



---

# Código de Ética Institucional con enfoque de género

---

Estudio y propuestas  
para el desarrollo de  
un Código de Ética con  
perspectiva de género  
para INM, Nogales,  
Sonora.

---

M.C. María Luisa López Alvarez  
Diciembre 2010.

---

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo”.





## Contenido

Antecedentes.....	3
Introducción .....	5
Objetivo .....	7
1. Lineamientos generales para la elaboración de un código de ética con enfoque de género.....	7
2. Lenguaje de género inclusivo en el Código de Ética.....	9
3. Enfoque de género y no discriminación en la carta de presentación del Código .....	12
4. Principios básicos de equidad de género y no discriminación.....	13
4.1.- Principio de Igualdad de oportunidades y trato. ....	13
4.2.- Principio de la equidad de género.....	15
4.3.- Principio de la No violencia. ....	16
4.4 El principio de la No Discriminación .....	16
5. Presentación de la guía de conducta para el personal.....	17
6. Guía de conducta en los principios de equidad de género y no discriminación .....	18
6.1 Principio de igualdad de oportunidades y trato.....	18
6.2 Principio de Equidad de género .....	18
6.3 Principio de la No Violencia .....	19
6.4 Principio de la No Discriminación.....	20
7. Responsabilidades.....	21
8. Carta compromiso .....	22
9. Comentarios al Código de Conducta del Instituto Nacional de Migración .....	22
Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética.....	23
Enfoque de género en la carta de presentación .....	24
Principios de equidad de género y no discriminación.....	24
Responsabilidades.....	26
Carta Compromiso.....	27
Anexo: Código de ética del Instituto Nacional de Migración .....	28

Este proyecto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
 Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



## Antecedentes

Poco a poco, los factores asociados a la migración se han vuelto más complejos. Los tradicionales flujos migratorios conservan su dinámica, pero hay otros que se crean y recrean en un proceso con nuevas dimensiones, diversificando las causas y las motivaciones que conducen a los y a las migrantes a buscar las oportunidades que no existen en sus lugares de origen. Así, participan nuevos y variados actores y actoras sociales, se abren rutas y se enfrentan nuevas y más difíciles adversidades.

El cruce de hombre y mujeres indocumentados que se realiza por la frontera que hasta hace algunos años se desarrollaba principalmente por la ciudad de Tijuana, por ahí cruzaba aproximadamente la mitad de las mujeres y hombres migrantes indocumentados de todo el país

En los últimos años, el cruce se ha venido diversificando de tal forma que otros estados han ido adquiriendo gran importancia como receptores de mujeres y hombres migrantes, como es el caso de Sonora, Chihuahua y Tamaulipas, estos estados, han visto incrementados los cruces actualmente por Baja California se realiza el 41.24% de las deportaciones; por Sonora, el 32.5%; por Chihuahua, el 6.7% y por Tamaulipas, el 16.5%.

Cuando las personas salen de sus comunidades de origen para emprender un tránsito migratorio, pueden estar expuestas a diversas situaciones que las hacen vulnerables debido a las circunstancias que enfrentan durante el viaje. En las fronteras, sobre todo los migrantes, hombres, mujeres, niños o adultos, pueden ser víctimas de abusos por parte no sólo de los polleros, sino también de agentes migratorios o de personas que sólo esperan a que éstos intenten cruzar para asaltarlos, golpearlos o hacerles otro tipo de daño.



En el caso de las mujeres, la vulnerabilidad se manifiesta sobre todo cuando pretenden cruzar la frontera enfrentándose a diversas situaciones como: robo, abandono, abuso sexual y hasta violaciones por parte de los polleros. Cuando no consiguen cruzar, con frecuencia tienen que realizar trabajo sexual para subsistir, ya que se encuentran sin protección, ni dinero y en lugares desconocidos.

