



CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Hola a todas y todos quiero compartir con ustedes la actualización de nuestro Código de Conducta, el cual guiará el comportamiento de las y los servidores públicos de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH). Este código busca fomentar un ambiente de respeto, integridad y profesionalismo, estableciendo expectativas claras que fomenten un ambiente laboral armónico, el respeto mutuo, pretende además prevenir conflictos, malentendidos o comportamientos inadecuados, no solo de manera interna sino hacia la ciudadanía.

A través de este instrumento y en alineación con el Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco, la SISEMH basará sus principios y valores en aquellos que deben observar todas y todos los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión. Dichos principios se derivarán de la misión y visión de esta dependencia, reforzando su compromiso ético.

Les invito a leer y tenerlo presente en sus actividades cotidianas, ya que es una herramienta que nos ayudará a tomar decisiones éticas y a mantener la confianza de la ciudadanía en nuestro trabajo.

¡Sigamos construyendo juntas y juntos una Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres con integridad y compromiso!

Lcda. Fabiola Raquel Guadalupe Loya Hernández
Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Marco normativo

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
3. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
4. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
5. Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.
6. Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco.
7. Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.
8. Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

9. Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
10. Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.
11. Acuerdo DIGELAG ACU 06/2017 que crea la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado y los Comités en las materias referidas en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado.

Introducción

En el marco del compromiso permanente con la legalidad, la transparencia y la ética en el servicio público, es que se presenta el Código de Conducta de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, como un instrumento rector para fortalecer la integridad y profesionalismo de todas las personas servidoras públicas que formamos parte de esta institución.

El presente Código de Conducta constituye una guía clara y precisa para orientar nuestro actuar cotidiano, reforzar los principios y valores que nos distinguen y consolidar la confianza ciudadana en la función pública. Su observancia es de aplicación obligatoria para las personas servidoras públicas que formamos parte de esta dependencia, sin excepción alguna. Su cumplimiento no está a criterio discrecional, sino que constituye un mandato expreso derivado de los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

Este código tiene por objeto establecer las directrices y valores éticos que deberán guiar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, asegurando que sus decisiones y conductas se ajusten a los más altos estándares de integridad y transparencia. Así como establecer directrices obligatorias para que las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones públicas se realicen con igualdad, inclusión, perspectiva de género y respeto a la diversidad, garantizando que nuestras acciones contribuyan a un entorno seguro y equitativo para

todas y todos. Su cumplimiento es indispensable para consolidar una administración pública que promueva la justicia, la integridad y los derechos humanos en cada uno de sus procesos.

Además, este instrumento constituye una pauta para resolver dilemas éticos, prevenir conflictos de interés y orientar la toma de decisiones en situaciones que requieran integridad y responsabilidad. De esta forma, se refuerza la confianza de las mujeres en el actuar de la institución y se fortalece la legitimidad de sus acciones, la cual consiste en asegurar el acceso de las mujeres y niñas jaliscienses a los recursos y beneficios del desarrollo y a una vida libre de violencia de género.

Finalmente, la elaboración de este código refleja la voluntad institucional de impulsar una cultura ética permanente, orientada al servicio de la sociedad. Con esta actualización a las nuevas reformas en la materia, demuestra el compromiso de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de adoptar los valores cívicos, principios, políticas y programas de integridad. Con su implementación, se busca consolidar un entorno laboral respetuoso, incluyente y transparente, que promueva el bienestar colectivo y la confianza en la función pública.

Objetivo general

Aplicar los estándares en materia de ética y conducta para garantizar el cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia laboral, administrativa, de igualdad y no violencia contra las mujeres, además de lo establecido en este código de parte de las y los trabajadores de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, (SISEMH), tanto al interior como al exterior de la dependencia.

