

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA UPN 2023

Comité de Ética UPN

Actualización realizada en la Ciudad de México,
27 de julio 2023
Aprobado durante la Quinta sesión ordinaria
del Comité de Ética 2023

1. FUNDAMENTO

De conformidad con el artículo 25, fracción II de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el artículo 23, segundo párrafo de la Ley Federal de Austeridad Republicana; el numeral 8, fracción XIII de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal; así como los numerales 4, fracción IV y 43 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética; y los artículos 16 y 25, fracción II de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; además del artículo 20, fracción II y Cuarto Transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal, se establece que los entes públicos, a través de su Comité de Ética, deberán emitir, o en su caso, actualizar, publicar y socializar el Código de Conducta aplicable a su dependencia o entidad.

Bajo este fundamento, y conforme a lo establecido en la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, se expide la actualización del Código de Conducta para las personas servidoras públicas de la Universidad Pedagógica Nacional 2023.

2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de la Universidad Pedagógica Nacional responde a los riesgos éticos identificados por el Órgano Interno de Control y el Comité de Ética derivados del análisis publicado en el informe anual del año 2022. Como respuesta a lo anterior, se tiene como propósito establecer pautas claras y específicas para las personas servidoras públicas que forman parte de la institución con el fin de promover una convivencia ética en los ámbitos laborales tanto administrativos

como académicos, donde se respeten plenamente los derechos humanos de todas las personas. Este Código de Conducta se basa en los principios, valores y reglas de integridad contemplados en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, adaptándolos de manera puntual y concreta a la realidad y necesidades de la Universidad Pedagógica Nacional. Con lo anterior, se busca crear un entorno en el cual se fomente la igualdad de género y dignidad, se promueva activamente el respeto a las libertades individuales, se erradiquen la discriminación y cualquier forma de violencia, así como la corrupción y se prevenga la actuación bajo conflictos de interés.

La implementación y cumplimiento de este código fortalecerá a la Universidad como un lugar inclusivo, donde prevalezca el respeto mutuo y se eviten prácticas que puedan lacerar nuestro entorno y comprometer nuestra integridad. Asimismo, las disposiciones contenidas en el Código de Conducta son fundamentales para garantizar la misión de brindar formación y desarrollo integral de los profesionales de la educación, reafirmando la visión de la Universidad en cuanto a su vocación social y su compromiso ético con la justicia, la equidad y la especial consideración hacia los grupos en situación de discriminación y exclusión social.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es un instrumento que deberá ser observado y cumplido, sin excepción, por todas las personas que desempeñen un empleo, cargo, función o comisión en las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México. Su carácter obligatorio implica que cada persona servidora pública debe actuar de acuerdo con los principios, valores y reglas de integridad establecidos, asumiendo la responsabilidad de mantener altos estándares de integridad en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, este documento es un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales así como para las personas físicas y morales que tengan una relación contractual con la Universidad.

En situaciones en las que no se cumpla con las disposiciones estipuladas en este documento, se llevarán a cabo las acciones correspondientes de acuerdo con los procesos administrativos establecidos en la normativa vigente.

4. GLOSARIO

Acoso laboral: Forma de violencia que se manifiesta a través de una serie de eventos cuyo objetivo es intimidar, excluir, silenciar, amenazar o perjudicar emocional, intelectual, física, económica o profesionalmente a la víctima. Este tipo de acoso puede manifestarse tanto de manera horizontal como vertical ascendente o descendente, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, siempre y cuando esté relacionado con la relación laboral.

Acoso sexual: Violencia de naturaleza sexual en la cual, aunque no existe una relación de subordinación jerárquica entre la víctima y la persona agresora, e incluso puede ser llevado a cabo por una persona de menor jerarquía hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte del agresor. Puede ocurrir tanto entre personas que son servidoras públicas como entre éstas y particulares, y se manifiesta a través de conductas verbales, físicas o visuales, tal como se mencionan en el apartado IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, sin importar si se lleva a cabo en uno o varios eventos.

