

Código de Conducta

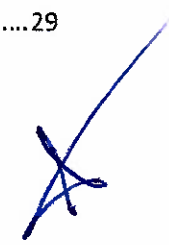


Nuestra identidad reside en la vivencia de principios, ética y valores institucionales
Conócelos, aplícalos y vívelos dentro y fuera del Organismo

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE	2
Objetivo del Código de Conducta	3
Ámbito de aplicación y obligatoriedad	3
Glosario	4
Misión y Visión de Convenciones y Parques	9
Mensaje Introductorio	10
Identificación de Riesgos éticos.	11
Conductas de las personas servidoras públicas que deberán observar	12
Conductas que todo el personal de Convenciones y Parques están comprometidos a cumplir.	13
Conductas de fomento a la integridad del personal de Convenciones y Parques.	15
Instancias de Implementación	22
Juicios Éticos	24
Procedimiento de Elaboración y Actualización	24
Mecanismo de participación de las y los servidores públicos en la elaboración del Código de Conducta	25
Difusión y Promoción	26
Compromiso Formal de Cumplimiento	26
Carta Compromiso.	27
Transitorios	29



Objetivo del Código de Conducta.

El Objetivo del presente código es proporcionar a las personas servidoras públicas del Organismo Público Descentralizado Denominado Convenciones y Parques, en forma específica y concreta las conductas éticas que los orienten en su actuar, a fin de que en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión se conduzcan bajo los principios, valores, compromisos del servicio público y reglas de integridad que deberán observar en situaciones específicas que se les presenten, la visión a seguir para lograr la misión.

El presente Código de Conducta refleja el compromiso que las personas servidoras públicas deben tener con el servicio público, la ciudadanía y en general vigilar que en las acciones que realicen con responsabilidad, para obtener el beneficio, reconocimiento y confianza de la sociedad.



Por lo que se establecen diversas directrices de conducta que corresponden con las atribuciones, funciones y actividades del Organismo.

Ambito de aplicación y obligatoriedad.

Las disposiciones de este Código son de observancia obligatoria para toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión al interior del Organismo, sin importar el régimen de contratación.

Asimismo, es un instrumento orientador para la estructura del personal que preste servicio social, prácticas profesionales y de proveedores, autorizados, concesionarios y/o cualquier otro con los que Convenciones y Parques tenga alguna relación contractual.

Cualquier persona que incumpla con lo establecido en el presente documento, en su caso, dará lugar a los procedimientos administrativos correspondientes, de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.



Glosario

Abstención: Decisión tomada por un servidor público o servidora pública para no realizar una conducta cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.

Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing. (Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).

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.

Austeridad: Característica que denota el uso adecuado y moderado de los recursos humanos, financieros y materiales conforme a las disposiciones aplicables.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta, eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores. (Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).

Código de Conducta: El Instrumento emitido por las personas titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés o análogo, previa opinión de su respectivo Órgano Interno de Control, 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 presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la Dependencia o Entidad de que se trate.

Código de Ética: El Instrumento al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspiran las personas servidoras públicas, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité: El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, como órgano democráticamente integrado e instalado en cada una de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflicto de Interés a través de acciones de orientación, capacitación y difusión.

Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Conciliación entre vida familiar y laboral: Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares. (Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).

Convenciones y Parques: "Convenciones y Parques", es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, el cual tendrá a su cargo la operación y administración de los inmuebles que le sean destinados o asignados con tal fin por cualquier medio legal, incluyendo parques de jurisdicción estatal y demás inmuebles de naturaleza análoga, y cuyo objeto consistirá principalmente en establecer la organización y operación, así como la promoción, realización y facilitación en el uso y aprovechamiento de la infraestructura y los espacios inmobiliarios que le estén asignados, así como también, de los servicios que tengan relación con fines de interés público o privado, siempre que procuren el autofinanciamiento del Organismo y sean autorizados por su Órgano de Gobierno. (Decreto de Creación del 19 de marzo de 2014).

Corrupción: El abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.



Cultura: Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico respecto de situaciones específicas.

Denuncia: Declaración formal que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria a los Códigos de Ética y/o de Conducta

Diagnóstico: Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza.

Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Se entenderá por discriminación al acto de restricción que, basada en el "origen étnico o nacional, sexo, edad o discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".

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.

Equidad: Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.



Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de 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. (Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Interés público: Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública.

Integridad: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Instruir: Dar a conocer a alguien el estado de algo, informarle de ello, o comunicarle avisos o reglas de conducta.

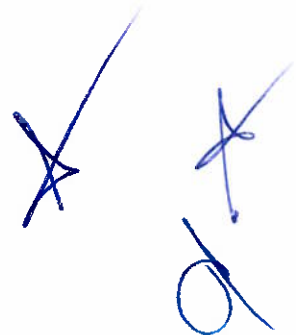
Normas: Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión.

Orientar: Informar a una persona sobre el estado que guarda un trámite, asunto o negocio específico.

Obligación: Vínculo que impone la ejecución de una conducta o actividad específicas.

Persona denunciada: Persona servidora pública a la que se le atribuye una denuncia por la comisión u omisión de un hecho o conducta que resulta presuntamente contraria a los Códigos de Ética y/o de Conducta.

Persona denunciante: Persona que presenta una Denuncia ante el Comité sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria a los Códigos de Ética y/o de Conducta



Persona presunta responsable: Persona servidora pública a la que se le presume la comisión u omisión de un hecho o conducta contraria a los Códigos de Ética y/o de Conducta

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Valores: Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

Violencia Laboral: Toda acción realizada por cualquier persona de cargos superiores, igual o inferiores que discrimina, humilla, amenaza e intimida en el trabajo.



Misión y Visión de Convenciones y Parques.


MISIÓN

"Somos un equipo de profesionales enfocados en el turismo de reuniones y en la conservación, administración y comercialización de áreas verdes que contribuyen al desarrollo sustentable del Estado de Puebla, mejorando la calidad de vida de la Sociedad Poblana."

VISIÓN

"Ser un Organismo modelo a nivel nacional, líder en la generación y atracción de eventos del segmento de turismo de reuniones, que genera cambios positivos en la comunidad mediante una cultura de responsabilidad social y desarrollo sustentable."

9



Mensaje Introductorio.

El presente Código de Conducta es un documento rector en el Organismo que conlleva el compromiso pleno de su observancia, a fin de garantizar en el actuar de las personas servidoras públicas asumir el compromiso con la ética pública, los principios, valores, compromisos y las reglas de integridad del servicio público. Asumiendo la responsabilidad y compromiso de prevenir la corrupción, conflictos de interés y cumplir con la política institucional de cero tolerancia sobre cualquier tipo de violencia, como el acoso y hostigamiento sexual, la violencia laboral, conductas discriminatorias. Por lo que se abstendrán de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público.

El personal de Convenciones y Parques, fundamenta su actuar y los servicios que brinda bajo el presente Código de Conducta, el cuál define los valores éticos, principios, reglas de integridad y compromisos que rigen el comportamiento de las personas servidoras públicas que lo conforman, para el cumplimiento de sus funciones, privilegiando la atención otorgada a la sociedad con el manejo adecuado del lenguaje incluyente.

La sociedad espera que trabajemos de una forma honesta y eficiente, siempre en beneficio de la ciudadanía reflejando en cada acción el nivel más alto de integridad. Para ello, les exhorto a interiorizar el contenido de este Código, a difundirlo entre sus compañeras y compañeros y sobre todo a aplicarlo en su actuar cotidiano, apegándose a la normatividad vigente y, en su caso, a denunciar aquellas conductas que lo incumplan, enfocándose siempre al bienestar de la sociedad y a reflejar en el día a día la conducta que nos distingue como personas servidoras públicas de excelencia. Exaltando el compromiso, principios y valores institucionales.

Gracias.



Rafael Pérez Xilotl
Director Ejecutivo



Identificación de Riesgos éticos.

El Comité, además de la información que se allegue de conformidad al procedimiento de elaboración del Código de Conducta, realizó la identificación de los cargos, áreas y unidades administrativas que requieren especial atención por constituir áreas de riesgo ético.