Objetivos específicos

- Contar con un marco normativo específico, que concentre los deberes éticos que debe cumplir el funcionariado adscrito a la SISEMH, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, y que será complementario a las disposiciones contenidas en el Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

- Establecer los principios, valores y reglas de integridad bajo las cuáles deben conducirse el funcionariado adscrito a la SISEMH en el desempeño de sus funciones.
- Participar de manera activa en la prevención de conductas negativas con la finalidad de generar espacios laborales libres de violencia y no discriminación, especialmente contra las mujeres.

Aplicación y obligatoriedad

La correcta aplicación del Código de Conducta es obligatorio para todas las personas servidoras públicas de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, sin distinción de cargo o nivel jerárquico. La observancia de sus disposiciones contribuye a mantener un ambiente laboral sano, libre de violencia y propicio para el desarrollo profesional, así como para la protección y ejercicio pleno de los derechos humanos.

Glosario

Para efectos del presente Código de Conducta, se entenderá por:

- I. **SISEMH:** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- II. **Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
- III. **Perspectiva de Género (PEG):** De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- IV. **Código de Conducta:** La norma complementaria relativa a la tutela de principios y valores relativos al objeto de cada entidad pública y emitido a través de su Comité de Ética e Integridad.
- V. **Comités:** Comités de Ética e Integridad de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
- VI. **Contraloría:** Contraloría del Estado.
- VII. **Denuncia:** Documento que contiene la manifestación formulada por la presunta víctima en relación a conductas relacionadas a transgresiones al Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
- VIII. **Unidad Especializada:** Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, adscrita a la Contraloría
- IX. **Unidad de Seguimiento:** Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal, de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- X. **Protocolo Cero:** Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Misión institucional

Somos el Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres en el estado de Jalisco responsable de la coordinación y dirección de las políticas públicas para la igualdad de género y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia. Tenemos como propósito la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito local, la autonomía económica, el desarrollo de capacidades de las mujeres, y la construcción de masculinidades no violentas; así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razón de género, para asegurar que las niñas, jóvenes y mujeres en Jalisco puedan vivir con dignidad, libres, seguras y en condiciones de igualdad sustantiva.

Visión institucional

La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres es referente local y nacional como institución rectora en el reconocimiento, la protección y garantía para el avance de los derechos humanos de las niñas,

las jóvenes y mujeres en el estado de Jalisco.

Valores institucionales

La SISEMH adopta, para lograr la consecución de los objetivos institucionales, los siguientes valores, los cuales son de observancia obligatoria para el funcionariado público en el ejercicio de sus funciones en la Secretaría:

Eficacia

Es la capacidad de lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programadas con los recursos disponibles.

Responsabilidad

Es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho, para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Honestidad

Es la cualidad humana por la que la persona se determina a actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma).

Diligencia

Cualidad o virtud de realizar una determinada tarea con una gran eficiencia y en un periodo de tiempo relativamente corto, con buena voluntad en hacer bien la labor encomendada y un sentimiento de responsabilidad.

Disciplina

Es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona.

Igualdad sustantiva

Se refiere al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana. Desde la perspectiva social, la

igualdad sustantiva fomenta la inclusión social de grupos en situación de desigualdad y permite la eficacia de las políticas públicas.

Solidaridad

Se refiere a algo íntegro, coherente, adherido, entero, substancial, confiable, con continuidad, que no tiene fisuras o quiebres; significa cercano a los otros.

Coordinación

Se refiere a las actividades de las autoridades estatales referente a las acciones que realicen a su interior y en relación con las demás instancias territoriales municipales, para efectos de la formulación, ejecución, evaluación y reorientación de sus respectivos planes de desarrollo, acciones y actividades.

Creatividad

Capacidad de interconectar ideas para solucionar problemas de forma novedosa, generativa y situada fuera de los marcos de referencia.

Sustentabilidad

Un camino para desarrollar procesos de búsqueda, de reflexión y de acciones ambientalmente responsables, económicamente viables, socialmente equitativas y políticamente compartidas; orientados hacia la procuración de un equilibrio socio-ambiental y comprometidos con la conservación y mejoramiento de calidad de vida de generaciones presente y futuras, así como del resto de las especies existentes del planeta.