Aunado a estas situaciones que se ven obligadas/os las y los migrantes a enfrentar en su recorrido, cuando son deportados y llegan a las ciudades de la frontera norte su situación continúa siendo muy delicada. No siempre reciben la atención debida por parte de las autoridades federales mexicanas, responsables de darles apoyo en su retorno. Las autoridades municipales tampoco garantizan su seguridad y las organizaciones no gubernamentales y grupos religiosos, a pesar de su gran esfuerzo, no logran brindar atención a la mayoría. Un gran número de migrantes queda a la deriva.

Dar atención a esta situación es un aspecto importante para el Gobierno Federal, razón por la cual a partir del 17 de diciembre de 2007 se giraron instrucciones presidenciales para que el Instituto Nacional de Migración se coordine con los órganos Federal, estatal y municipal para el desarrollo del Programa de Repatriación Humana y así dar atención que cubra las necesidades inmediatas de las repatriadas y repatriados.

A partir de 2008 se empezaron a crear módulos de repatriación humana y Mexicana para octubre de 2010 el Programa de Repatriación Humana ya se estableció en 5 puntos y en otros 5 está como prueba piloto, abarcando así 10 de los 24 puntos de Repatriación identificados por acuerdos nacionales en la República.

En Nogales, Sonora el Programa de Repatriación Humana fue inaugurado el 5 de marzo de 2009 y en Agua Prieta, Sonora funciona como programa piloto. Para el Instituto Sonorense



de la Mujer identifica este inicio del programa de Repatriación Humana en Nogales, como una gran oportunidad para incorporar la perspectiva de género a través de instrumentos y mecanismos que permitan hacer visible los efectos que las desigualdades sociales basadas en los estereotipos de sexo han colocado a la mujer migrante en una situación alta de vulnerabilidad.

Reconocer esta situación no es tarea fácil, dado que ya de por sí un grupo de migrantes se consideran grupo vulnerable por su propia condición de enfrentarse a una situación difícil ya sean hombres o mujeres, no obstante es importante poder ir identificando y resaltando las diferencias con el fin de poder ofrecer un trato más equitativo en aspectos de género.

De aquí que se proponga realizar acciones que lleguen a la conciencia de las personas y en particular del personal que dará atención a las mujeres migrantes, por lo cual se propone el desarrollo de un Código de Ética con perspectiva de género que rija las actuaciones del personal del Área de Repatriación Humana en Nogales, Sonora.

## Introducción

La mayor parte de los teóricos y estudiosos coinciden en que, para arraigar la sensibilidad de género y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres en el corazón mismo de una institución debe darse una transformación en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, ya que esta atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos.

Los Códigos de ética son los instrumentos en los cuales las instituciones establecen los valores y conductas que los guían en su quehacer diario, es por eso que en este trabajo se va a hacer un a revisión de los valores éticos desde una perspectiva de género.



Establecer en el código de ética/conducta que cada vez que se vaya a tomar decisiones donde se involucre un hombre y/o mujer se reflexione si se está dando una decisión basada en un rol tradicional o en una equidad de género.

Las decisiones difícilmente serán apropiadas o correctas si no toman en cuenta los roles reales de mujeres y hombres como actores sociales y económicos, el tipo y nivel de las desigualdades existentes y las condiciones, necesidades y potencialidades reales de hombre y mujeres.

La relevancia del trabajo se da al considerar que los Códigos de Ética deben ser útiles para tomar decisiones en todos los ámbitos de las instituciones y debe convertirse en una moral vivida y pensada lo que da una gran oportunidad de incluir conceptos de género que propiciarán que en la institución se actúe con igualdad ante su personal sin importar el sexo al que pertenezcan.

En conclusión, las conductas éticas pueden nutrirse ampliamente de las aportaciones de la perspectiva de género, ya que ésta ofrece una orientación a las Instituciones para comprender mejor la igualdad, equidad y no discriminación a través de herramientas útiles para apreciar los fenómenos de discriminación estructural y encontrar las estrategias adecuadas para enfrentarlos.

En la primera parte se identifican elementos distintivos que debe de incluir un Código de Ética con perspectiva de género, como es el lenguaje incluyente para que se tomen en cuenta en los documentos tanto a mujeres como hombres, se presentan los principios básicos como son igualdad de oportunidades, equidad, no violencia y no discriminación.