Austeridad republicana: Conducta republicana y política del Estado que los entes públicos, así como los Poderes Legislativo y Judicial, las empresas productivas del Estado y sus empresas subsidiarias, y los órganos constitucionales autónomos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Clima laboral: Es el medio ambiente laboral resultado de la interacción de las personas dentro de su entorno de trabajo.

Código de Conducta: Instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética y previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades. Este documento especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética: Instrumento que contiene los principios, valores y reglas de integridad que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción.

Corrupción: Según lo establecido en el segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019–2024, se refiere al abuso de cualquier posición de poder, tanto en el ámbito público como en el privado, con el objetivo de obtener un beneficio indebido a expensas del bienestar colectivo o individual.

Conflictos de intereses: Posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas debido a intereses personales, familiares o de negocios. Estos conflictos están regulados por el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Derechos humanos: Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Dignidad: Engloba el reconocimiento de la persona como titular de derechos y la protección de la misma frente a la violencia y arbitrariedades por parte de las instituciones gubernamentales. En este sentido, todas las personas que son servidoras públicas tienen la obligación de respetar la autonomía de cada individuo, considerarlo y tratarlo como fin en su actuación, garantizando que no se vea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Cualquier acción de distinción, exclusión, restricción o preferencia que, ya sea intencional o no, carece de objetividad, racionalidad y proporcionalidad, y tiene como objetivo obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de una persona.

Estereotipos de género: Son ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Ética pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento sexual: Forma de violencia de naturaleza sexual en la cual hay un abuso de poder por parte del agresor. Ocurre en una relación de subordinación jerárquica real, donde la víctima se encuentra en una posición de inferioridad frente a la persona que perpetra el hostigamiento. Se manifiesta a través de conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, sin importar si se llevan a cabo en uno o varios eventos.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades y posibilidades para acceder, controlar y beneficiarse de los bienes, servicios y recursos de la sociedad. También implica que ambos géneros participen en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva: El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de un asunto u ocupar un cargo.

Integridad pública: Alineación consistente y adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.

Interés público: Deber de las personas servidoras públicas de buscar, en cada decisión y acción, el bienestar y la justicia en beneficio de la sociedad. Por tanto, cualquier determinación u omisión tiene importancia y trascendencia para un adecuado ejercicio de la administración pública.

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que busca visibilizar a las mujeres para equilibrar las desigualdades de género. Su objetivo es valorar la diversidad presente en nuestra sociedad y hacer visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Lineamientos: Directrices establecidas para la elaboración del Código de Ética mencionado en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Estos lineamientos fueron publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de octubre de 2018 y definen los principios y valores que rigen el servicio público.

Personas servidoras públicas: Aquellas que ocupan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Recursos públicos: Conjunto de ingresos financieros y materiales de los cuales disponen las dependencias y entidades para cumplir con sus objetivos.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Prevención: Medida o disposición que se hace anticipadamente para minimizar un riesgo, considerado negativo.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realice la Universidad Pedagógica Nacional, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Incidencia en las que las personas sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente su seguridad, su bienestar o su salud.

5. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPN

Misión institucional

La UPN es una institución pública de educación superior con vocación nacional y plena autonomía académica; se orienta a la formación y desarrollo de profesionales de la educación y a la generación de conocimiento de acuerdo con las necesidades del país, considerando la diversidad sociocultural. A partir de sus funciones sustantivas se vincula con el sector educativo, con organizaciones sociales e instituciones nacionales e internacionales, con el fin de atender la problemática educativa y el fomento a la cultura.