Colaboración

Significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para la realización de un trabajo o actividad, repartiéndose tareas y roles, presentándose mutuamente ayuda, coordinando esfuerzos, con el fin de alcanzar el objetivo previsto.

Confianza

Es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deberá actuar de manera adecuada en una determinada situación. La confianza se verá más o menos reforzada en la medida de que se parta de la base de confiar siempre en el personal.

Calidad

Se refiere al logro de satisfacción, la mejora continua y la eficiencia de los procesos internos y externos.

Congruencia

La congruencia puede observarse en la relación de coherencia que hay entre las acciones de una persona y aquello que predica.

Integridad

Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Efectividad

Es la capacidad de cumplir con los objetivos y metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programados y con los recursos disponibles.

Riesgos Éticos

Se entiende por riesgo ético cualquier situación, práctica, omisión, conflicto que pueda derivar en actos contrarios a la integridad, transparencia, igualdad sustantiva, o que pueda propiciar discriminación, violencia y abuso de poder en el ámbito laboral.

Por ende, cada persona servidora pública está obligada a identificar, prevenir y reportar los riesgos éticos en cada una de las áreas que conforman esta secretaría, los cuales se detallan a continuación:

- I. Incumplir con el seguimiento y monitoreo de la Matriz de Indicadores para Resultados y las plataformas Monitoreo de Indicadores del Desarrollo y Mis Programas.
- II. Incumplir con la actualización/incorporación de los padrones de beneficiarias a la Secretaría del Sistema de Asistencia Social y en la plataforma de Padrón Único de Beneficiarios del Estado de Jalisco.

- III. Falta de seguimiento de los objetivos, políticas y acciones del Plan Institucional de la SISEMH.
- IV. Retrasar la entrega de información, reportes, cumplimiento de acuerdos entre dependencias y/o organismos nacionales e internacionales.
- V. Retraso injustificado en responder solicitudes de transparencia de acceso a la información.
- VI. Falta de documentación completa en los expedientes jurídicos.
- VII. Retraso intencional o negligente en el cumplimiento de plazos procesales que afecte la defensa de la SISEMH.
- VIII. Administrar inadecuadamente los recursos financieros públicos fuera de la normatividad establecida.
- IX. Utilizar el parque vehicular de carácter oficial, fuera del horario laboral o bajo otra circunstancia ajena a su comisión, omitiendo la normatividad aplicable.
- X. Utilizar bienes y/o servicios informáticos en actividades personales.
- XI. Justificar alguna incidencia en el control de asistencia sin el soporte documental y/o las validaciones requeridas.
- XII. Deficiencia en el seguimiento de las actividades de la Subsecretaría de Igualdad de Género.
- XIII. Omisión en la transmisión de información a través de los procesos de capacitación gubernamental en materia de perspectiva de género a nivel estatal en donde se utilice lenguaje sexista o no incluyente que discrimine, vulnere y violente especialmente a las mujeres.
- XIV. Integración deficiente de los expedientes de participación del programa Asociaciones por la Igualdad.
- XV. Omitir acompañamiento y asesoría a las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal.
- XVI. Omisiones en el proceso de archivo en trámite en la Dirección del Centro de Reunión y Atención para las Mujeres (CREA).
- XVII. Falta de transparencia y comunicación deficiente en el Despacho de la Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo que puede conducir a una gestión ineficaz de la información oficial e ineficiencia en el servicio público.
- XVIII. Pérdida o extravío de acuses de oficios y/o memorándums o demás documentos oficiales de la Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (SSAMVLV).