En esta primera parte se menciona la importancia de hacer responsable al personal de la aplicabilidad del Código de Ética a través de conductas propuestas para tal fin y que se asuma un compromiso por escrito a través de una Carta Compromiso.

En la segunda parte se realizan comentarios al Código del Instituto Nacional de Migración resaltando los puntos en los que si se identifica se cuenta con elementos de perspectiva de género y haciendo recomendaciones para su incorporación en aquellas partes donde se identifico su presencia.

## Objetivo

El objetivo de este trabajo es presentar algunos lineamientos generales propositivos para la definición de un Código de Ética de las Instituciones con perspectiva de género. El trabajo gira en torno a la necesidad de unir el diseño de los códigos de ética con el enfoque de género para hacer visibles ciertas realidades sociales en relación a la condición de la mujer en el ámbito laboral con respecto a los hombres que involucre una reflexión sobre valores y principios de la igualdad, la equidad y la no violencia

## 1. Lineamientos generales para la elaboración de un código de ética con enfoque de género

En estos lineamientos generales se propone destacar principios básicos de la teoría de género para que la elaboración del Código de ética incluya la reflexión sobre la equidad de género y la no discriminación, a fin de que al momento de que el personal aplique el Código de Ética de la Institución se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género tomando en cuenta sus diferencias culturales, económicas y sociales



Las diferencias entre los sexos siempre ha existido pero estas diferencias de tipo biológico a lo largo del tiempo se han convertido en diferencias sociales, económicas, políticas, ideológicas, morales, psicológicas y corporales, en las cuales la mujer ha ido quedando en desventaja en relación a los hombres, al grado que en algún tiempo la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a ser parte de una familia y sociedad, razón por la cual se requiere poner a la vista estas desventajas y buscar mecanismos que permitan superarlas a fin de que la mujer pueda desarrollarse por su capacidad y potencialidad sin verse afectada por su condición social de mujer.

«obrar racionalmente» significa,..., saber deliberar bien antes de tomar una decisión con objeto de realizar la decisión más adecuada y actuar según lo que hemos elegido. Quien no reflexiona antes de actuar sobre los distintos cursos de acción y sus resultados, quien no calibra cuál de ellos es más conveniente y quien, por último, actúa en contra de la decisión que él mismo reflexivamente ha tomado, no obra racionalmente. La ética, en un primer sentido, tiene por tarea mostrarnos cómo deliberar bien con objeto de hacer buenas elecciones. Cortina (1998).

El Código debe capturar la especificidad del enfoque de género en cada una de sus partes e incluir los principios básicos que permitirán dar mayor desarrollo y adelanto a las mujeres en el ámbito laboral

La incorporación de estos principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética del Instituto Nacional de Migración y en específico para el Área de Repatriación Humana deben constituirse con su uso y aplicación en pilares para el trato a las mujeres repatriadas.





## 2. Lenguaje de género inclusivo en el Código de Ética

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha promovido durante siglos a reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas (mirada masculina en el centro del Universo) y subordinan lo femenino a lo masculino.

En el lenguaje que se utiliza de manera habitual -es frecuente que se considere el masculino como genérico en detrimento del femenino a pesar de numerosos estudios que apuntan la necesidad de que se evolucione hacia un uso no sexista del lenguaje- es uno de los ejemplos más evidentes de ello.

No va a ser fácil desprendernos de ello ya que según recuerda Montserrat Moreno, profesora del Departamento de Psicología Básica de la Universidad de Barcelona (España) el androcentrismo «impregna el pensamiento científico, filosófico, religioso y político desde hace milenios». instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente o sexista pueda contener.

Para poder empezar a realizar los cambios para incorporar un lenguaje no sexista o incluyente se deberán tomar en cuenta algunas recomendaciones y características de nuestro lenguaje.



En el español existen una serie de mecanismos verbales mediante los cuales la discriminación sexual se recrea y mantiene por ejemplo:

El uso del género masculino como neutro. Este es uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística en español que radica en usar el género masculino como neutro, por ejemplo: los jóvenes mexicanos piensan, debiera ser la juventud mexicana piensa.

La existencia de un orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres, ordenamiento que refleja y reproduce la jerarquía social : padre y madre.

La ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino, especialmente las más prestigiosas: rector, dramaturgo, etc.

Para definir un código de ética que tenga una visión más igualitaria es decir que incluya la perspectiva de género va a ser importante empezar a realizar un análisis del tipo de lenguaje que se esta utilizando considerando que es una parte importante de la comunicación y que tiene una fuerte influencia en la transformación de la realidad.

Se requiere observar con mayor detenimiento las palabras escritas que se usan, esto se hará a través de una reflexión y concientización, ya que si en el documento en cuestión solo mencionan a hombres o a mujeres, produce el efecto de excluir al otro sexo, no interpelarlo ni involucrarlo en nuestra gestión.

Para poder hacer visible tanto al hombre como a la mujer y evitar usar un lenguaje que por sí mismo excluya al hombre o a la mujer se deberá:

- Buscar la forma femenina o masculina correspondiente. Por ejemplo, jueza y juez.
- Usar términos genéricos (persona, individuo, ser humano, humanidad) o colectivos (comunidad, alumnado, estudiantado, personal docente, clase trabajadora, sector empresarial).



- Reestructuración de las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o su artículo. Por ejemplo: "Actividad de aprendizaje: realizar la práctica", en vez de "El docente solicita a los estudiantes realizar la práctica".

Para utilizar un lenguaje de género que supere las expresiones sexistas, se podrán tener en cuenta los siguientes ejemplos

#### Uso del género universal

USAR	EN LUGAR DE
Ser humano o persona	Hombre
La sociedad/ la humanidad vivía	El hombre vivía en ciudades
Estudiantes	Alumnos
El personal médico	Los médicos
Doctor, doctora	Médico

#### Uso de abstractos

USAR	EN LUGAR DE
La persona que supervisó emitió su opinión	El supervisor emitió su opinión
Enviar documentos a las coordinaciones	Enviar documentos a los coordinadores
La responsabilidad es de la jefatura del departamento	La responsabilidad es del jefe de departamento

#### Uso de artículos y pronombres

USAR	EN LUGAR DE
Los y las trabajadoras deben terminar su trabajo	Los trabajadores deben terminar su trabajo
Las y los usuarios deben	Los usuarios deben



### El uso de los paréntesis y diagonales en los vocativos

USAR	EN LUGAR DE
Estimado/a:	Estimado:
Interesada(o)	Interesado

### Uso de títulos académicos y ocupaciones

USAR	EN LUGAR DE
La médica Teresa	La médico Teresa
El personal de enfermería	Las enfermeras
El personal de terapia	Las terapistas

### Significados sexistas

USAR	EN LUGAR DE
Las y los indígenas	Los indígenas
Personas migrantes	Los mojados

## 3. Enfoque de género y no discriminación en la carta de presentación del Código

Un código tiene como función principal brindar los elementos básicos de cuestión moral para que sean aplicados en la toma de decisiones convirtiendo así a la ética de la organización en una ética aplicada que debe ser útil para que el personal haga elecciones correctas en términos morales.

En las instituciones la ética obliga a obrar racionalmente y en esa medida exige mejorar el proceso de toma de decisiones y una ética con perspectiva de género buscará que en el proceso de toma de decisiones se tenga presente la diferenciación que se ha ido haciendo entre los sexos,

Para conseguir un impacto significativo en la transformación del ambiente laboral se debe hacer responsable al personal directivo de la aplicación del Código para lo cual es



recomendable que se haga un anuncio específico de que en el Código de ética como parte del programa de la Transversalización de la perspectiva de género en el gobierno estatal y este incluya una carta de la alta dirección de la Institución. Dirigida a todo el personal.

La carta de la alta dirección incluirá

- a. Importancia de los valores para la organización, por ejemplo la forma en que este código va a contar con los valores éticos exclusivos de la organización y que va a ser su actuación y acatamiento a estos valores lo que los distinguirá de otras instituciones.
- b. Estipular la utilidad de los valores para el personal, la institución y el país, así como la responsabilidad de las y los servidores públicos para su aplicación.
- c. Resaltar la incorporación de la perspectiva de género en el Código de Ética, como una medida orientada a dar el énfasis requerido para que años y años de invisibilidad en que ha estado la presencia de la mujer en los aspectos éticos y también como una medida dirigida a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual

## 4. Principios básicos de equidad de género y no discriminación

### 4.1.- Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Consiste en dar a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados.

Igualdad de oportunidades

- Igualdad en el acceso a un empleo
- Igualdad en la promoción laboral
- Igualdad en la formación profesional



Es importante resaltar que en razón de la construcción que se ha hecho en base a los estereotipos sexuales existe una tendencia a asociar el sexo a un tipo específico de trabajo y en ocasiones por costumbre no se considera la contratación ya sea de hombres o de mujeres en trabajos específicos, como por ejemplo el trabajo en enfermería se asocia más a la mujer que al hombre porque a la mujer se le ha considerado la encargada del cuidado de niños y enfermos sin embargo hay hombres que también tienen el interés y la habilidad para trabajar como enfermeros.

Para superar estas posibles acciones como resultado de la costumbre y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, este principio no impedirá mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de ciertas actividades profesionales que han encasillado a hombres o mujeres en actividades específicas pudiéndose evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

#### Igualdad de beneficios

- Igualdad en el pago por igual trabajo en la misma Institución para hombres y mujeres. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales. Es el contenido del trabajo y no los títulos de trabajo lo que determina si los trabajos son substancialmente iguales. Se permiten las diferencias en pago cuando se basan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes
- Igualdad prestaciones, permisos etc

Es importante resaltar que se puede tener igualdad de oportunidades, pero no necesariamente esto significa que se tenga igualdad de beneficios.



Por ejemplo, existe igualdad de oportunidad en una rifa de un pastel en el que cada persona recibe un número de rifa. Sin embargo, en este ejemplo no habría igualdad de resultados, ya que al final una persona obtendría el pastel y los demás no tendrían nada. La igualdad de resultados se daría si el pastel se divide en trozos idénticos y se reparten entre cada participante.

Por ejemplo en las instituciones se da igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a un puesto, pero muchas veces sus salarios no son equivalentes a los que tienen el hombre en el mismo puesto. Esto es tuvo la igualdad de oportunidad pero no de resultado.

#### **4.2.- Principio de la equidad de género.**

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad de la diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias..

La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

Adoptar el principio de equidad no implica pretender igualar a hombres y mujeres, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social moderno, que permita cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.



### **4.3.- Principio de la No violencia.**

No propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro laboral.

Así como también participar o ejercer la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

### **4.4 El principio de la No Discriminación**

El principio de no discriminación se basa en reconocer la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria que implique que la aceptación estereotipada de roles sociales designados a





hombres o mujeres le niegue un derecho o beneficio, imponga una carga o vulnere la dignidad de la persona o la margine.

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable o favorable, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran el sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

## 5. Presentación de la guía de conducta para el personal

Se desarrolla una guía de conducta para el personal donde se especifican acciones que se deben de contemplar en el quehacer diario en la Institución para que se vaya dando cabal cumplimiento a los principios establecidos en el Código de Ética con enfoque de género.

Con esta guía se busca resaltar la importancia de gestionar constantemente con los principios de equidad de género y no discriminación en convivencia con todo el personal de la Institución, con el compromiso de que si cumplirán por parte de las y los servidores públicos en el ámbito de su trabajo.



## 6. Guía de conducta en los principios de equidad de género y no discriminación

### 6.1 Principio de igualdad de oportunidades y trato.

- La Institución está comprometida con crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar.
- Respetar los derechos de los trabajadores, evaluación justa del desempeño, igualdad de oportunidades evitando injustas discriminaciones, derecho a un proceso justo ante sanciones o despidos.
- Las decisiones de promociones laborales deben ser conducidas por los talentos, las destrezas y habilidades, del personal
- Dar igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas
- Dar igualdad de salarios a mujeres y hombres apegados al principio de a trabajos iguales salarios iguales
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo a desarrollar.
- Dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el desarrollo profesional e intelectual

### 6.2 Principio de Equidad de género



- Como servidor/a público del nivel jerárquico, debes esmerarte por dar un trato justo a los migrantes y las migrantes, proveedores y compañeros
- Es responsabilidad de todos/as nosotros/as mantener un ambiente libre de discriminación. Nuestra Institución tiene un compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación, donde cada integrante sea tratado con dignidad y respeto, donde se reconozcan las diferencias y se valore a las personas.

### 6.3 Principio de la No Violencia

- Propiciarán el compañerismo, mantendrán una relación estrecha y respetarán los acuerdos tomados como equipo, sin menoscabo del respeto que cada uno se merece como individuo.
- Si te sientes amenazado y/o consideras que está en riesgo tú seguridad personal (o la seguridad de cualquier otro compañero, empleado, visitante o invitado) debes notificarlo inmediatamente.
- El hostigamiento en el trabajo no necesariamente tiene que ser de naturaleza sexual como: cualquier forma de abuso verbal o físico de otra persona no provocado, innecesario y/o no deseado, expresiones o materiales explícitamente despectivos, conducta verbal o física que produzca un ambiente hostil, y comentarios discriminantes.
- El acoso puede ser de naturaleza sexual a través de comentarios verbales, contacto físico o de otra conducta no apropiada, y no será tolerado.
- Las personas de la Institución tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.





- Tratarse unos a otros con dignidad y respeto incluye el respetar la privacidad de cada uno. Por lo que se reconoce y comprende la importancia de equilibrar la vida personal y su conexión con el trabajo.
- La información personal y confidencial de tus compañeros de trabajo, debe ser respetada y no ser motivo de burlas o de actos que sean desaprobados por este código.
- No debes aprovecharte injustamente de nadie a través de manipulaciones, artificios, abuso de información privilegiada, presentación errónea de hechos o cualquier otra práctica de trato injusto, o que afecte a terceros.
- No se tolerará ninguna conducta violenta o amenazas de violencia como: comportamiento peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acecho.
- Aquellos que violen ésta política serán sujetos a una acción disciplinaria, incluyendo un posible despido del trabajo por acciones que se encuentren tipificadas en la ley. Si consideras o te enteras que un compañero/a ha sufrido hostigamiento laboral debes notificarlo de inmediato.

## 6.4 Principio de la No Discriminación

- El Instituto se encargara de mantener un ambiente saludable, justo, armonioso y agradable para todos
- Impulsar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres
- Difundir una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.
- En el Instituto no se acepta que las personas sean objeto de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.





## 7. Responsabilidades.

Como servidoras y servidores públicos, reconocemos que el incumplimiento del Código de Ética, incluyendo nuestra obligación de informar sobre violaciones o para cooperar en cualquier investigación de presuntos violaciones, rompe nuestra confianza con nuestros usuarios y nos abre a la acción individual disciplinarias, incluyendo el despido, y tal vez a la responsabilidad legal.

De todo el personal de la Institución se espera que se familiaricen con los principios del Código y cumplan con ellos en todo momento. Cada persona es responsable de ser vigilante y de reportar cualquier violación o sospecha de violaciones de estos principios, ya sea a través de las relaciones normales de reporte de informes a cualquier miembro de la dirección, o a través de la línea de ética. Todas las personas deben hablar o tomar medidas en caso que tengan conocimiento de cualquier actividad potencialmente ilegal, inmoral, o fraudulenta, Cada servidora o servidor público certifica con el cumplimiento de este Código con la firma de una Carta Compromiso. También se nos puede pedir periódicamente certificar nuestro cumplimiento con el Código o políticas específicas en materia equidad de género y no discriminación.