Para la identificación de riesgos éticos, nos apoyamos en los resultados que derivaron del diagnóstico que se realizó en el Organismo a través de las estadísticas de las denuncias y quejas presentadas por parte de las personas servidoras públicas o del público en general, de igual forma a través del levantamiento de encuestas de clima y cultura organizacional y del cumplimiento al Código de Conducta realizadas por el propio Comité las cuales se realizan cada año, además de las aplicadas para la certificación de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.**

Tomando en consideración lo ya mencionado en el párrafo anterior, los Riesgos Éticos detectados a un nivel bajo son:

- **Falta de Lealtad.** Dejar de ejercer las funciones propias de su empleo, cargo o comisión.
- **Falta de Eficacia.** Realizar un desempeño de sus funciones de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites y gestiones.
- **Falta de Honradez.** Omitir presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial en todas sus modalidades.
- **Falta de Respeto.** Conducirse de manera irrespetuosa, atentando la dignidad de las personas, o incurriendo en actos de discriminación o de acoso y hostigamiento sexual.

Conductas de las personas servidoras públicas que deberán observar

Principios

Los principios del servicio público consistentes en: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, integridad y equidad.

Compromisos

El Compromiso del servidor público es preservar la imagen institucional; considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos; emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas; rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad; realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública; consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto, así como a las personas superiores jerárquicas; y descartar opciones y tomar la decisión o solución que resulte ser más adecuada a la ética pública.

Reglas de integridad

Todas las personas servidoras públicas conforme al ámbito de sus competencias, observarán las Reglas de Integridad consistentes en: actuación pública, información pública, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones; programas gubernamentales, trámites y servicios, recursos humanos, administración de bienes muebles e inmuebles, procesos de evaluación, control interno, procedimiento administrativo, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad y comportamiento digno.

Valores

Los valores del servicio público: interés público, respeto, respeto a los Derechos Humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, liderazgo, cooperación, cuidado del entorno cultural y ecológico.

Los cuales son enunciados y definidos en el Código de Ética, así como en los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

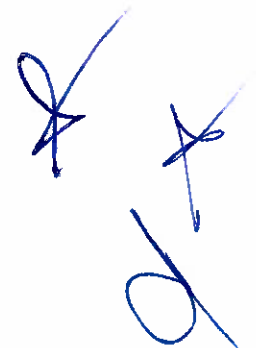
Conductas que todo el personal de Convenciones y Parques están comprometidos a cumplir.

Todo servidor público que forme parte de este Organismo tiene prohibido toda práctica de corrupción, soborno o pago, en todas sus formas, de acuerdo con los valores y principios recogidos en el Código de Ética.

Esta conducta tiene sustento en el principio de Honradez, objetividad e Integridad, y en los valores de Interés público, Igualdad y No Discriminación, así como de Equidad de Género y en las reglas de integridad: Trámites y Servicios.

En este Organismo se fomenta los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o grupo étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Esta conducta tiene sustento en el principio de Imparcialidad, Equidad y Profesionalismo, y en los valores de Interés público, Igualdad y No Discriminación, así como de Equidad de Género y en las reglas de integridad: Comportamiento Digno.



Los servidores públicos que laboran en este Organismo saben que tienen la obligación de respetar y evitar realizar cualquier tipo de discriminación o conducta que genere 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.

Esta conducta se sustentó en los principios de Imparcialidad, Equidad e integridad, y en los valores de Respeto a los derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, así como de Equidad de Género y en las reglas de integridad: Trámites y Servicios.

En este Organismo se tiene una política institucional de cero tolerancias sobre cualquier tipo de violencia, como el acoso y hostigamiento sexual, la violencia laboral y conductas discriminatorias.

Esta conducta se sustenta en los principios de Imparcialidad, Equidad e Integridad, y en los valores de Respeto a los derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, así como de Equidad de Género y en las reglas de integridad: Recursos Humanos.

Los servidores públicos que integran este Organismo evitaran cualquier conflicto de interés que se pueda presentar en cumplimiento de sus funciones y obligaciones que determine la ley aplicable.

Esta conducta se sustentó en los principios de Legalidad, Honradez y Equidad, y en los valores de Interés Público, Igualdad y No Discriminación, así como el Respeto a los Derechos Humanos y en las reglas de integridad: Actuación Pública.

Los integrantes de Convenciones y Parques, tienen el compromiso con la sustentabilidad. A través de nuestras actividades como; campañas de reforestación, programas de clasificación de distintos desechos e implementación de sistemas para el ahorro de energía eléctrica y agua, para hacer una concientización al medio ambiente.

Esta conducta se sustenta en los principios de Eficiencia, Honradez y Equidad, y el valor de Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico, así como a las reglas de integridad: Administración de bienes muebles e inmuebles.



Conductas de fomento a la integridad del personal de Convenciones y Parques.

a. Conocimiento y aplicación de las leyes y normas.

Es mi obligación conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución, así como las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicables, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño. En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, debo conducirme con criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de ética de los servidores públicos de la Administración Pública.

Relacionada con:

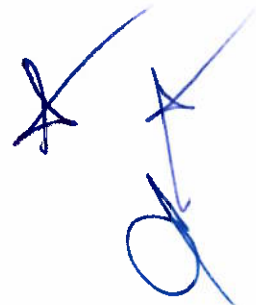
- **Principios:** legalidad, rendición de cuentas, profesionalismo, integridad.
- **Valores:** interés público.
- **Reglas de integridad:** actuación pública, desempeño permanente con integridad
- **Compromisos:** preservar la imagen institucional, consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto.

b. Uso del Cargo Público.

Es mi obligación abstenerme de utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener beneficios personales o de tipo económico, privilegios, favores sexuales o de cualquier otra índole, con el propósito de beneficiar o perjudicar a terceros, ya que de lo contrario estaría afectando la confianza de la sociedad de Puebla y de Convenciones y Parques y en sus servidoras y servidores públicos.

Relacionada con:

- **Principios:** honradez, profesionalismo, integridad, objetividad.
- **Valores:** interés público.
- **Reglas de integridad:** actuación pública, trámites y servicios



- **Compromisos:** Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dadas, servicios o similares, con motivo de su función cargo y comisión. En caso de recibirlo sin ser solicitado, infórmalo inmediatamente al Órgano de Control Interno de este Organismo.

c. Uso y Asignación de Recursos.

Los bienes, instalaciones, Recursos Humanos y Financieros de Convenciones y Parques deben ser utilizados únicamente para cumplir con su misión, adoptando criterios de racionalidad y ahorro.

Relacionada con:

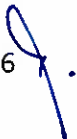
- **Principios:** honradez, profesionalismo, integridad, objetividad.
- **Valores:** interés público.
- **Reglas de integridad:** actuación pública, trámites y servicios
- **Compromisos:** Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dadas, servicios o similares, con motivo de su función cargo y comisión. En caso de recibirlo sin ser solicitado, infórmalo inmediatamente al Órgano de Control Interno de este Organismo.

d. Uso Transparente y Responsable de la Información Interna.

Ofreceré a la sociedad los mecanismos adecuados para el acceso libre y transparente a la información que genera Convenciones y Parques, siempre que ésta no se encuentre clasificada como reservada o confidencial por razones legales en cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Relacionada con:

- **Principios:** legalidad, transparencia, rendición de cuentas.
- **Valores:** interés público, respeto a los derechos humanos.
- **Reglas de integridad:** información pública, actuación pública.



- **Compromisos: considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos.**

e. Conflicto de Intereses.

Evitaré encontrarme en situaciones en las que mis intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de Convenciones y Parques o de terceros. Cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que me corresponden por mi empleo, cargo o comisión, representa potencialmente un conflicto de intereses.

Relacionada con:

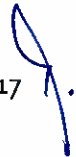
- **Principios: legalidad, imparcialidad, integridad.**
- **Valores: interés público, respeto, respeto a los derechos humanos.**
- **Reglas de integridad: información pública, actuación pública.**
- **Compromisos: rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.**

f. Toma de Decisiones.

Todas las decisiones que tome como servidor público o servidora pública, sin importar mi empleo, cargo o comisión deben estar apegadas a la Ley y a los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal.

Relacionada con:

- **Principios: imparcialidad, profesionalismo, objetividad.**
- **Valores: interés público, liderazgo.**
- **Reglas de integridad: actuación pública, trámites y servicios.**



- **Compromisos:** realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública.

g. Atención a Quejas y Denuncias.

Tengo la obligación de promover una cultura responsable que propicie la presentación de quejas y denuncias. En las áreas en las que se ofrece atención a la ciudadanía, debo atender, dar seguimiento y respuesta oportuna e imparcial a todas las quejas y denuncias.

Relacionada con:

- **Principios:** imparcialidad, rendición de cuentas, integridad.
- **Valores:** igualdad y no discriminación, cuidado del entorno cultural y ecológico.
- **Reglas de integridad:** recursos humanos, cooperación con la integridad.
- **Compromisos:** preservar la imagen institucional, consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto

h. Relaciones entre Servidoras y Servidores Públicos de Convenciones y Parques.

Debo conducirme con dignidad y respeto hacia mi persona y hacia todas mis compañeras y compañeros de trabajo, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de género, discapacidad, edad, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico. Los cargos públicos en Convenciones y Parques, no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre servidoras y servidores públicos debe basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en diferenciaciones jerárquicas.

Relacionada con:

- **Principios:** imparcialidad, profesionalismo, equidad.
- **Valores:** igualdad y no discriminación, respeto, respeto a los derechos humanos.
- **Reglas de integridad:** recursos humanos, comportamiento digno.

- **Compromisos: preservar la imagen institucional, consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto**

i. Relaciones con otras Dependencias y Entidades de Gobierno.

Me comprometo a ofrecer a las y los servidores públicos de Convenciones y Parques, el apoyo, la atención, la información, la colaboración y el servicio que requieran, con amabilidad y generosidad, privilegiando en mi trabajo la prevención antes que a la observación y sanción. Siempre debo tomar en cuenta el impacto integral de las decisiones de Convenciones y Parques.

Relacionada con:

- **Principios: imparcialidad, profesionalismo, equidad.**
- **Valores: cooperación, interés público, respeto.**
- **Reglas de integridad: recursos humanos, cooperación con la integridad.**
- **Compromisos: preservar la imagen institucional, rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.**

j. Compromisos con la sociedad.

Debo ofrecer a la sociedad en general un trato justo, cordial y equitativo, orientado siempre por un espíritu de servicio. Asimismo, debo practicar una actitud de apertura, acercamiento, transparencia y rendición de cuentas de mis acciones, así como de colaboración y participación en favor de la sociedad.

Relacionada con:

- **Principios: objetividad, imparcialidad, profesionalismo, equidad.**
- **Valores: igualdad y no discriminación, respeto.**
- **Reglas de integridad: recursos humanos, desempeño permanente con integridad.**

- **Compromisos:** preservar la imagen institucional, rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.

k. **Salud, Higiene, Seguridad y Mejoramiento Ecológico.**

Debo desarrollar acciones de protección al medio ambiente, así como cuidar y evitar poner en riesgo mi salud, mi seguridad y la de mis compañeros y compañeras.

Relacionada con:

- **Principios:** imparcialidad, profesionalismo, equidad.
- **Valores:** cuidado del entorno cultural y ecológico.
- **Reglas de integridad:** recursos humanos, desempeño permanente con integridad.
- **Compromisos:** preservar la imagen institucional, rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.

l. **Desarrollo Permanente e Integral.**

Debo establecer el compromiso de buscar de manera permanente la actualización y formación profesional propia, del personal a mi cargo y de mis compañeras y compañeros para el mejoramiento de nuestro desempeño.

Relacionada con:

- **Principios:** profesionalismo, competencia al mérito, equidad.
- **Valores:** igualdad y no discriminación.
- **Reglas de integridad:** recursos humanos, desempeño permanente con integridad.

- **Compromisos: preservar la imagen institucional, rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.**

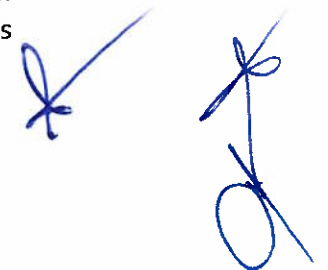
m. Relación con los Órganos de Control.

Las y los Titulares de las diferentes Unidades Administrativas realizaremos nuestra labor de integrar la información que soliciten en los tiempos estipulados, ofreciendo siempre un trato imparcial, cordial, respetuoso y de colaboración. En donde debemos privilegiar el apoyo que brindan los Órganos de Control en sus actividades de prevención, antes que las acciones correctivas, invitando con estas medida realizar acciones que pongan en riesgo la institución.

Relacionada con:

- **Principios: eficiencia, eficacia profesionalismo,**
- **Valores: interés público, liderazgo.**
- **Reglas de integridad: actuación pública, cooperación con integridad.**
- **Compromisos: preservar la imagen institucional, rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.**

El servicio público es una labor de honor, formamos parte de un organismo honesto, austero y transparente por lo que actúo conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados óptimos y preservando el interés público por encima de intereses particulares, procurando en todo momento el bienestar de la sociedad y un mejor desempeño de mis funciones, a fin de alcanzar las metas institucionales de acuerdo con mis responsabilidades, para corresponder a la confianza que la ciudadanía me ha conferido.



Las presentes conductas de fomento a la integridad del personal de Convenciones y Parques se encuentran vinculadas con los principios, compromisos, valores y reglas de integridad que se desprenden del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, así mismo para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las directrices establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Instancias de Implementación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de Convenciones y Parques, promueve, supervisa, y hace cumplir el presente Código de Conducta, sin perder de vista que la responsabilidad total de adoptarlo y mantener una cultura de exigencia ética, recae en todas y todos los servidores públicos del Organismo.

Cualquier persona podrá presentar al Comité una Denuncia por presuntas vulneraciones al presente código, a efecto de que se esclarezcan los hechos señalados y, de ser el caso, se emita un pronunciamiento en el que, se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público., con la finalidad de evitar que se reiteren dichas conductas.

En caso de presenciar o identificar alguna conducta contraria a lo establecido en el presente código, se debe denunciar ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y/o al Órgano Interno de Control, mediante el Formato para la presentación de denuncia que debe contener como mínimo los siguientes datos:

- Nombre de la persona denunciante
- Domicilio o dirección electrónica para recibir los informes
- Breve relato de los hechos
- Datos de la Servidora o Servidor Público involucrado o persona presunta responsable
- Evidencia o el testimonio de un tercero que respalde lo dicho
- Medio probatorios de la conducta denunciada o datos de la persona que le consten los hechos.

Una vez admitida la denuncia, se llevará cabo la investigación correspondiente por parte del Comité, el cual emitirá una recomendación con carácter no vinculatorio, misma que deberá ser notificada a las personas servidoras públicas involucradas y a sus superiores jerárquicos y deberá incluir los elementos necesarios para salvaguardar un clima institucional armónico; Desestimar la denuncia, exponiendo de manera clara y razonada, las causas por las cuales no se consideró que en el caso concreto existieran vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta.

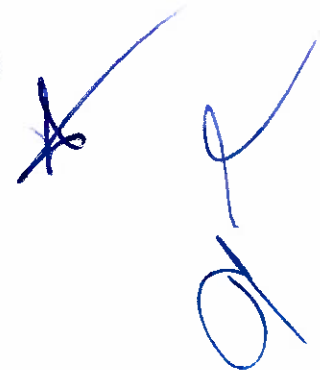
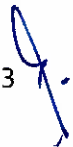
Si la denuncia es contra conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, dicha denuncia se remitirá al área competente.

En caso de que las conductas denunciadas puedan constituir alguna responsabilidad administrativa o hechos de corrupción, el Comité de Ética dará vista al Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Función Pública, para que inicie la investigación correspondiente en función de la normatividad aplicable.

Para asegurar la confidencialidad de la persona denunciante, las y los integrantes del Comité de Ética, han firmado el "Acuerdo de Confidencialidad del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses" de la Información de los asuntos de los que tengan conocimiento, motivo de las denuncias, en el ejercicio de su función y será motivo de sanción de acuerdo a la normatividad aplicable, la filtración de información o revelación de las resoluciones externa al Comité.

Lo anterior atendiendo las atribuciones y obligaciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y/o al Órgano Interno de Control contenidas en los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en sus artículos 42, 49, así como el protocolo de denuncia establecido en el numeral 65.

En el mismo sentido se implementará la tramitación de consultas en materia de conflictos de interés, siguiendo lo establecido en los artículos del 98 al 101 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.



Juicios Éticos

Las y los servidores públicos de este Organismo, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión, podrán realizarse las siguientes preguntas:

1. ¿Mi actuar está ajustado a la normativa a la que estoy obligado observar?
2. ¿Mi conducta se ajusta al Código de Ética y al Código de Conducta?
3. ¿Mi conducta está alineada a los objetivos del Organismo?
4. ¿He comprendido todas las consecuencias que puede tener el ejercicio de esta decisión?

Será nuestra responsabilidad conocer y cumplir con las políticas aplicables al servicio público y las decisiones propias de su ejercicio. En caso de que presenciemos o identifiquemos alguna conducta contraria a la integridad, debemos denunciar ante el Comité, pudiendo hacer llegar nuestras denuncias por escrito en el formato establecido, directamente ante la Secretaría del mismo.

El Comité de este Organismo promoverá, supervisará, y hará cumplir el presente Código. Sin embargo, la responsabilidad de adoptarlo y mantener una cultura de exigencia ética en el Organismo recae en todas y todos los servidores públicos. Nuestra reputación de actuar con ética y responsabilidad se construye a partir de cada decisión que tomamos todos los días.

Procedimiento de Elaboración y Actualización

Para la elaboración y actualización del Código de Conducta, el Comité, discutirá y aprobarán mecanismos para brindar a las y los servidores públicos de este Organismo, la oportunidad de participar, a fin de aportar elementos, sugerencias y/o conductas al Código de Conducta. Con el mismo efecto, se considerará la participación de las áreas que, por sus atribuciones, son susceptibles, en mayor proporción, de riesgo ético, a fin de que aporten elementos y sugerencias, para la implementación, observación y cumplimiento de dicho instrumento. Se conservarán las evidencias que deriven de la ejecución de las metodologías empleadas en la elaboración del Código de Conducta para efectos de ser consideradas en su evaluación.

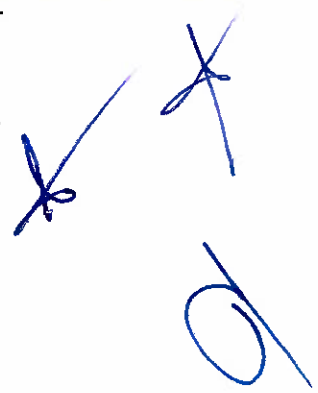
El Comité realizará y analizará los resultados de la instrumentación del Código de Conducta de manera anual, con la finalidad de determinar si seguirá vigente o sea procedente actualizaciones al mismo. El contenido del Código de Conducta se dejará constancia, mediante acuerdo, que obre en acta del Comité.

Mecanismo de participación de las y los servidores públicos en la elaboración del Código de Conducta

Las y los servidores públicos se comprometen a participar voluntariamente mediante los instrumentos que el Comité de Ética brinde a las y los servidores públicos del Organismo a fin de aportar elementos, sugerencias, incorporar y/o reformular conductas que fortalezcan el entendimiento y la apropiación del Código de Conducta, que sirvan para su actualización permanente, de acuerdo con las necesidades presentes o futuras que se pudieran presentar de acuerdo al dinamismo y evolución del Organismo y de la Administración Pública Estatal.

Preferentemente se utilizarán medios electrónicos (correo electrónico, formularios electrónicos) para captar las aportaciones de mejora para el Código de Conducta, mismas que se conservaran para efectos de ser consideradas en su evaluación.

El Comité realizará y analizará los resultados de la instrumentación del Código de Conducta de manera anual, con la finalidad de determinar si seguirá vigente o procedente actualizaciones al mismo.



Difusión y Promoción

Una vez suscrito el Código de Conducta por la persona Titular de la dependencia o entidad, el Comité lo publicará en el portal electrónico de este Organismo, a través de los medios de comunicación interna y se hará del conocimiento de la Unidad de Ética. De igual forma, el Comité garantizará la difusión, conocimiento y apropiación del Código de Conducta al interior de este Organismo, fomentando la identificación de las y los servidores públicos, para lo cual aprovecharán el uso de los medios de comunicación interna, así como a través de infografías, banners, publicaciones u otros medios, siempre que sean acordes a las disposiciones en materia de austeridad.

Compromiso Formal de Cumplimiento

Los servidores público que forman parte de este organismo, protestan formalmente dar cumplimiento al Código de Conducta, y a las demás disposiciones normativas a las cuales, por ser servidora o servidor público están obligados, mediante la firma de la **Carta Compromiso de Cumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y del Código de Conducta de este Organismo**, la cual es proporcionada por la persona Titular del Área a la que se encuentre adscrito(a), misma que firmara en original y que será integrada a su expediente de personal así como una copia que se conservara en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Tal como lo refiere el Artículo 6 Fracción IX de la "Guía para la elaboración de los Códigos de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal".



Carta Compromiso.

Todo el personal que labore o preste sus servicios en Convenciones y Parques, suscribirá la carta compromiso con la integridad contenida en el anexo único de este Código y la entregará impresa al Comité.

Anexo 1 Carta Compromiso de cumplimiento al Código de Conducta



Convenciones y Parques



CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL EJERCICIO DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO "CONVENCIONES Y PARQUES"

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 125 fracción IV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, yo declaro que conozco y comprendo íntegramente el contenido del Código de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, por lo que acepto cumplir voluntariamente, y en concordancia con mi compromiso personal y laboral con el organismo y mi vocación de servicio público, me comprometo a:

- 1) Conducir mi actuación y a observar un comportamiento de acuerdo a la normatividad antes citada.
- 2) Manifestar, de manera oportuna, mis preocupaciones o dilemas éticos ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de esta Entidad;
- 3) Actuar sin represalias contra nadie por manifestar sus preocupaciones por posibles vulneraciones a la normatividad antes referida;
- 4) Cooperar de manera total y transparente en las investigaciones que realice el Comité o el Órgano Interno de Control, previo requerimiento, por posibles vulneraciones a las disposiciones señaladas, y
- 5) Evitar cualquier conducta que pueda resultar antiética o dañar la imagen de esta Entidad y, en general del servicio público.

En ese tenor, como persona servidora pública estoy consciente de las sanciones a las cuales puedo ser objeto ante el incumplimiento de estas disposiciones. |

Suscribe esta Carta (nombre completo) _____

Cargo: _____

Unidad Administrativa: _____

Fecha: _____

Firma: _____

Esta Carta Compromiso impresa y firmada en original y por duplicado será entregada directamente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de Convenciones Y Parques.



27

Este código de conducta del Organismo Público descentralizado denominado "Convenciones y Parques" se emite en la Ciudad de Puebla, Puebla a los veinte días del mes de agosto de dos mil veinticuatro.



RAFAEL PÉREZ XILÓ
DIRECTOR EJECUTIVO

Transitorios

Del ACUERDO del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de Convenciones y Parques, por el que actualiza el Código de Conducta de este Organismo, previa validación del Órgano Interno de Control;

PRIMERO. El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Puebla.

SEGUNDO. Este Código de Conducta al momento de su publicación, dejara sin efecto el Código de Conducta de fecha 2 de septiembre de 2020 así como aquellas disposiciones que se opongan al presente.

TERCERO. Las personas servidoras Públicas del Organismo Público Descentralizado Denominado "Convenciones y Parques", a partir de la publicación del presente "Código de Conducta" tendrán un periodo no mayor a 30 días naturales para el cumplimiento de la suscripción de la "Carta Compromiso, así como el personal de nuevo ingreso a partir de la fecha en que formen parte del Organismo contarán con el mismo periodo para suscribir la "Carta Compromiso", la cual debe estar debidamente requisitada y firmada.