- XIX. Beneficiar o condicionar a una empresa o consultoría ante la participación en una licitación pública.
- XX. Conducirse de manera inadecuada en las capacitaciones o talleres, frente a las mujeres o personas en general, a través de las actividades realizadas desde el Programa de Capacitación, Profesionalización y Especialización del funcionariado público que brinda atención a mujeres receptoras/víctimas de violencia en la Administración Pública Estatal y Municipal y el Programa Estatal de Contención Emocional.
- XXI. Beneficiar o condicionar un apoyo proveniente del programa Barrios de Paz fundamentado en un interés particular.
- XXII. Revisión de expedientes del Programa Barrios de Paz de manera deficiente, proporcionando información tardía o inexacta afectando los tiempos establecidos en las reglas de operación, que puedan provocar una ejecución inadecuada del programa.
- XXIII. Atender, orientar y asesorar de manera irrespetuosa, sin perspectiva de género, utilizando lenguaje sexista, de forma individualista y fría a las mujeres víctimas de violencia de género.
- XXIV. Dejar de apegarse a las Reglas de Operación de los programas de recurso estatal.
- XXV. Proporcionar información de manera indebida a quienes pueden postularse para beneficiarse de recursos económicos estatales o federales.
- XXVI. Actuación bajo conflicto de interés de las personas integrantes de la Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal, de la SISEMH.

Principios rectores del servicio público

Las personas servidoras públicas deberán actuar conforme a los siguientes principios constitucionales:

- I. **Respeto de los derechos humanos y dignidad de la persona:** Los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que las personas servidoras públicas conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad y equidad de todas las personas.
- II. **Responsabilidad por la gestión:** Las personas servidoras públicas

deben responder por la gestión realizada, así como por las decisiones, acciones u omisiones propias de su ámbito de competencia y de sus propias funciones.

- III. **Legalidad:** El principio de legalidad, el cual constituye el pilar fundamental de la función pública. Significa que todo servidor público debe actuar estrictamente dentro del marco jurídico.
- IV. **Honradez:** Las personas servidoras públicas deben actuar con rectitud e integridad, siempre poniendo el interés general por encima del personal. Implica un compromiso inquebrantable con la verdad, la transparencia y la justicia, evitando cualquier tipo de conflicto de interés o enriquecimiento ilícito.
- V. **Lealtad:** En el ejercicio de sus funciones, las personas servidoras públicas deben corresponder a la confianza social, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas prescindiendo entonces de obtener ventajas indebidas y obviando utilizar las prerrogativas inherentes al cargo para obtener algún tipo de beneficio.
- VI. **Imparcialidad:** En el proceso de toma de decisiones y, especialmente, en los actos que dicten en ejercicios de sus funciones las personas servidoras públicas actuarán siempre con imparcialidad y objetividad.
- VII. **Eficiencia y Economía:** Las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales en total apego a los planes y programas previamente establecidos.
- VIII. **Transparencia:** Toda la información pública generada por las personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en término de la normatividad aplicable.

- IX. **Integridad:** Las personas servidoras públicas debe actuar de manera coherente con los principios y valores del Código de Conducta de la SISEMH y del Código de Ética e Integridad, independiente de su condición, intervengan en ese entorno público o se relacionan con él, así como la actuación bajo parámetros de responsabilidad en la gestión de los asuntos de su competencia.
- X. **Rendición de cuentas:** Las personas servidoras públicas están obligadas a rendir cuentas a la ciudadanía sobre el ejercicio de sus funciones. Esto implica proporcionar de manera clara, oportuna y completa información sobre las decisiones, acciones, procedimientos y recursos utilizados en el desempeño de sus tareas.
- XI. **Eficacia y competencia por mérito:** Las personas servidoras públicas deberán ejercer las funciones propias del cargo con un esfuerzo permanente encaminado a una mejora continua de los resultados de los procesos, productos y servicios de las áreas a las que se encuentren adscritas, que lideran y al desarrollo de las competencias profesionales de las personas.

Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública

Para salvaguardar los principios y valores que rigen en el servicio público de la SISEMH, se observarán las siguientes reglas de integridad:

1. Identificación y prevención de conflictos de interés

Las personas servidoras públicas deben actuar siempre con imparcialidad, evitando actos u omisiones que puedan generar una actuación bajo conflicto de interés; para tal efecto, deben informar a su superior jerárquico cualquier posible situación que afecte el desempeño imparcial en sus funciones y presentar en tiempo y forma la declaración de conflicto de interés.