Visión institucional

Es una institución pública de educación superior, autónoma y líder en el ámbito educativo, que ha ganado prestigio nacional y reconocimiento internacional debido a la calidad y pertinencia de su oferta educativa, la relevancia de su producción científica y su capacidad de intervención en esta área. Tiene un lugar estratégico en la discusión e instrumentación crítica de las políticas públicas educativas, y la atención a temas y problemas emergentes. Se distingue por su vocación social y su compromiso ético con la justicia, la equidad y su especial consideración a los grupos en situación de discriminación o exclusión social.

6. MENSAJE INTRODUCTORIO

A las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional:

Las personas que desempeñamos un empleo, cargo, comisión o función en la UPN representamos con nuestro actuar a nuestra casa de estudios. Por lo tanto, asumimos la responsabilidad de trabajar con un compromiso pleno, siendo conscientes de que formamos parte de la comunidad de la UPN y nos adherimos a sus políticas y valores fundamentales, como son la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación, la cultura de la legalidad, la integridad y el respeto por los derechos humanos.

Así, el formar parte de la UPN implica la obligación de cumplir con ciertas pautas y normativas, expresadas en documentos que concretizan y formalizan los valores y reglas de integridad, con el compromiso de que la institución y todos sus miembros las cumplamos y exijamos su cumplimiento.

En este contexto, me permito darles a conocer la actualización del Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional, la cual se llevó a cabo en el mes de julio de 2023, producto del trabajo del Comité de Ética.

El propósito de este Código es ser un documento rector que guíe nuestras acciones para asumir un compromiso con la ética pública, los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público. En él se incluyen los valores y los principios específicos que nos permitirán actuar de conformidad con nuestro papel de institución pública, formadora de profesionales de la educación, así como cumplir con el deber que tenemos las personas servidoras públicas para abstenernos de cometer o participar en cualquier conducta que lesione nuestra institución, como lo son los actos de corrupción, el acoso laboral, la discriminación, el hostigamiento

sexual, el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia.

Invito a la comunidad de la UPN a que conozca el contenido del Código, lo difunda y lo aplique en su quehacer diario, y en caso de observar cualquier conducta que quede fuera de los parámetros de esta nueva ética sea denunciada ante las instancias correspondientes. Es fundamental que cada quien conozca e internalice los principios, valores y reglas de integridad, así como el fomento a la cultura de la denuncia, pues solo con el fortalecimiento de nuestras formas de actuar y proceder, contribuiremos a que nuestra institución cumpla con su compromiso de transformar la educación.

A la UPN la hacemos todas y todos.

Atentamente
"Educar para Transformar"

Rosa María Torres Hernández
Rectora

7. COMISIÓN REDACTORA

Para la elaboración del Proyecto del Código de Conducta, en la Primera Sesión Ordinaria 2023 del Comité de Ética de la UPN se aprobó la Comisión encargada de la actualización y redacción del documento a través de su acuerdo "ACUERDO CE_UPN_ISO_2023_08", con fundamento en el numeral 26, fracción XV de los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

8. RIESGOS ÉTICOS IDENTIFICADOS EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

El Órgano Interno de Control y el Comité de Ética de la Universidad Pedagógica Nacional llevaron a cabo un análisis de los posibles riesgos éticos a los que se han enfrentado las diferentes áreas administrativas y personas servidoras públicas durante el año 2022. Este análisis se basó en el estudio de las denuncias recibidas, así como en la identificación de los riesgos asociados a cada caso.

A través de un enfoque estadístico, se recopiló y analizó la información relevante relacionada con los casos de denuncias y las situaciones de riesgo ético identificadas. Este proceso permitió identificar patrones y tendencias que ayudaron a determinar los riesgos éticos más frecuentes y de mayor impacto en la institución.

A continuación, se presentan los principales riesgos éticos identificados a partir de este análisis:

- *Incumplimiento al Principio de Respeto a los Derechos Humanos*

Incumplimiento al Valor de Respeto

Se identificó que el mayor número de denuncias fueron por razones de acoso sexual y hostigamiento sexual, seguido de acoso laboral y de violencia académica.

