

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PESCA

*Ciudad de México, a
02 de junio de 2016.*

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	6
3.	MARCO LEGAL	6
4.	OBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	8
5.	MISIÓN Y VISIÓN DEL INAPESCA	8
6.	PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL	9
7.	VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL.	11
8	REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL INAPESCA	14
9.	VALORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INAPESCA	19
	9.1. BIEN COMÚN	20
	9.2. IDENTIDAD	22
	9.3. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.	24
	9.4. RESPETO	26
	9.5. TOLERANCIA	28
	9.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	30

9.7. INTEGRIDAD	31
9.8. CONFLICTO DE INTERÉS	33
10. NOTA ACLARATORIA	35
11. GLOSARIO	36



1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Conducta tiene su origen en el artículo 109, fracción III, del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establece que el ejercicio de la función pública debe ser conforme a **los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia**, con el propósito de que impere invariablemente en las y los servidores públicos una conducta digna que fortalezca a las instituciones públicas y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

Asimismo, en el artículo 49 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se establece la publicación del Código de Ética, misma que se realizó el 20 de agosto de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, mediante el *“ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”*, el cual contiene reglas claras para que, en la actuación de las servidoras y servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, con lo cual se proporciona una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

La Ley Federal en comento contempla también en su artículo 48, que para asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la misma impone a las y los servidores públicos, las dependencias y entidades previo diagnóstico que al efecto realicen, establecer acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las servidoras y servidores públicos adscritos a las mismas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dicho diagnóstico deberá actualizarse conforme a los resultados que arroje la evaluación a que se refiere el artículo 50 de la Ley. En el establecimiento de las acciones referidas las dependencias y entidades deberán atender los lineamientos generales que emita la Secretaría de la Función Pública.

En consecuencia a lo anterior, y en ánimos de establecer reglas claras y precisas a este punto, es que la Secretaría de la Función Pública, en el acuerdo del 20 de agosto de 2015, se incluyeron los Lineamientos, que tiene por objeto establecer las bases para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Es por ello, que las dependencias y entidades, en las acciones que realicen en cumplimiento a los programas sectoriales, especiales e institucionales, así como a lo establecido en diversas disposiciones jurídicas, requieren llevar a cabo periódicamente el análisis y evaluación de su desempeño institucional, lo que les permite contar con un diagnóstico general y actualizado sobre los riesgos de corrupción, sus áreas críticas y de oportunidad, así como de su nivel de transparencia, por lo que con base en dicho diagnóstico están en posibilidad de implantar las acciones permanentes a que se refiere la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en su Título Cuarto y demás disposiciones aplicables.

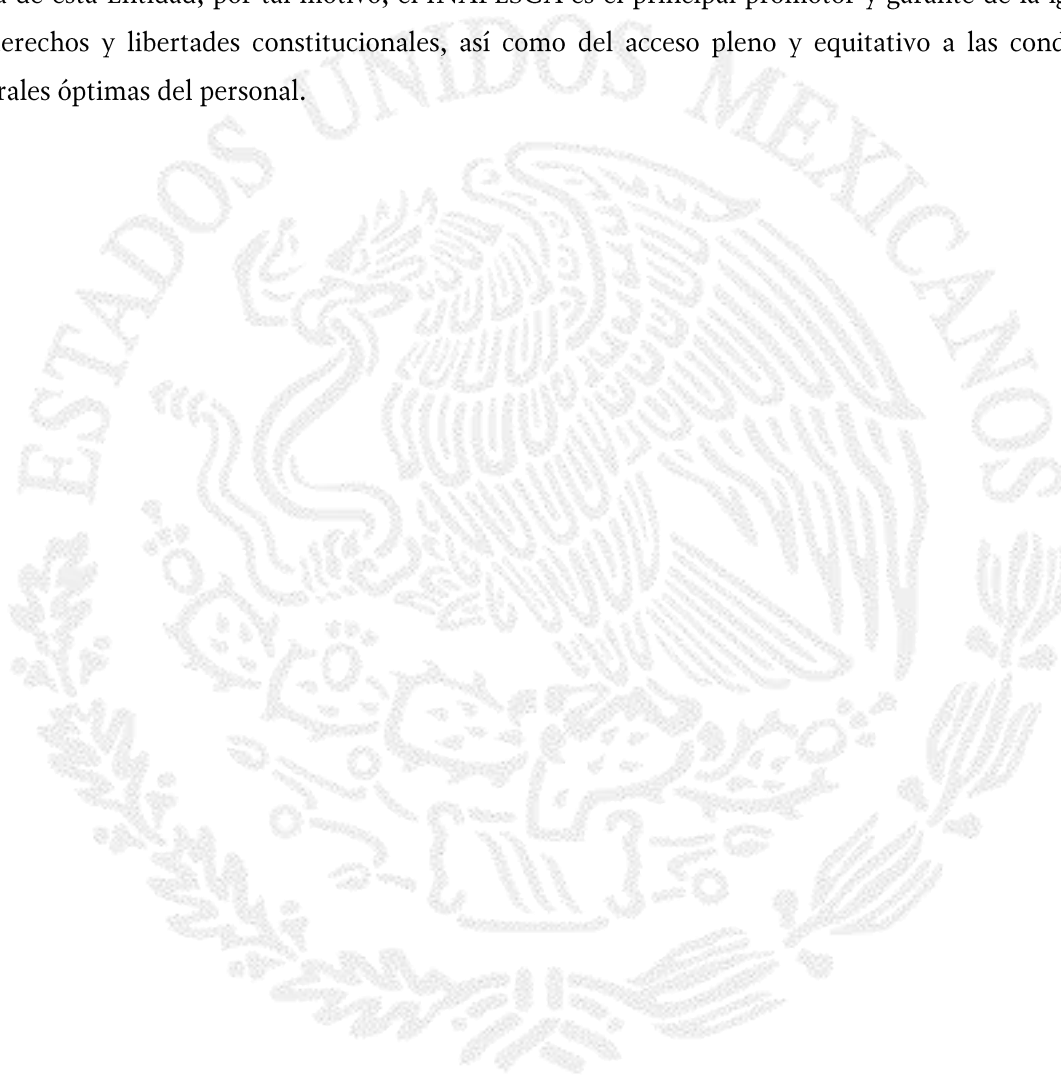
Para dar cabal cumplimiento a lo anterior, es que el 15 de diciembre de 2015, se instaló el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de este Instituto Nacional de Pesca (INAPESCA) cuyo objetivo fundamental es ser un órgano de consulta y asesoría especializada integrado por personal de esta entidad conforme a lo establecido en los Lineamientos, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento de presente Código de Conducta, mismo que con esta fecha es aprobado por este Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INAPESCA. Es importante precisar que uno de los antecedentes de este Órgano, lo fue el Comité de Ética del INAPESCA, instalado el 23 de abril de 2012.