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

- a) Omitir la identificación de vínculos personales o familiares en procesos de contratación;
- b) No excusarse de participar en decisiones donde existe interés personal previo;
- c) Utilizar el cargo conferido para designar o contratar a personas allegadas.

2. Entorno laboral libre de violencia

Las personas servidoras públicas que desempeñan un cargo en la SISEMH desarrollan sus funciones visibilizando a las mujeres, niñas y adolescentes del Estado, combatiendo la violencia en todas sus formas, siendo ejemplo de conducta correcta bajo los principios de igualdad y no discriminación dentro y fuera de la SISEMH, así como cumpliendo con el pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual.

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

- a) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeras y compañeros;
- b) Utilizar comentarios o acciones que impliquen acoso o violencia; y
- c) Realizar cualquier tipo de discriminación ya sea hacia las mujeres, a otras personas servidoras públicas y hacia toda persona en general.

3. Actuación, desempeño y cooperación con integridad

Las personas servidoras públicas para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la integridad pública, así como todas aquellas que determine el Comité de Ética e Integridad

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes;
- b) Adquirir para sí o para terceras personas, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado; y
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceras personas.

4. Información pública

Las personas servidoras públicas a fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a la información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos, personales, en términos y con las salvedades que fijen las normas aplicables a la materia.

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

- a) Asumir actitudes intimidatorias, frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública, así como para quienes solicitan información pública de la SISEMH;
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y explícita las solicitudes de acceso a información pública; y
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de

acceso a la información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.

5. Contrataciones públicas

Las personas servidoras públicas para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como obras públicas y servicios, deben actuar con legalidad, imparcialidad y transparencia, además de observar en todo momento el protocolo de actuación de las personas servidoras públicas en contrataciones.

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

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Padrón del Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Estatal;
- b) Dejar de aplicar el principio de igualdad de la competencia que debe prevalecer entre las personas participantes, dentro de los procedimientos de contratación; y
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos o innecesarios.

6. Programas gubernamentales y sociales

Las personas servidoras públicas para la implementación y operación de los programas gubernamentales y sociales, deben sujetarse a la normatividad aplicable, así como a los principios determinados en el presente Código de Conducta, asegurando la calidad a las beneficiarias finales.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa las conductas

siguientes:

- a) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación;
- b) Brindar subsidios, donativos, apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, asociaciones, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación; y
- c) Proporcionar subsidios, donativos o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la legislación electoral aplicable, salvo los casos excepcionales determinados por la autoridad competente.

7. Trámites y servicios

Las personas servidoras públicas con el propósito de atender los trámites y servicios que demanda la sociedad, actuarán con excelencia, de forma diligente, honrada, confiable e imparcial, en apego al principio de legalidad y brindando en todo momento un trato respetuoso y cordial.

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

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo manuales o protocolos de actuación o atención a las mujeres o al público en general;
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios; y
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consulta, trámites, gestiones y servicios.

8. Recursos humanos

Las personas servidoras públicas promoverán en su entorno laboral la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, competencias y desempeño y en el principio de paridad de género;
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que le correspondería velar, si se desempeñarán en el servicio público en la SISEMH; y
- c) Proporcionar a una tercera persona no autorizada, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

9. Administración de bienes muebles e inmuebles

Las personas servidoras públicas a fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las Dependencias y Entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos.

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

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles;
- b) Compartir información con terceras personas ajenas a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos; y
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las personas participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

10. Procesos de evaluación

Las personas servidoras públicas con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad.

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

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Estatal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades;
- b) Transgredir el alcance u orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas; y
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.

11. Control interno y buen gobierno

Las personas servidoras públicas para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas

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

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al incumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos;
- b) Omitir, diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno; y
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo financiero.

12. Procedimiento administrativo

Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Estatal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

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

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias, dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas y alegatos.
- b) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada; y

- c) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las reglas de integridad y al Código de Conducta.