- *Incumplimiento del artículo 49, fracción 1, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas*

Incumplimiento al Valor de Liderazgo

Se identificó incumplimiento con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño falta de disciplina y respeto.

- *Incumplimiento a la Regla de Integridad de Contrataciones Públicas.*

Incumplimiento al Principio de Eficiencia

Se identificaron faltas de formalización de contrato dentro de los plazos establecidos en el módulo de instrumentos Jurídicos del sistema CompraNet.

- *Incumplimiento al Principio de Honradez*

Se identificó omisión en la presentación de la declaración patrimonial.

El diagnóstico realizado ha permitido identificar las áreas de oportunidad que representan riesgos potenciales para la integridad y el buen funcionamiento de la institución. Estas áreas de oportunidad son puntos críticos que, si no se abordan de manera oportuna, podrían tener un impacto significativo y perjudicial en la Universidad. La elaboración del Código de Conducta se ha basado en estos resultados para abordar de manera efectiva las áreas de oportunidad identificadas y a partir de esto se plantea su objetivo.

9. CONDUCTAS ESPERADAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Conducta esperada 1. – Sobre el respeto a la dignidad y los derechos humanos

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN respetar los derechos humanos y promover, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas de la institución. Esto implica respetar

la igualdad, la integridad física y psicológica, la libertad de expresión y el acceso oportuno a la salud. Asimismo, debe tener un comportamiento a favor de las disposiciones que regulan la ética pública, inclusive si se encuentran realizando alguna función fuera del horario o instalaciones laborales. En este sentido, se debe considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de las dependencias y entidades, así como la confianza en el servicio público, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.

Principios: Respeto a los derechos humanos

Valor: Respeto y liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos humanos

Conducta esperada 2. – Sobre la inclusión y la diversidad

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN promover la inclusión, el respeto, el valor y la apertura hacia la diversidad en todas sus formas, como la diversidad de origen (étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otra.

Principios: Respeto a los derechos humanos

Valor: Respeto

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos humanos

Conducta esperada 3. – Sobre la igualdad de género

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN generar acciones concretas y efectivas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la institución. Esto implica eliminar las barreras y los estereotipos de género que puedan existir, y facilitar el acceso a las mismas oportunidades, así como a la utilización, control y beneficio de bienes y servicios. Además, las personas servidoras públicas deberán fomentar la participación activa y significativa de las mujeres en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la Universidad y asegurar que las mujeres tengan representación igualitaria con los hombres en los órganos, comités y grupos de trabajo de la UPN.

Principios: Respeto a los derechos humanos

Valor: Respeto

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos humanos

Conducta esperada 4. – Sobre el ambiente laboral seguro y la erradicación de la violencia

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión. Esto implica promover un entorno laboral seguro y respetuoso donde se rechace y prevenga cualquier forma de hostigamiento o acoso sexuales, sin importar el sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales de las personas involucradas. Para cumplir con este deber, se espera que las personas servidoras públicas se conduzcan de manera respetuosa y cuiden la dignidad de las personas, atendiendo lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Además, se debe evitar cualquier forma de discriminación, ya sea basada en el origen étnico, la discapacidad, la identidad o expresión de género, el sexo, la orientación sexual, la ideología, la edad, el embarazo, el estado familiar, socioeconómico u otros motivos. Asimismo, se debe evitar cualquier forma de acoso laboral, como ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares. En caso de que la dignidad de alguna persona servidora pública sea vulnerada, se debe favorecer que presente una denuncia ante las instancias correspondientes para su atención.

Principios: Respeto a los derechos humanos

Valor: Respeto

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos humanos

Conducta esperada 5. – Sobre la colaboración y el trabajo en equipo

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN fomentar el apoyo mutuo y la colaboración entre compañeras y compañeros de trabajo, tanto pares como subordinados. Esto implica trabajar en equipo y colaborar entre sí, permitiendo y promoviendo la generación de soluciones, para alcanzar los objetivos comunes propios del servicio público, como los previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad.

Principios: Respeto a los derechos humanos

Valor: Respeto y cooperación

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos humanos

Conducta Esperada 6. – Sobre la normatividad y procedimientos legales

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, para actuar conforme a ellas. Por lo anterior, se espera que las personas servidoras públicas respeten los periodos restringidos por las autoridades electorales, evitando realizar actos de proselitismo. Asimismo, deben dar cumplimiento a las resoluciones jurisdiccionales que se emiten en relación con los procedimientos llevados a cabo por las personas servidoras públicas competentes dentro de los plazos previstos por la ley en la materia. En este sentido, también deben notificar el inicio de cualquier tipo de procedimiento legal, especialmente aquellos que se llevan a cabo en forma de juicio, por lo que todas las partes involucradas deben ser debidamente informadas sobre las acciones legales que se han iniciado en su contra, así como sus derechos, tales como el de ofrecer pruebas, argumentos de defensa, representantes legales o alegatos. Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del interés público. Finalmente, las personas servidoras públicas de la UPN deben abstenerse de realizar cualquier acto de corrupción.

Principios: Legalidad

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Recursos humanos; y Procedimientos administrativos

Conducta esperada 7. – Sobre el manejo de información, documentación y transparencia

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN mantener la integridad y veracidad de los documentos, firmas y registros sin realizar falsificaciones. Asimismo, deben utilizar de manera responsable y adecuada la información bajo custodia, identificando de manera responsable y precisa la información que requiere ser clasificada como confidencial o reservada, cumpliendo con los requisitos establecidos en las disposiciones aplicables. También deben brindar un adecuado tratamiento a los datos personales y cumplir con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Las personas servidoras públicas de la UPN darán accesibilidad a toda la información que generen en el desempeño de su función a la sociedad, con el objetivo de garantizar una rendición de cuentas efectiva, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en

términos de la normativa aplicable. Para llevar a cabo esto, deben brindar la información de manera transparente, evitando ocultarla de manera negligente o intencionada y procurando realizar interpretaciones amplias y favorables a las solicitudes de información recibidas, respetando el principio de máxima publicidad.

Principios: Legalidad y transparencia

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Información Pública; y Trámites y Servicios

Conducta esperada 8. – Sobre el manejo de recursos

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN ejercer los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, para lograr los mejores resultados a favor de la sociedad. Esto implica que deben utilizarse de manera responsable los recursos públicos, destinándolos exclusivamente a los fines para los cuales fueron asignados, rechazando beneficios directos para uno mismo o para familiares hasta cuarto grado, y asegurar que se destine, de manera proporcional y adecuada, a las necesidades del servicio público, evitando gastos innecesarios. Además, debe permitir y entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales acordes a lo establecido en las normas correspondientes.

Principios: Legalidad, eficiencia y honradez

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Programas Gubernamentales; y Control Interno

Conducta esperada 9. – Sobre priorizar el interés general sobre los intereses particulares

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN responder a la confianza que la sociedad les ha otorgado, a través de una dedicación al servicio público, demostrando profesionalismo y priorizando las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés público. Es fundamental actuar con rectitud, y evitar el uso del cargo para obtener beneficio propio o para terceros. El enfoque debe estar en el interés general y el bienestar de la población, evitando cualquier favoritismo indebido que pueda perjudicar el bienestar colectivo.

Principios: Lealtad y honradez

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Recursos Humanos; Control Interno; y Trámites y Servicios

Conducta esperada 10. – Sobre la imparcialidad, objetividad y conflictos de interés

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN ofrecer un trato igualitario y equitativo a todas las personas físicas y jurídicas, al actuar de manera imparcial y sin otorgar privilegios basados en jerarquías, influencias, intereses u otras características o condiciones, y evitar cualquier favoritismo hacia sí mismos o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, las personas servidoras públicas deben excusarse e informar a la persona superior, en caso de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades, lo anterior, conforme a las formalidades previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas o cualquier disposición afín.

Principios: Imparcialidad

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Trámites y Servicios; y Control Interno.

Conducta esperada 11. – Sobre las funciones y la actitud de servicio

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN desempeñar el empleo, cargo o comisión, con una actitud positiva de servicio o de manera cordial. Debe ser en apego al profesionalismo y disciplina, en cumplimiento de los intereses, visión, objetivos y servicios institucionales de la Universidad. Además, debe cumplir de manera diligente, eficiente, oportuna y responsable con las funciones propias de su cargo o comisión, agilizando los tiempos de respuesta en consultas, trámites, gestiones y servicios para satisfacer las necesidades de manera efectiva. Asimismo, se debe garantizar la asignación de actividades proporcionales y justificadas al personal a su cargo y que este se dedique exclusivamente a labores relacionadas con el interés público y las responsabilidades de su cargo, evitando requerir su participación en actividades de carácter personal o privado que no estén vinculadas a las funciones del servicio público.

Principios: Lealtad y eficacia

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Recursos Humanos; y Trámites y Servicios

Conducta esperada 12. – Sobre la actualización y la capacitación

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan y promover que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional y la prevención de conflictos de interés. Aparte de actualizarse en los temas referentes a sus funciones, es deber de las personas servidoras públicas capacitarse en temas relacionados con derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación.

Principios: Eficacia y respeto a los derechos humanos
Valor: Liderazgo
Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos Humanos

Conducta esperada 13. – Sobre el lenguaje y la comunicación

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN utilizar un lenguaje adecuado, respetuoso, incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, tanto escritas como verbales, internas como externas, evitando el uso de palabras ofensivas o cualquier expresión de carácter inapropiado. Las personas servidoras públicas deben fomentar un ambiente de comunicación asertiva, efectiva y respetuosa, en el cual se promueva el diálogo constructivo y se eviten conflictos innecesarios.

Principios: Eficacia y respeto a los derechos humanos
Valor: Respeto, liderazgo
Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos Humanos

Conducta esperada 14. – Sobre el seguimiento y supervisión

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN integrarse de manera activa en el seguimiento, supervisión y elaboración de los planes, programas o proyectos a su cargo, así como asumir las responsabilidades de los productos obtenidos, buscando que estos cumplan con los objetivos establecidos y se entreguen de manera oportuna. Asimismo, las personas servidoras públicas también deben realizar seguimiento a las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le debe reportar.

Principios: Eficacia y lealtad
Valor: Liderazgo y cooperación
Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Proceso de Evaluación

Conducta esperada 15. – Sobre el reconocimiento

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN favorecer el clima laboral a partir de reconocer, valorar y motivar al personal, especialmente al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta, así como crear un ambiente cordial, saludable y positivo entre las personas integrantes de cualquier grupo de trabajo.

Principios: Eficacia y respeto a los derechos humanos
Valor: Liderazgo
Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos Humanos

Conducta esperada 16. – Sobre cuidar el medio ambiente

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN respetar y proteger el patrimonio cultural y natural, tanto de su propia nación como de otras, siguiendo y respetando las políticas ambientales, tanto internas como generales, que prohíben la contaminación del aire y promueven la separación de residuos así como el reciclaje. Lo anterior implica promover el cuidado y la preservación del medio ambiente, las áreas verdes, la biodiversidad y las reservas naturales en su trabajo y fomentar el uso racional de los recursos, como el agua potable, la energía eléctrica, el papel y los combustibles, actuando de manera responsable y consciente en su uso. Además, se debe respetar y proteger los derechos y manifestaciones culturales, así como preservar y cuidar la infraestructura que es considerada patrimonio histórico, por lo que en caso de conocer daños o afectaciones al entorno cultural y ecológico, se debe informar o denunciar a las autoridades correspondientes.

Principios: Eficiencia
Valor: Cuidado del entorno cultural y ecológico.
Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Administración de bienes muebles e inmuebles

Conducta esperada 17. – Sobre la resolución de conflictos laborales

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN promover la conciliación y el diálogo constructivo ante situaciones en las que se observen comportamientos notorios y generalizados del personal a su cargo que puedan perjudicar o desestabilizar el clima y la cultura organizacional. Excepto en aquellos casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación. Lo anterior implica realizar los ajustes necesarios en los procesos

y controles dentro de las áreas correspondientes, de acuerdo con las atribuciones conferidas, para corregir cualquier conducta contraria al Código de Ética o a cualquier norma jurídica, debe utilizarse un lenguaje asertivo que favorezca el diálogo, así como realizar reflexiones éticas para tomar decisiones que se alineen con los principios de la ética pública en situaciones donde exista un dilema con diferentes opciones de solución.

Principios: Eficacia

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Recursos Humanos

Conducta esperada 18. – Sobre la selección del personal

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN ser imparcial y mantener la objetividad al participar en el proceso de selección, nombramiento o designación de personas para el servicio público, evitando cualquier intervención o promoción basada en parentesco consanguíneo hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado. Por lo anterior, deben realizarse procesos de selección de personal considerando la competencia por mérito y hacer designaciones con la previa autorización o constancia de no inhabilitación. Asimismo, debe gestionarse el presupuesto asignado a las contrataciones de personal de acuerdo con la normativa vigente, los tabuladores autorizados y los límites presupuestarios establecidos.

Principios: Legalidad

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; Recursos Humanos; y Contrataciones públicas

Conducta esperada 19. – Sobre las declaraciones

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN presentar en tiempo y forma, bajo el principio de honradez y de acuerdo con la normativa aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales, asegurando el cumplimiento de dichas obligaciones legales y en los términos que disponga la ley.

Principios: Honradez

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Control Interno

Conducta esperada 20. – Sobre las contrataciones en materia de adquisiciones y servicios

Es responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la UPN tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados, garantizando que los intereses públicos prevalezcan sobre cualquier interés particular. Esto implica asegurar las mejores condiciones en términos de precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado para el beneficio de la Universidad y el Estado. De igual forma, debe establecer igualdad de condiciones en las invitaciones o convocatorias para las licitaciones, evitando cualquier ventaja o trato diferenciado que pudiera favorecer a ciertos participantes.

Principios: Imparcialidad

Valor: Liderazgo

Reglas de integridad: Actuación, desempeño y cooperación con la integridad; y Contrataciones públicas

10. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA

Tanto las personas que integran la comunidad universitaria, como la sociedad en general, tienen la opción de informar sobre posibles casos de incumplimiento del Código de Conducta o Código establecido para las personas servidoras públicas de la Universidad Pedagógica Nacional. Además, pueden dirigir consultas, solicitar asesoría o plantear cuestiones relacionadas con la interpretación del Código.

Con el objetivo de brindar canales adecuados para abordar estas inquietudes, se han establecido instancias específicas a las que se puede recurrir en estos casos. Estas instancias tienen la responsabilidad de recibir y procesar las denuncias, así como de brindar orientación y asistencia en relación con el Código de Conducta.

Entre las instancias disponibles se encuentran:

Comité de Ética: Responsable de recibir y analizar las denuncias relacionadas con posibles vulneraciones al Código de Conducta y al Código de Ética. Además, se encarga de investigar y emitir medidas de protección. Asimismo, en caso de que se compruebe un incumplimiento, emite recomendaciones generales y específicas. También es posible acudir al Comité de Ética para recibir orientación o asesoramiento sobre la interpretación del Código de Conducta y de Ética. Contacto: cepci@upn.mx

Órgano Interno de Control: Vigila que el actuar de las personas servidoras públicas esté apegado al marco legal y, en caso de detectar vulneraciones, inicia investigaciones para determinar las responsabilidades administrativas y sancionar a las personas imputadas. El Órgano Interno de Control es una instancia a la que se puede acudir para informar sobre posibles actos de incumplimiento del Código de Conducta o el Código de Ética.

Contacto: contraloria@upn.mx

Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal. El Comité de Ética podrá remitir cualquier inquietud o consulta presentada por las personas servidoras públicas en materia de conflictos de interés a la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF), adscrita a la Secretaría de la Función Pública en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Contacto: cepci@upn.mx

Es importante destacar que estas instancias en su conjunto tienen, entre sus propósitos, el garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la correcta aplicación del Código de Conducta. Al proporcionar canales adecuados para denunciar y abordar los posibles incumplimientos, se busca promover un entorno ético y responsable en la Universidad Pedagógica Nacional.

11. PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En seguimiento a lo señalado por la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, se presenta anexa la "Carta Compromiso", en la que se deja asentado conocer, comprender y dar cumplimiento al Código de Conducta, así como la normativa vigente en la materia.

Será responsabilidad de todas las personas servidoras públicas de la Universidad Pedagógica Nacional, suscribir y firmar la "Carta Compromiso", así como hacerla llegar al Comité de Ética.

12. MARCO NORMATIVO

A continuación, se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa, la normativa en la que se enmarca el presente Código:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de Austeridad Republicana.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019–2024.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de diciembre de 2020.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 8 de febrero de 2022.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal.
- DECRETO que crea la Universidad Pedagógica Nacional.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero.- El presente **Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional entra en vigor el día siguiente** de su publicación en la Gaceta UPN y estará disponible para su consulta en la página GACETA UPN (upnvirtual.edu.mx).

Segundo.- Se deja sin efecto el Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la UPN ratificado en la Segunda Sesión Extraordinaria 2021, celebrada el día 31 de agosto de 2021.

El Código de Conducta para las Personas Servidora Públicas de la Universidad Pedagógica Nacional 2023, es aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Pedagógica Nacional, en la Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 27 de julio de 2023.

Persona integrante	Firma
Benjamín Díaz Salazar Presidente del CE	
Mauricio Saldivar Lara Secretario Ejecutivo	
Perla Pedroza Vargas Secretaria Técnica	
Silvia Adriana Tapia Covarrubias Propietaria	
Víctor Álvarez Castorela Propietario	
José de Jesús Santibáñez Sánchez Propietario	
Claudia Padilla Huerta Propietaria	
María del Carmen Espino Bauer Propietaria	
Aquileo Benito Ramírez Propietario	
Oscar Ulises Acosta Enríquez Propietario-OIC	

Carta compromiso

Como persona servidora pública de la Universidad Pedagógica Nacional, sirva la presente declaración bajo protesta de decir verdad para manifestar mi firme compromiso de conducirme de conformidad con el Código de Conducta de esta institución, tanto en el desempeño de mis labores encomendadas como en el trato con mis colegas de trabajo, y, en su caso, con el personal a mi mando, priorizando especialmente la atención a las personas usuarias que requieran algún tipo de servicio.

Adicionalmente, reconozco la importancia de respetar la igualdad de género y me comprometo a no cometer acoso sexual ni hostigamiento sexual en ningún ámbito de mi actuación dentro de la Universidad. Este compromiso se suma a mi responsabilidad de llevar a cabo acciones que fortalezcan la transparencia, la rendición de cuentas, la legalidad y el combate a la corrupción en el ejercicio de mis funciones.

En tal tesitura, reconozco que los verdaderos cambios se gestan a partir de que las personas servidoras públicas, de manera individual y en su conjunto, asumimos una cultura ética y de servicio a la sociedad real, convencidas de la dignidad e importancia de nuestra labor.

Derivado de lo anterior, suscribo la presente de manera voluntaria a los _____ días del mes de _____ del 202_.

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

NOMBRE: _____

CARGO ACTUAL: _____

ÁREA DE DESEMPEÑO ACTUAL: _____

FIRMA: _____