Este Código de Conducta integra un conjunto de valores como son Bien Común, Identidad, Transparencia, Respeto, Tolerancia, Igualdad y no discriminación, Integridad y Conflictos de Interés, los cuales son aplicables al servicio público, establecidos de forma clara y precisa, considerando los principios y las reglas de las funciones que se efectúan a diario en este Instituto. Con esto se pretende que las servidoras y los servidores públicos tengan una guía esencial, y apoyo para la toma de decisiones ante los casos en concreto que se presenten en el desempeño de sus funciones. Asimismo, para tener presente en cada uno de nuestros actos el Objetivo, Visión y Misión del INAPESCA, siempre en concordancia con lo establecido en las disposiciones legales que rigen en el país.

El Código promueve derechos y obligaciones para asegurar la igualdad entre el personal del INAPESCA y la ciudadanía, y les da a conocer que son merecedores de trato digno y de respeto; sin distinción alguna por origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidades, condición social, económica, salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Cabe señalar que, es obligación de todos los Servidores Públicos del INAPESCA conocer y dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

De ahí la importancia de la difusión del presente Código y de las demás disposiciones antes indicadas, a todas y todos los servidores públicos, para su aplicación no solamente en el ámbito laboral, sino también en lo personal y familiar, para que con ello, se tenga un trato amable y tolerante dentro y fuera de esta Entidad; por tal motivo, el INAPESCA es el principal promotor y garante de la igualdad de derechos y libertades constitucionales, así como del acceso pleno y equitativo a las condiciones laborales óptimas del personal.



2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Es impulsar la visión y la misión del INAPESCA, con pleno respeto a los derechos humanos, bajo principios y valores morales, para lograr el desarrollo profesional y personal en la institución.

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.
- Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND).
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Programa Institucional del INAPESCA.
- ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- Acuerdo que tiene por objeto fijar los criterios para la correcta aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos LFRASP en lo relativo a la intervención o participación de cualquier servidor público en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión de contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios o que pueda derivar en alguna ventaja o beneficio para él o para sus parientes consanguíneos o por afinidad o civiles a que se refiere esa Ley.
- Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos que deberán utilizarse para presentar las declaraciones de situación patrimonial.

- Bases de integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Pesca (INAPESCA).

Tratados Internacionales de Derechos Humanos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción.
- Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre los Derechos del Niño.

Las presentes disposiciones del ámbito nacional e internacional se encuentran vigentes a la fecha de la elaboración del presente documento.



4. OBSERVANCIA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente documento es de carácter general y refleja el compromiso que tiene el personal con el INAPESCA, éste complementa la normatividad, leyes y reglamentos vigentes y no las sustituye.

Asimismo, es importante destacar que en el lenguaje empleado en este Código no busca generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias hechas al género masculino representan siempre a todos y todas, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos, todo lo contrario, pretende dar a conocer a todos los trabajadores que son merecedores de trato digno y de respeto; sin distinción alguna por 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.

5. MISIÓN Y VISIÓN DEL INAPESCA

Misión: Coordinar y orientar la investigación científica y tecnológica en materia de pesca y acuicultura; así como al desarrollo, innovación y transferencia tecnológica que requiera el sector pesquero y acuícola.

Visión: Ser en 2018, una institución de excelencia científica y tecnológica, dotada de personal altamente calificado para proporcionar servicios de investigación, promoción e innovación científica, tecnológica y consultoría, que favorezcan el desarrollo productivo y sustentable del sector pesquero y acuícola, que contribuya a la seguridad alimentaria.

6. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL

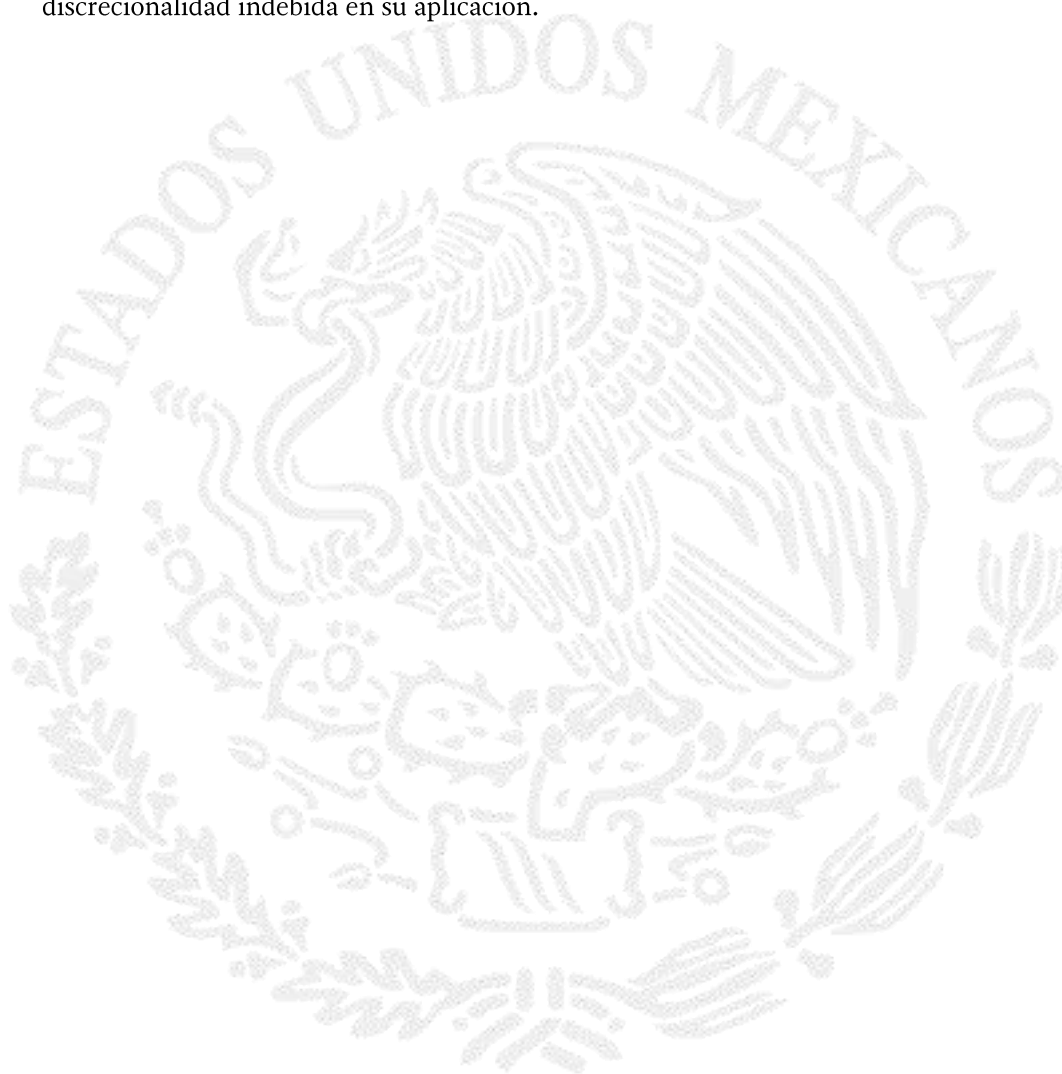
Se encuentran establecidos en el acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, los cuales son obligatorios para todas y todos los servidores públicos de este Instituto, los cuales son los siguientes:

1. **Legalidad.**
2. **Honradez.**
3. **Lealtad.**
4. **Imparcialidad.**
5. **Eficiencia.**

Estos principios son parte íntegra del presente Código, por tal motivo, se hacen propios del INAPESCA, definiéndose de la siguiente forma:

1. **Legalidad.-** Los servidores públicos del INAPESCA hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. **Honradez.-** Los servidores públicos del INAPESCA se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
3. **Lealtad.-** Los servidores públicos del INAPESCA corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

4. **Imparcialidad.-** Los servidores públicos del INAPESCA dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
5. **Eficiencia.-** Los servidores públicos de este Instituto actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.



7. VALORES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL

Los valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, se encuentran establecidos en la fracción II, del artículo Cuarto del Acuerdo publicado el 20 de agosto de 2015, los cuales son los siguientes:

- 1) **Interés Público.**
- 2) **Respeto.**
- 3) **Respeto a los Derechos Humanos.**
- 4) **Igualdad y no discriminación.**
- 5) **Equidad de género.**
- 6) **Entorno Cultural y Ecológico.**
- 7) **Integridad.**
- 8) **Cooperación.**
- 9) **Liderazgo.**
- 10) **Transparencia.**
- 11) **Rendición de Cuentas.**

Los 11 valores anteriores, son parte integral del presente Código, por tal motivo, todas y todos los servidores públicos, deberán aplicarlos al momento de ejercer las funciones inherentes a su cargo que desempeñan en este Instituto, mateniendo congruencia dentro y fuera del mismo; dichos valores se definen de la siguiente forma:

- 1) **Interés Público.-** Los servidores públicos del INAPESCA actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- 2) **Respeto.-** Los servidores públicos del INAPESCA se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

- 3) **Respeto a los Derechos Humanos.-** Los servidores públicos del INAPESCA respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- 4) **Igualdad y no discriminación.-** Los servidores públicos del INAPESCA prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- 5) **Equidad de género.-** Los servidores públicos del INAPESCA, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
- 6) **Entorno Cultural y Ecológico.-** Los servidores públicos del INAPESCA en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.
- 7) **Integridad.-** Los servidores públicos del INAPESCA actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de 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 vincule u observen su actuar.
- 8) **Cooperación.-** Los servidores públicos del INAPESCA colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas

gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

- 9) **Liderazgo.-** Los servidores públicos del INAPESCA son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
- 10) **Transparencia.-** Los servidores públicos del INAPESCA en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
- 11) **Rendición de Cuentas.-** Los servidores públicos del INAPESCA asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

8. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL INAPESCA

En el artículo Quinto del Acuerdo publicado el 20 de agosto de 2015, en el Diario Oficial de la Federación, se establecieron las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, en dicho documento se establecieron 12 reglas que a continuación de enuncian:

1. Actuación pública.
2. Información pública.
3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones
4. Programas gubernamentales
5. Trámites y servicios
6. Recursos humanos
7. Administración de bienes muebles e inmuebles
8. Procesos de evaluación
9. Control interno
10. Procedimiento administrativo
11. Desempeño permanente con integridad
12. Cooperación con la integridad

Envirtud de lo anterior, y considerando la naturaleza del INAPESCA, es preciso adoptar las reglas de actuación pública, desempeño permanente con integridad y cooperación con la integridad, mismas que se realizan de la siguiente forma:

1. Actuación pública

El servidor público del INAPESCA que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.

- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.

- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- ñ) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Desempeño permanente con integridad

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

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

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

- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

3. Cooperación con la integridad

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con el INAPESCA y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

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

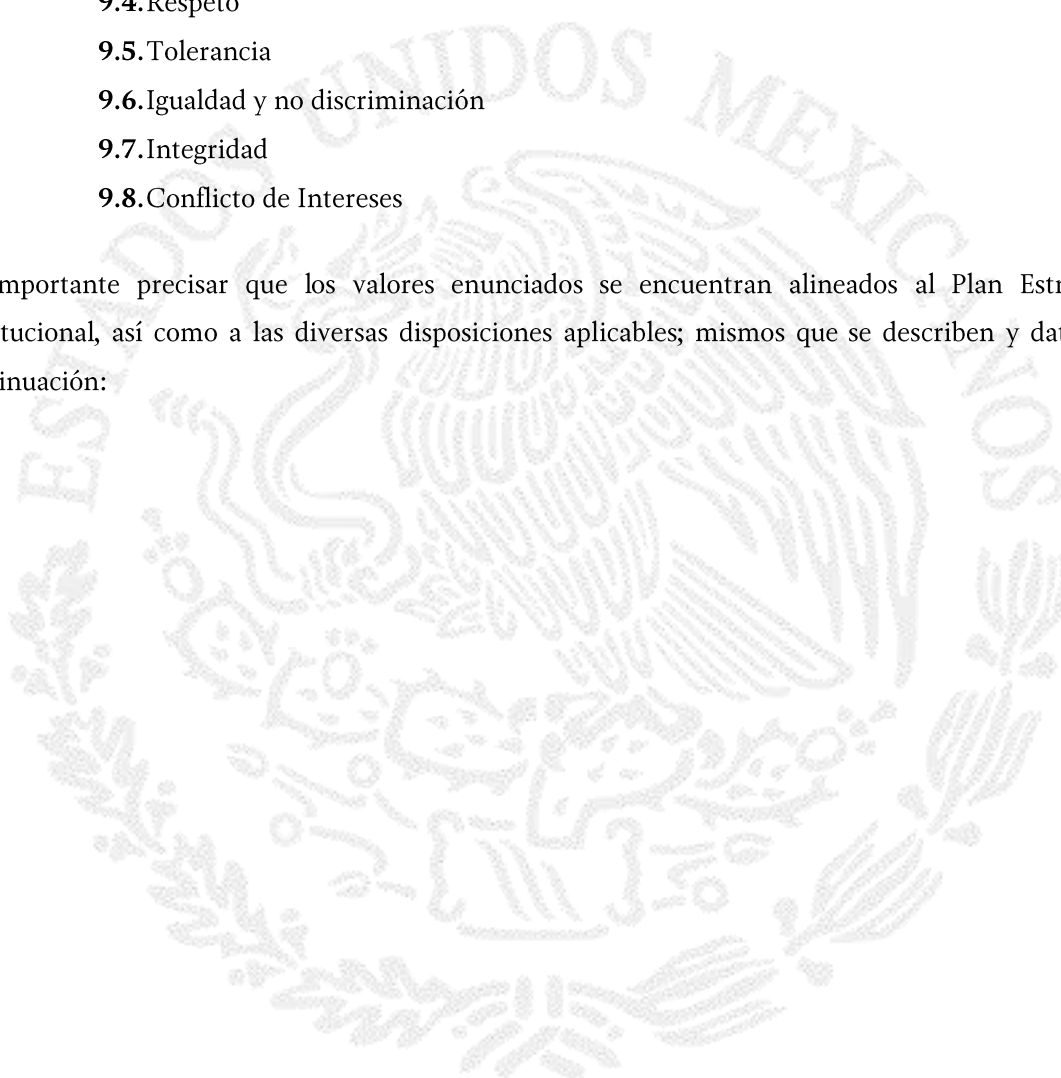
- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

9. VALORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INAPESCA

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, considerando la normatividad vigente, determinó en este Código los siguientes valores:

- 9.1. Bien común**
- 9.2. Identidad**
- 9.3. Transparencia**
- 9.4. Respeto**
- 9.5. Tolerancia**
- 9.6. Igualdad y no discriminación**
- 9.7. Integridad**
- 9.8. Conflicto de Intereses**

Es importante precisar que los valores enunciados se encuentran alineados al Plan Estratégico Institucional, así como a las diversas disposiciones aplicables; mismos que se describen y datallan a continuación:



9.1. BIEN COMÚN

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben de estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en disminución del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el personal del INAPESCA esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una tarea que solo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales. La conducta está encaminada a perseguir el bien común de la sociedad, así como la cooperación entre los servidores públicos de la institución con la finalidad de alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales, por encima del interés personal.

DEBO

- Desempeñar mis funciones con calidad, de acuerdo a la legalidad e interés institucional, para brindar una correcta atención a la sociedad.
- Utilizar el capital humano, los bienes, instalaciones, materiales y recursos financieros de este Instituto, adoptando los criterios de racionalidad y austeridad establecidos.
- Defender la verdad, y actuar conforme a los valores institucionales.
- Contribuir a un entorno social con armonía.
- Defender los derechos humanos y valores establecidos en el presente código de conducta y demás disposiciones

NO DEBO

- Promover situaciones en las cuales los intereses personales interfieran con la conservación de los recursos acuáticos y el bienestar de los pescadores.
- Proceder en contra o utilizar o crear fuentes de riesgos que puedan provocar un conato de incendio o una sobrecarga de electricidad.
- Realizar acciones que pongan en riesgo la salud, y seguridad personales, de los integrantes del INAPESCA y de sus visitantes.

EJEMPLOS:

DEBO:

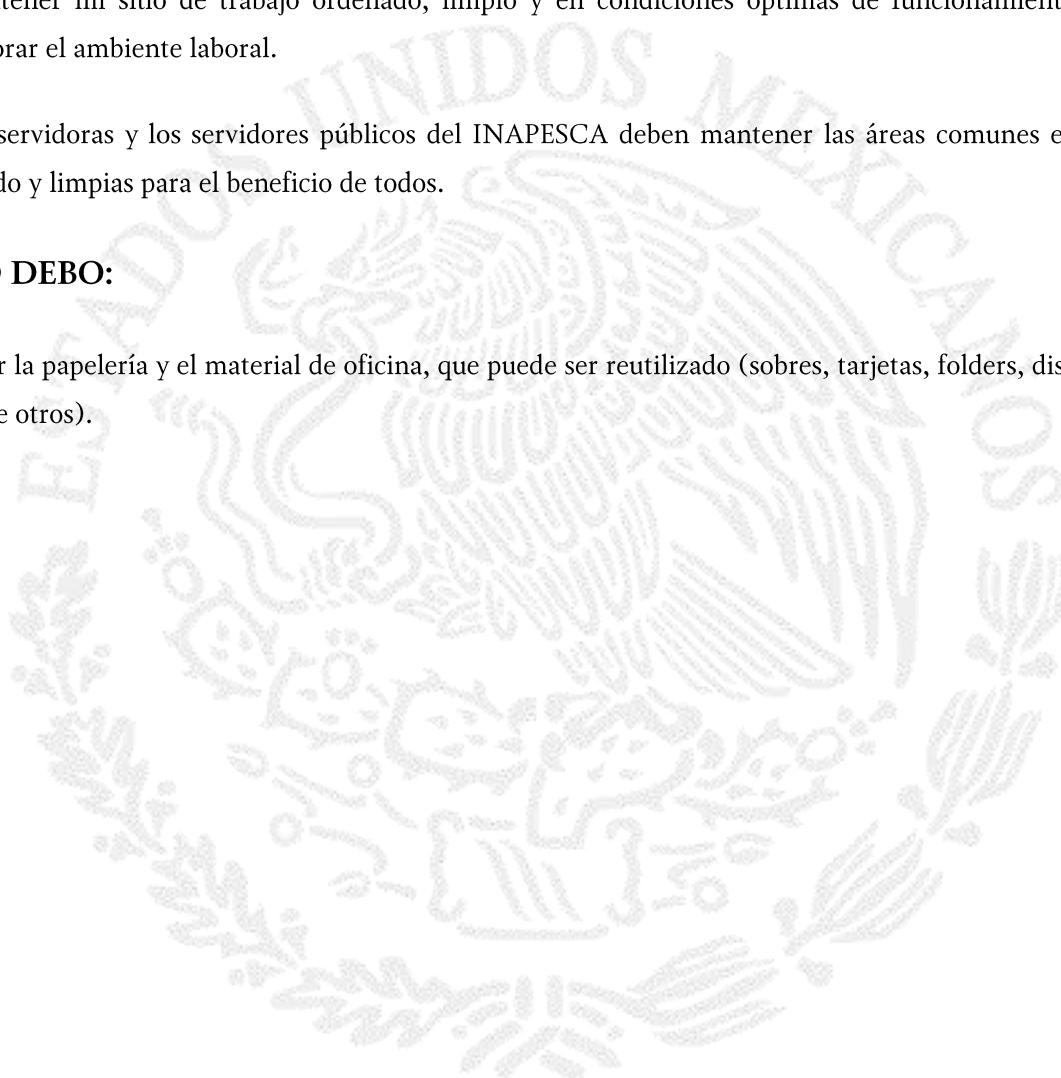
Conocer y respetar las áreas designadas y rutas de evacuación que indique protección civil, para el bienestar y seguridad del personal de la institución y de los visitantes. Contribuir proactivamente con el mejoramiento ecológico y fomentar la cultura del reciclaje del papel, ahorro de agua y energía.

Mantener mi sitio de trabajo ordenado, limpio y en condiciones óptimas de funcionamiento, para mejorar el ambiente laboral.

Las servidoras y los servidores públicos del INAPESCA deben mantener las áreas comunes en buen estado y limpias para el beneficio de todos.

NO DEBO:

Tirar la papelería y el material de oficina, que puede ser reutilizado (sobres, tarjetas, folders, disquetes, entre otros).



9.2. IDENTIDAD

La identidad es un conjunto de características propias de una persona o un grupo y que permiten distinguirlos del resto. Se puede entender como la concepción que tiene una persona o un colectivo sobre sí mismo en relación a otros.

El compromiso del personal del INAPESCA es ser solidario, y perseverante al cumplir y defender los intereses de la institución, como si fueran propios y colaborar con entusiasmo en el desempeño laboral.