13. Desempeño permanente con la integridad

Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

- a) Incumplir con las obligaciones de paternidad y maternidad responsable y de conciliación familiar para tener una conducta congruente con los principios y valores de esta SISEMH.
- b) Ejercer violencia o reproducir roles y estereotipos de género tanto en el ámbito laboral como fuera de él; y
- c) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los manuales o protocolos de actuación o atención a las mujeres y en general al público, y de cooperación entre personas servidoras públicas.

Instancias de Implementación

El Comité de Ética e Integridad de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

El Comité de Ética e Integridad de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, es el órgano colegiado competente para vigilar, interpretar, aplicar, difundir y evaluar el cumplimiento del presente Código de Conducta, las y los servidores públicos de esta secretaría, estarán obligados a acatar cualquier medida preventiva y/o correctiva que determine el Comité de Ética e Integridad, en el ejercicio de sus funciones.

El procedimiento de recepción y atención de denuncias por trasgresión a principios y valores que rigen el servicio público contenidos en el Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco, se llevarán a cabo de conformidad a los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco y de manera supletoria, conforme a lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo del Estado de Jalisco.

Las denuncias deberán contener los siguientes requisitos:

- I. Nombre de la persona denunciante;
- II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
- III. Nombre y, de ser posible, el cargo de la persona servidora pública de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro que le identifique; y
- IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Cuando se trate de denuncias anónimas, el Comité de Ética e Integridad podrá tramitarlas siempre y cuando la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Ética o el Código de Conducta.

Órgano Interno de Control de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

El Órgano Interno de Control de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (OIC), tiene como propósito vigilar que las y los servidores públicos adscritos a la SISEMH actúen conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Su labor se centra en prevenir, detectar y atender posibles irregularidades, garantizando que el servicio público se ejerza con legalidad, honestidad, eficiencia y transparencia.

Entre las principales funciones del OIC se encuentran la de supervisar el uso adecuado de los recursos públicos, atender quejas y denuncias relacionadas con presuntas faltas administrativas, realizar auditorías para fortalecer la rendición de cuentas, orientar a las áreas de esta secretaría para el cumplimiento de la normatividad aplicable, de esta manera, el Órgano Interno de Control contribuye a consolidar una gestión pública confiable, responsable y al servicio de la sociedad.

Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Contraloría del Estado

La unidad especializada, depende orgánicamente de la Contraloría del Estado y funge como entidad rectora en la definición de políticas públicas, medidas preventivas y estrategias que permitan la salvaguarda de los principios y valores rectores del servicio público, así como las reglas de integridad.

La unidad especializada y el Comité de Ética e Integridad de la SISEMH, tendrán una vinculación permanente con la finalidad de coordinar acciones que permitan una atención oportuna y eficaz en la materia de ética, conducta, prevención de conflictos de interés y reglas de integridad en la SISEMH.

Unidad de Seguimiento de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal, de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

La Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso sexual Laboral en la Administración Pública Estatal, de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, será la encargada de dar seguimiento a los procesos de todos los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual laboral que se presenten en las dependencias de la administración pública estatal.

En los casos de acoso y hostigamiento sexual laboral se actuará de conformidad a lo previsto en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco (Protocolo Cero).

Para efectos del Protocolo Cero, se podrá hacer del conocimiento del comité un probable hecho de hostigamiento sexual y/o acoso sexual laboral, mediante denuncia por cualquier medio donde la presunta víctima se identifique, y detalle la narración circunstanciada del hostigamiento y/o acoso sexual, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido, personas que lo hayan presenciado y/o cuanto considere pertinente.

El presente Código de Conducta, se aprobó en Guadalajara, Jalisco en noviembre de 2025 dos mil veinticinco.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Código de Conducta, entra en vigor una vez aprobado por el Comité de Ética e Integridad.

Segundo. Se abroga el Código de Conducta de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, publicado el 05 cinco de diciembre de 2020, en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”.

Así lo acordó la titular de Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.



Lcda. Fabiola Raquel Guadalupe Loya Hernández
Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres