Sonorense de las Mujeres, siempre que ésta no se encuentre reservada por razones legales, o bien, por respeto a la privacidad de las y los usuarias o pueda lesionar a terceros. Por otra parte, los bienes, instalaciones, recursos humanos y financieros de la Institución serán utilizados únicamente para cumplir con la Misión de este Instituto.

• **Debemos:**

-Proporcionar información a la sociedad de manera equitativa, sin criterios discrecionales o de lo contrario, que justifique dicha discrecionalidad con la debida acreditación de las autoridades responsables para ello.

-Custodiar con discreción la información generada por el trabajo de las diferentes áreas del Instituto, guardando la debida confidencialidad de oficio, inherente a nuestra función.

-Actuar con la debida responsabilidad y cuidado en la elaboración y preparación de información interna.

-Procurar que la respuesta de los asuntos planteados esté debidamente fundamentada y en apego a la normatividad que se tenga para ello.

-Mantener actualizadas las disposiciones legales que sean aplicables en el desempeño de las funciones del Instituto Sonorense de las Mujeres.

-Asignar de manera transparente, justa e imparcial los recursos materiales y financieros, para un mejor y eficiente desarrollo de nuestro trabajo.

-Custodiar la información, bibliografía o documentación a nuestro cargo, impidiendo su uso indebido y evitando su destrucción, ocultamiento o sustracción

-No retirar de las oficinas los bienes que se nos proporcionan para el desempeño de nuestras funciones, o copiar por medios electrónicos programas de cómputo para utilizarlos con fines personales.

-No utilizar con fines distintos a la Misión del Instituto los documentos, información o materiales elaborados internamente.

-No sustraer o plagiar para fines personales los servicios contratados por el Instituto.

5.- Reglas de Integridad

Reglas de Integridad para las servidoras y servidores públicos del Instituto Sonorense de las Mujeres, conforme a lo siguiente:

1. Actuación Pública

La y el servidor público que desempeñe 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.

2. Conocimiento de la normatividad y su aplicación.

Como personas al servicio público, es su obligación en el desempeño de sus funciones conocer, cumplir y hacer cumplir las Leyes, Reglamentos y demás normatividad aplicable al servicio público. Asimismo, en aquellos casos en que no exista una norma específica reguladora, actuar con criterios de objetividad, imparcialidad y transparencia, atendiendo a los valores inscritos en este Código.

3. Ejercicio de funciones.

Es parte del compromiso ante este Gobierno no recurrir a su cargo para beneficio personal, ya que con ello me perjudico y afecto a la sociedad a la que sirvo.

4. Utilización y distribución de recursos materiales, humanos y financieros.

Todos los recursos acreditados como propiedad del Gobierno o al servicio del mismo, dentro de los que se incluyen, recursos humanos, materiales y financieros, deben ser utilizados para que aquel pueda cumplir con su misión, teniendo en cuenta criterios de optimización, racionalidad, austeridad y ahorro.

5. Información Pública.

El personal del Instituto que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguardando la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

6. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones.

El personal del Instituto que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función 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.

7. Relación con compañeras y compañeros de trabajo.

El respeto a la dignidad humana es fundamental en las relaciones laborales, y que de ello dependa propiciar un ambiente del trabajo sano y de respeto mutuo.

8. Relación con dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Brindar a las y los servidores públicos de las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con las que por razón de su trabajo interactúa, un trato cordial y amable, en un ambiente de colaboración y de respeto, teniendo en cuenta criterios de transparencia y rectitud en el servicio que se ofrece.

9. Relación con la sociedad

Ofrecer a la sociedad un trato imparcial, íntegro, amable, ecuánime, cordial y equitativo, orientado siempre a ayudar a todas las personas.

10. Cooperación con la integridad.

El personal del Instituto, 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 Administración Pública Estatal, en el fortalecimiento de la ética y del servicio a la sociedad.

Por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia, en palabras o acciones, personal del Instituto, no deben comprometer su integridad, realizando actos de fraude, corrupción o mal uso de los recursos del Gobierno de Sonora, por sí u otra persona. Debe expresar su desaprobación de cualquier declaración u otra manifestación de intención de cometer tales actos, y si sabe o tiene fuertes razones para sospechar que tales actos han ocurrido, debe reportarlos.

6.- Definiciones

En el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se define de manera precisa el concepto de discriminación:

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: ***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 cualquier otro motivo.***

También se entenderá como **discriminación** la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

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

Cultura Institucional: Se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, a fin de que se genere un entorno laboral sano, libre de violencia y sin discriminación de ningún tipo, con igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas.

Hostigamiento sexual: En el artículo 13 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entiende por hostigamiento sexual:

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso sexual: En el mismo artículo párrafo segundo se define al acoso sexual de la siguiente manera: el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Violencia Laboral: Es una acción ejercida en un ambiente de trabajo, ya sea por parte del jefe(a) o empleados(as) como compañeros(as) de trabajo, del personal de más alto rango o de personas que tengan una función de manejo de personal, como supervisores(as) o encargados(as) de departamentos; entre estos, entran los jefes(as) superiores o dueños(as) de las empresas o compañías.

Género: Es un conjunto de personas o cosas que tienen características generales comunes.

Lenguaje Incluyente: Establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria y que fomentan una cultura de respeto y la no violencia hacia las mujeres.

7.- Marco Jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 1º y 4º.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres.
- Reglamento Interior del Instituto Sonorense de las Mujeres.
- Ley Estatal de Responsabilidades.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.
- Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública del Estado de Sonora.
- Código Penal para el Estado de Sonora.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021.
- Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021.

8.- Sanciones

• Ley Estatal de Responsabilidades:

Artículo 88.- Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I.- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

En el título quinto Capítulo I de las sanciones por faltas administrativas no graves:

Artículo 115.- En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos Internos de Control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

I.- Amonestación pública o privada;

II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión;

III.- Destitución de su empleo, cargo o comisión; y

IV.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

La Secretaría y los Órganos Internos de Control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales. En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Artículo 16.- Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por la Secretaría o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción y el Sistema Estatal Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

• Código Penal para el Estado De Sonora

Artículo 212 Bis.- Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y multa de trescientas a quinientas unidades de medida y actualización. **Si el hostigador fuese servidor público, y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.**

Este delito se perseguirá sólo a petición de parte ofendida. Si el delito se cometiera en contra de la víctima, por su condición de género, se aumentará la pena que corresponda hasta en una tercera parte.

Artículo 212 Bis 1.- Comete el delito de acoso sexual quien mediante conductas verbales de una forma reiterada y con fines lascivos asedie a una persona de cualquier sexo, que la ponga en riesgo o cause un daño psicológico que lesione su dignidad.

Al responsable de este delito se sancionará con una pena de dos a cuatro años de prisión y multa de cien a trescientas unidades de medida y actualización. Si la víctima del delito de acoso sexual es menor de dieciocho años, o con alguna discapacidad o no tuviere la capacidad de comprender el significado del hecho, la pena de prisión se aumentará hasta una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior.

Cuando el sujeto activo sea un servidor público o miembro de cualquier institución educativa o asistencia social, además de las penas señaladas se le destituirá de su cargo y se inhabilitará para ocupar cualquier puesto en el sector público hasta por diez años.

Este delito será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante, excepto cuando se trate de menores de edad, incapaces y cuando en (sic) sujeto activo era (sic) servidor público, en estos casos se perseguirá de oficio.