DEBO

- Promover entre mis compañeras y compañeros, permanentemente, el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas del INAPESCA adentro y fuera del mismo.
- Aportar al máximo mis capacidades, conocimientos y habilidades, en beneficio del INAPESCA.
- Actuar con generosidad y solidaridad hacia la Institución, y su personal, compartiendo mis conocimientos, habilidades e información para favorecer mi desempeño.
- Difundir y aplicar entre todas y todos mis compañeros los valores institucionales, en el actuar cotidiano.
- Otorgar las facilidades necesarias para que los integrantes del INAPESCA alcancen un mayor desarrollo personal y profesional.
- Utilizar la imagen, nombre e información del INAPESCA con responsabilidad en cualquier actividad que realice.

NO DEBO

- Ser irresponsable en las actividades que me encomiendan en favor de la Institución.
- Utilizar el nombre del INAPESCA, para fines distintos a los objetivos institucionales.
- Realizar y/o transmitir comentarios inadecuados y rumores a mis compañeras, compañeros y a la ciudadanía que dañen la imagen de este Instituto.
- Caer en el conformismo y dejar de perseguir los objetivos del INAPESCA.
- Anteponer mis intereses personales a los de la institución cuando se presente un servicio.
- Ignorar alguna falta que cometan mis compañeras y compañeros, en deterioro de la Institución.

DEBO

- Participar en las actividades operativas, sociales y culturales que realice la Institución, representándola con dignidad y sintiéndome parte de ella.
- Portar dignamente mi identificación institucional, que me acredita como integrante de la institución.
- Promover la recreación, el deporte, la convivencia y la cultura con todas y todos mis compañeros y mi familia.

NO DEBO



9.3. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

La transparencia es una herramienta práctica que permite compartir la información que genera el Gobierno para que la sociedad la reviese, la analice y si es el caso usarla como mecanismo de sanción si existen anomalías en el uso de los recursos públicos.

El INAPESCA deben garantizar el acceso a la información gubernamental de manera imparcial, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la Ley de Transparencia.

DEBO

- Conocer, respetar y apegarme a la normatividad vigente, que rigen mi actuación, así como los procesos y procedimientos autorizados.
- Aplicar la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), sus reglamentos y demás disposiciones normativas aplicables para dar a conocer la información a mi cargo cuando me sea requerida.
- Facilitar el acceso veraz y oportuno de la información al público, en estricto apego a lo que indica la LFTAIP, LGTAIPy demás leyes.
- Informar a la ciudadanía en forma oportuna y fehaciente de la situación que guarda el trámite de atención de las quejas y/o denuncias presentadas.
- Registrar las quejas y/o denuncias en apego a los procesos autorizados.

NO DEBO

- Retrasar, obstaculizar o entorpecer los tramites de la información solicitada por la ciudadanía.
- Ser irresponsable con los documentos, archivos electrónicos y materiales a que tenga acceso con motivo del cargo, puesto o comisión que desempeñe.
- Dejar de dar aviso a mi superior o instancia competente, cuando tenga conocimiento que algún compañero (a) haga mal uso de la información.
- Utilizar, alternar o manipular la información a mi cargo para un beneficio personal o de otras personas o en perjuicio del INAPESCA.

Ejemplo: Ocultar, sustraer, destruir o usar indebidamente la información oficial.

DEBO

- Resolver oportunamente las inconformidades de las respuestas de la información solicitada, por la ciudadanía.
- Solicitar la opinión de la ciudadanía para evaluar la satisfacción en el servicio y atención de las quejas y/o denuncias y así lograr una mejora constante.
- Actuar con responsabilidad en la asignación de los recursos para la realización de las actividades asignadas, de acuerdo a las funciones, el nivel de responsabilidad y las atribuciones.

NO DEBO

EJEMPLO:

DEBO:

Porporcionar la información necesaria, en tiempo y forma a la Unidad de Enlace del INAPESCA, conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

9.4. RESPETO

El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe de ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

En este sentido, respetar también es ser tolerante con quien no piensa igual que tú, con quien no comparte tus mismos gustos o intereses, con quien es diferente o ha decidido diferenciarse. El respeto a la diversidad de ideas, opiniones y maneras de ser es un valor supremo en la sociedad moderna que aspiran a ser justas y a garantizar una sana convivencia.

El compromiso del personal del INAPESCA es dar a las personas un trato digno, cortes y cordial.

DEBO

- Promover un ambiente de trabajo sano y una cultura de respeto. Respetar y atender a todas las personas que tengan relación con el INAPESCA, de acuerdo a mis funciones y responsabilidades, en un marco de observancia a los derechos humanos, sin menoscabo de su condición social y sin importar su cargo o nivel jerárquico, discapacidades, edad, religión o sexo.
- Ofrecer un trato respetuoso, diligente y cordial al personal de otras áreas del gobierno y de la sociedad.
- Participar en el proceso de cambio y desarrollo del capital humano de este Instituto, para adoptar una cultura de

NO DEBO

- Hostigar al personal del INAPESCA en cualquiera de sus formas (acoso sexual y, laboral).
- Realizar y/o transmitir comentarios inadecuados y rumores a mis compañeros.
- Burlarme del personal del INAPESCA o de la ciudadanía por creencias o costumbres personales.
- Impedir el acceso a mis compañeras y compañeros a las oportunidades de desarrollo académico, profesional y humano.

Ejemplos: NO DEBO: Agredir a ninguna persona por no compartir mis ideales.

DEBO

- servicio y procurar una convivencia sana y de recreación para fomentar un clima laboral adecuado.
- Proporcionar las condiciones necesarias, para que la comunicación interna y externa sea asertiva y clara en apego a la normatividad institucional.

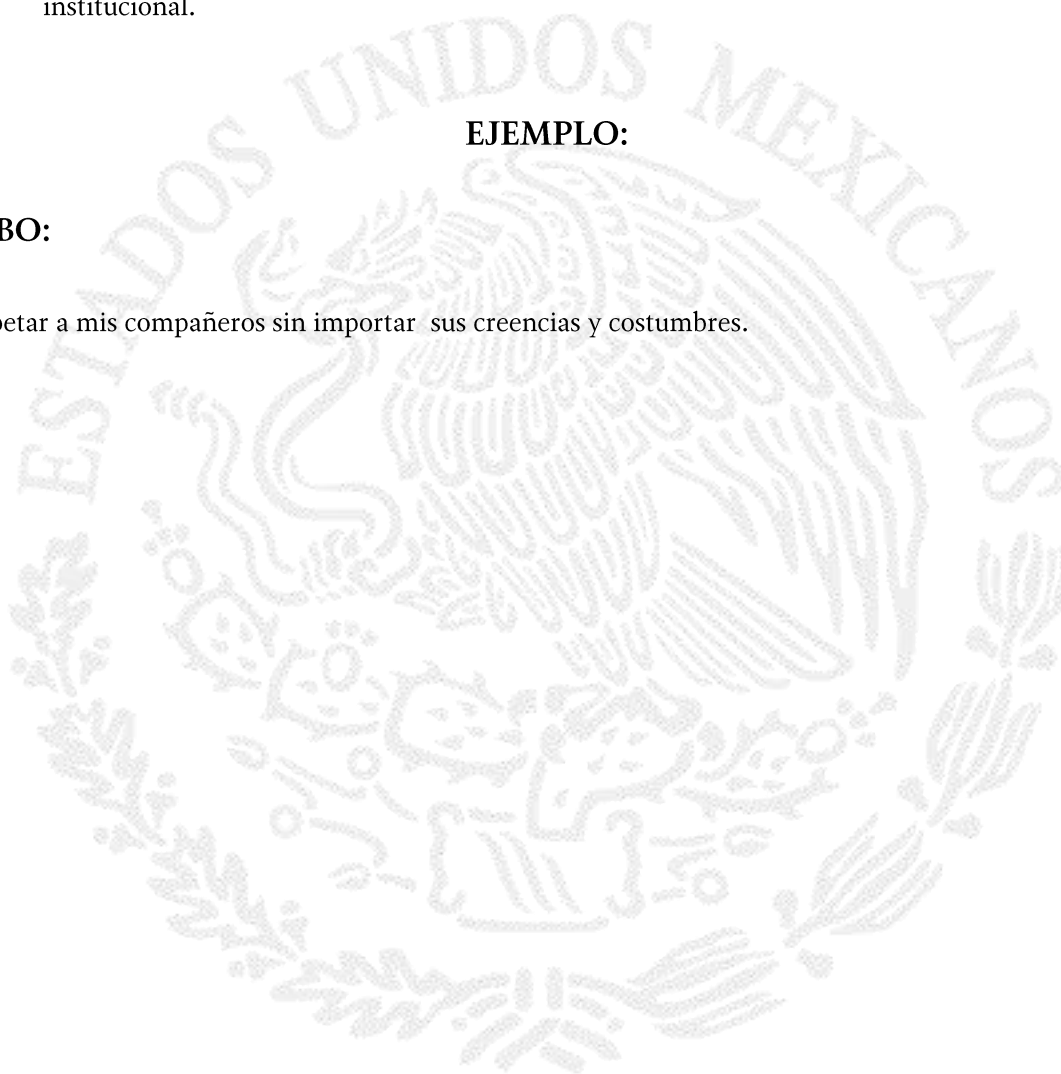
NO DEBO

NO DEBO Fumar dentro de las instalaciones del INAPESCA, violando la Ley de Protección a la Salud de los no fumadores en el Distrito Federal.

EJEMPLO:

DEBO:

Respetar a mis compañeros sin importar sus creencias y costumbres.



9.5. TOLERANCIA

La tolerancia es el reconocimiento y respeto a las diferencias inherentes a la naturaleza humana, a la diversidad de las culturas, las religiones, opiniones, ideas o las maneras de ser o de actuar de los demás. Una persona tolerante puede aceptar opiniones o comportamientos diferentes a los establecidos por su entorno social o por sus principios morales. La tolerancia conlleva una actitud caracterizada por el esfuerzo para reconocer las diferencias y comprender al otro, es decir, reconocer su derecho a ser distinto.

El compromiso del personal del INAPESCA es mantener una actitud de tolerancia hacia sus compañeros y al público en general, los cuales pueden diferir en ideas, prácticas o creencias.

DEBO

- Respetar la libertad de expresión e igualdad de género de quienes me rodean aun cuando sus ideas o creencias no coincidan con las mías.
- Actuar ante una problemática, con respeto hacia el personal, y de ser necesario, turnarlo a las instancias competentes.
- Abstenerme de utilizar el cargo público para incidir en forma alguna en las ideas políticas, religiosas y culturales de las compañeras y los compañeros de trabajo.
- Respetar la vida privada de las personas con las que interactúo en el desempeño de mis actividades.

NO DEBO

- Hacer distinciones motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- Tener una actitud irrespetuosa hacia las opiniones diferentes tanto de la ciudadanía como del personal del INAPESCA.
- Ignorar los derechos humanos del personal y de la ciudadanía.
- Juzgar y/o emitir criterios en contra de mis compañeros, dejándome llevar por prejuicios y preferencias.

EJEMPLO:

NO DEBO:

Burlarme, hostigar u acosar a mis compañeras (os) o a la ciudadanía, por sus creencias o costumbres personales.



9.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

El servidor público debe actuar conforme al principio de igualdad y no discriminación, conceptos estrechamente vinculados, un derecho humano fundamental que implica la idea de que todos los seres humanos, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El compromiso del personal del INAPESCA es prestar los servicios que le han encomendado, a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

DEBO

- Incorporar una auténtica cultura de igualdad de género mediante acciones afirmativas todo el personal del INAPESCA y su entorno sectorial.
- Participar y promover acciones de formación y capacitación continua para el desarrollo profesional con perspectiva de género para la igualdad y la no discriminación.
- Actuar con igualdad, sin hacer ningún tipo de distinción por motivos personales.

NO DEBO

- Utilizar mi autoridad para discriminar y o violentar al personal del INAPESCA y a la ciudadanía en general devaluando sus capacidades o habilidades.
- Obstaculizar el desarrollo de potencialidades e impedir el crecimiento profesional y personal de mujeres y hombres.
- Ser omiso ante cualquier práctica discriminatoria en el INAPESCA, sin denunciarla.

9.7 INTEGRIDAD

El servidor público debe hacer lo correcto y actuar con honestidad atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, 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.

DEBO

- Hablar, actuar y comportarme de manera digna, en el desempeño de mis actividades diarias dentro y fuera de este Instituto.
- Conocer y aplicar la normatividad, leyes, reglamentos, lineamientos y disposiciones generales, que regulan las actividades que desempeño en el INAPESCA.
- Ser responsable ante las consecuencias que genere mi desempeño o comportamiento.
- Utilizar la autoridad que me faculta como servidor público únicamente, para actuar o hacer cumplir las responsabilidades y atribuciones que tenga conferidas.
- Evaluar el desempeño de las y los servidores públicos que me corresponda, de manera honesta, imparcial y con respeto.
- Actuar con honradez y apego a la Ley y a las normas en las relaciones con proveedores y contratistas del INAPESCA.

NO DEBO

- Utilizar los programas y recursos del INAPESCA con fines distintos a los propósitos de la institución.
- Actuar con prepotencia, abuso de poder, autoridad o violencia en la asignación de tareas o responsabilidades que tienen que ver con el desempeño del cargo designado dentro y fuera de este Instituto.
- Actuar de manera ventajosa o en perjuicio de persona alguna, de forma predeterminada y/o intencionada.
- Ejemplos: Sustraer, para fines personales, o hacer uso indebido de la papelería, artículos de oficina o artículos sanitarios, que han sido adquiridos por el INAPESCA.
- Aceptar o solicitar obsequios, regalos o cualquier otro tipo de compensación indebida, ofrecida a cambio del cumplimiento u omisión de las funciones asignadas o de los servicios prestados.

DEBO

- Dar una solución oportuna a los problemas que estén dentro de mi responsabilidad, o en su caso turnarlos cuando sea necesario y competencia de otras instancias.

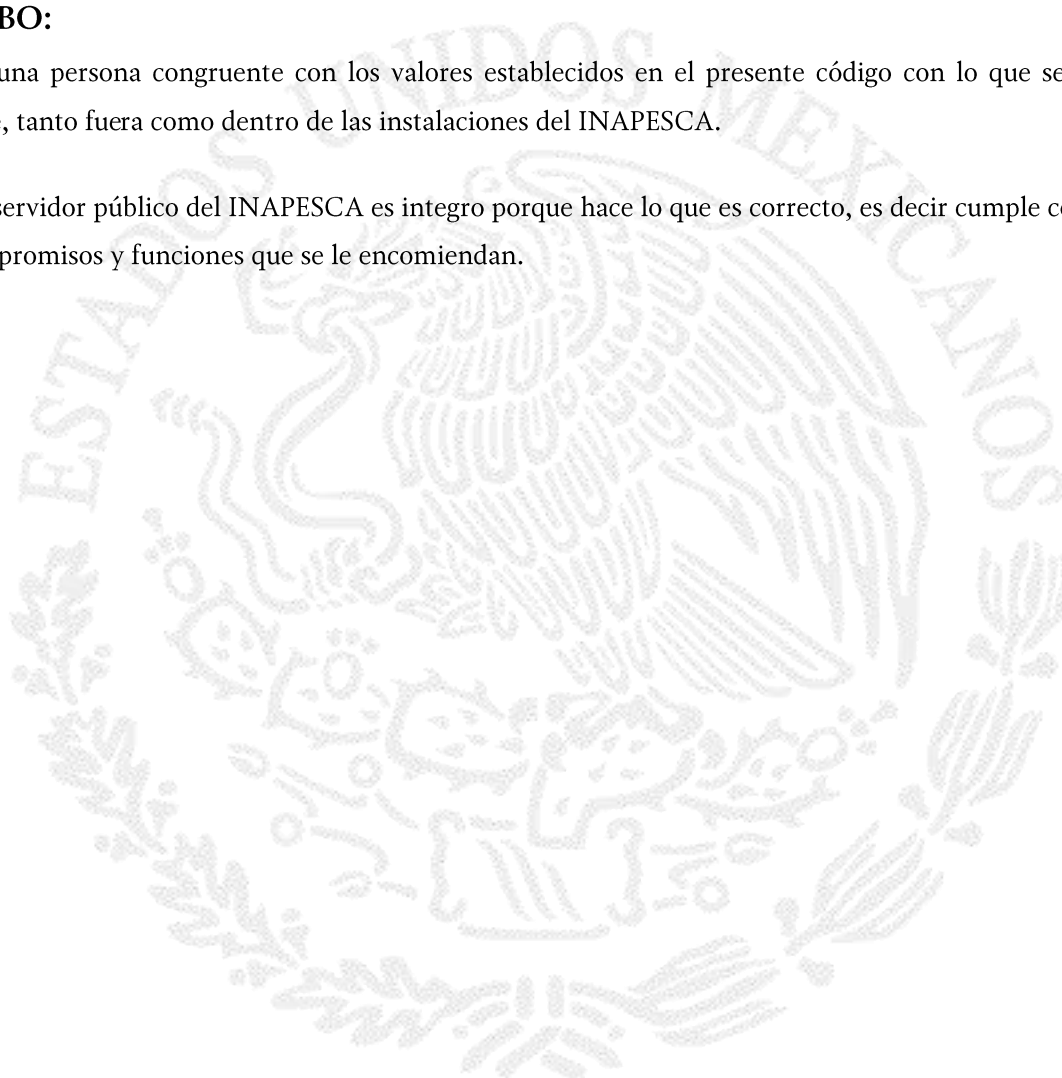
NO DEBO

EJEMPLO:

DEBO:

Ser una persona congruente con los valores establecidos en el presente código con lo que se dice y hace, tanto fuera como dentro de las instalaciones del INAPESCA.

Un servidor público del INAPESCA es íntegro porque hace lo que es correcto, es decir cumple con los compromisos y funciones que se le encomiendan.



9.8 CONFLICTO DE INTERES

El conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Se puede clasificar el Conflicto de Interés en tres tipos, como son: Real, Aparente y Potencial, lo anterior conforme a lo establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), mismos que se detallan y definen en el glosario del presente documento.

La finalidad del conflicto de interés es evitar en el INAPESCA posibles conductas ilícitas o de responsabilidades administrativas, laborales, civiles o penales como son corrupción, ejercicio abusivo de funciones o tráfico de influencias, entre otras.

DEBO

- Ser leal y honrar el compromiso laboral que tengo con el INAPESCA.
- Ser una persona justa y razonable al desempeñar mis responsabilidades en el INAPESCA.
- Tener ética profesional y actuar imparcialmente y con base en el interés Institucional.

NO DEBO

- Usar mi cargo institucional para beneficio personal, familiar o algún conocido. (de cualquier naturaleza) directo o indirecto que posiblemente pudiera afectar la objetividad o independencia de juicio.
- Participar en alguna actividad institucional en donde mis funciones me faculden durante el proceso como juez y parte.

EJEMPLOS:

DEBO:

Hacer mi mejor desempeño en mis labores profesionales en el INAPESCA.

NO DEBO:

Usar mi cargo institucional para obtener un beneficio personal o de algún conocido.

Ser parte de los procesos de adquisiciones, servicios o arrendamientos en las modalidades establecidas en las leyes de la materia, cuando tenga algún interés personal, familiar o con terceros conocidos.

Recomendar y/o emitir dictámenes que favorezca a un familiar, organización o terceros con los cuales tenga interés personal o profesional.



10.NOTA ACLARATORIA

Es importante precisar que todos las acciones de **DEBO** y **NO DEBO** establecidas en cada uno de los valores; así como los ejemplos, son actos u omisiones meramente enunciativas, mas no limitativas, lo anterior con la finalidad de que cada una de las servidoras y los servidores públicos del INAPESCA puedan tener una guía mínima de las acciones que pueden y no pueden realizar al momento de ejercer sus funciones inherentes al cargo que desempeñan en el mismo; el cual deberá de ser coherente con su manera de ser dentro y fuera de la Entidad, y que les permita tener una convivencia sana con pleno respeto a los derechos humanos en sociedad.



11. GLOSARIO

A

- Abstención:** Decisión tomada por una o un servidor público para no realizar una conducta, cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.
- Acatar:** Tener una actitud de sumisión y respeto hacia el cumplimiento de tareas o funciones específicas.
- 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 en varios eventos (artículo 13 de la Ley General de las Mujeres de una Vida Libre de Violencia).
- Alevosía:** Ventaja con la cual se actúa a fin de obtener algún beneficio en contra de la integridad de las personas, sin riesgo para quién ejecutan la acción.
- Ánimo:** Cualidad que caracteriza a la actividad humana.

B

- Bien:** Aquello que en sí mismo es óptico o perfecto en relación a su propio género. El bien es el objetivo de la voluntad, la cual ni se mueve ni puede moverse sino por el bien, sea verdadero o aprehendido falsamente como tal. En la teoría de los valores, la realidad que poseen un valor positivo y por ello es estimable.

C

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).
Coherencia:	Reciprocidad o unión de unas cosas con otras.
Colaborar:	Trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra o una tarea para obtener un fin común.
Compromiso:	Obligación contraída.
Conciliación entre vida familiar y laboral:	Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y a los trabajadores, 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).
Confidencial:	Que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo hecho o lo dicho.
Confianza:	Seguridad firme que se tiene de alguien o algo; o bien, que alguien tiene en sí mismo.
Conflicto de interés	La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones. (Artículo 8, fracción XI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos)
Conflicto de interés aparente:	Existe cuando pareciera que los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones aunque no sea el caso.
Conflicto de interés potencial:	Surge cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que, en un futuro, el funcionario sea implicado o tuviera que participar en responsabilidades relevantes.

Conflicto de interés real:	Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
Conocer:	Averiguar con el intelecto la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.
Cordialidad:	Afectuoso (a).
Cualidad:	Elemento natural o adquirido que distinguen a las personas, a los seres vivos en general o a las cosas.
Cuidado:	Disposición y atención para hacer bien algo.
Cumplir	Hacer algo que tiene carácter de obligatorio en el tiempo que es requerido.
Cultura:	Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico, respecto de situaciones específicas.

D

Defender:	Proteger, conservar, sostener algo contra lo que otro piense. Alegar en favor de alguien.
Desarrollar:	Progresar, crecer económica, social, cultural o políticamente.
Digno:	Merecedor de algo, por su condición de ser vivo.
Diligencia:	Cuidado con la ejecución de algún trabajo o encomienda.
Discriminación:	Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o 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 (artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

E

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.
Ética:	La ética se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una

acción o a una decisión.

Por lo tanto, cuando alguien aplica una sentencia ética sobre una persona, está realizando un **juicio moral**. La ética, pues, estudia la moral y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad. Por lo tanto, se la define como la **ciencia del comportamiento moral**.

F

Facultad: Aptitud, poder o derecho para realizar alguna acción específica.

H

Honestidad: Actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

Honradez: Integridad en el obrar.

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 con conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

I

Imparcialidad: Decidir y/o actuar teniendo como único referente el valor de la rectitud conforme al cumplimiento de la justicia, el derecho y la normatividad.

Información: Comunicación y adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que ya con anticipación se poseen, sobre una materia determinada.

Información Pública: La contenida en los documentos que los sujetos obligados generen, obtengan, adquieran, transformen o conserven por cualquier título. (Artículo 3 y 12 de la LFTAIP Y LGTAIP, respectivamente).

Integridad: Integridad deriva de la palabra de origen latino *integrītas* o *integrātis*, que significa totalidad, virginidad, robustez y buen estado físico. Integridad deriva del adjetivo *integer*, que significa intacto, entero, no tocado o no alcanzado por un mal.

J

Justicia: Principio moral que guía las acciones humanas según la verdad, el respeto a los demás y el reconocimiento de lo que a cada quien corresponde.

(Diccionario español de México, Vol. 2).

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso en concreto. Es obligación de todo servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

L

- Leal:** Cualidad, principio que se hace referencia al mantenerse fiel y verídico en comportamiento y actitud respecto a un compromiso, oficio o cargo.
- Legalidad:** Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.
- Libertad:** Derecho natural que tiene el ser humano de hacer o pensar de una manera, de otra o no. La libertad hace responsables a las mujeres y hombres de sus actos.
- Liderazgo:** Capacidad de promover u aplicar valores y principios en la sociedad y en los lugares en donde desempeña un empleo, cargo o comisión, partiendo del ejemplo personal. El liderazgo también debe asumirse dentro de la institución pública correspondiente, fomentando aquellas conductas que promueven una cultura ética y de calidad en el servicio público.

N

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

O

- 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 específica.

P

- Preservar:** Proteger, resguardar anticipadamente a una persona, animal o cosa, de algún daño o peligro.
- Proteger:** Amparar, defender a una persona, animal o cosa de un perjuicio o peligro.

R

- Rendición de cuentas social:** Mecanismo de control social sobre el gobierno basado en la ética pública, la transparencia y el diálogo; donde el personal del servicio público explica y justifica a las y los ciudadanos.
- Responsabilidad:** Capacidad existente en toda persona para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

S

- Sensato:** Que tiene prudencia y actúa con moderación y cautela.
- Servicio Público:** Actividad llevada a cabo por la administración pública, bajo un cierto control y regulación de esta, por una organización, especializada o no, y destinada a satisfacer necesidades de la colectividad.
- Solidario(a):** Adherido o asociado a la causa, empresa u opinión de alguien

V

- 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.
- Veraz:** Que se maneja siempre en la verdad.
- Verdad:** Conformidad de las cosas con el concepto que de ellas forma la mente.
Conformidad de lo que se dice con lo que se siente y se piensa. Realidad.

Fecha de creación: El 4 de noviembre de 2013.

Última actualización: En la Ciudad de México, a 02 de junio de 2016.

El Director General del Instituto Nacional de Pesca, Pablo Roberto Árenas Fuentes, emite el presente Código de Conducta que fue propuesto por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de este mismo Instituto; conforme a lo establecido en el numeral 6, De los Principios y Criterios, De la Funciones, inciso d) de los *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, que forman parte del Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.- La Presidenta del Comité y Directora General Adjunta de Administración, **Rita Ayón Rodríguez.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietario representante del nivel Dirección General Adjunta y Director General Adjunto de Investigación en Acuicultura, **Daniel Hernández Montaña.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietario representante del nivel Dirección de área o Jefe de Centro Regional de Investigación y Jefe del Centro Regional de Investigación Pesquera en Lerma, **Ramón Isaac Rojas González.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietaria representante del nivel Subdirección de área y Subdirectora de Manejo de Recursos Pesqueros en el Atlántico, **Magda Estela Domínguez Machín.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Suplente representante del nivel Jefatura de Departamento y Jefa del Departamento de Conversión Industrial en el Pacífico Sur, **Felicita Sosa Lima.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietaria representantes del nivel Investigadores e Investigadora Titular "C", **Cecilia Esperanza Ramírez Santiago.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietario representante del nivel técnico de investigación y Técnico Titular "A", **Erik Márquez García.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietaria representante del nivel Enlace y Administradora del CRIP-Lerma, **Carmen del Pilar Ehuán Núñez.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Propietaria representantes del nivel Operativo y Técnico Especializado, **Alma Delia López Hernández.- Rúbrica.-** Miembro Temporal Electo Suplente representantes del nivel Operativo y Técnico Especializado, **Ana Lilia Betanzos Avendaño.- Rúbrica.** Coordinación para la elaboración de la Secretaría Ejecutiva del CEPCI y Jefa del Departamento de Profesionalización, **Amelia Guadalupe Durán Aguilar.**