## 8. Carta compromiso

### CARTA COMPROMISO

Instituto Nacional de Migración

Presente

Hago constar y acepto que he leído el Código de Ética y Conducta y que comprendo en todos sus términos la Misión, Visión y Valores, los cuales admito como norma interna en el ejercicio de la actividad profesional que desarrollaré en esta organización, enterado/a de las responsabilidades que conlleva el incumplimiento a éstos y me comprometo a realizar mis acciones, bajo estos lineamientos de conducta.

## 9. Comentarios al Código de Conducta del Instituto Nacional de Migración

El Código de Conducta del Instituto Nacional de migración esta orientado fundamental para el combate a la corrupción y define los principios en los que se debe de basar el actuar de los servidores públicos.

En la primera parte menciona los 12 valores del Código de Ética del Servidor Público y da una definición de cada uno de estos.

Introduce aspectos de planeación estratégica establece la la visión y la misión y los objetivos del Instituto

La estructura del Código se compone de 10 puntos, en cada uno de ellos es se establece un compromiso específico.



1. Apego a las leyes y normas vigentes
2. Trabajo en equipo
3. Manejo de información
4. Contacto al público
5. Conflictos de interés
6. Horarios de trabajo
7. Imparcialidad política en la función pública
8. Seguridad y prevención
9. Salud Higiene y medio ambiente
10. Manejo de recursos Institucionales

Para la incorporación de la perspectiva de género se tiene lo siguiente:

## **Lenguaje de género incluyente en el Código de Ética**

No cuenta con un lenguaje incluyente por lo que se propone se tome en consideración. Desde el nombre del Código de Ética, el cual sólo está referido al Servidor Público, excluyendo a las mujeres quienes se identificarían como Servidoras Públicas o también se podría establecer como Código de Ética del Servicio Público o Código de Ética del personal del Servicio Público.

En el desarrollo del documento se utiliza la palabra compañeros únicamente se debe de sustituir por compañeras y compañeros o compañeros/as

También se habla de funcionarios en masculino debe decir funcionario y funcionario o funcionaria/o.



## Enfoque de género en la carta de presentación

Si se cuenta con una carta de presentación de la alta dirección pero es importante que se destaque la incorporación de la perspectiva de género en el Código de Conducta que se está presentando.

La carta esta dirigida al Servidor Público quedando excluidas las mujeres por lo que la carta se debe de dirigir a las Servidoras y Servidores Públicos.

## Principios de equidad de género y no discriminación

Los principios no se encuentra explícitos en el código de ética este está más bien enfocado al combate a la corrupción.

Hay que destacar que menciona respeto a derechos humanos sin embargo no hace énfasis en los derechos de las mujeres esto es importante ya que las mujeres migrantes están consideradas como un grupo altamente vulnerable en el enfoque de género

En el apartado 3.2 APEGO A LAS LEYES Y NORMAS VIGENTES.

Aquí se sugiera incluir también como instrumento internacional de los derechos humano s de las mujeres la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW

Si incluye algunas conductas orientadas a los principios de la no violencia y la no discriminación como se presenta a continuación

En el apartado 3.3 TRABAJO EN EQUIPO





Debo:

Fomentar en mi trato diario una actitud de compañerismo, de tal forma que mi entorno laboral se presente armonioso y pacífico

Aquí se contempla el principio de la no violencia

Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia mis compañeras y compañeros sin discriminarlos por razones de edad, sexo, etnia, estado civil, condiciones socioeconómicas o capacidades diferentes.

Aquí se contempla el principio de la no discriminación

No debo:

Menospreciar el trabajo, las opiniones e ideas de mis compañeros

Aquí se contempla el principio de la no violencia

En el apartado 3.5 CONTACTO CON EL PÚBLICO

Debo.

Eliminar cualquier tipo de rechazo o discriminación hacia el público por motivos de edad, sexo etnia, estado civil, religión, preferencias políticas, preferencias sexuales, condición socioeconómica o capacidades diferentes.

Aquí se contempla el principio de la no discriminación



No debo:

Faltar al respeto a los usuarios y usuarias ni cometer, bajo ninguna circunstancia o pretexto, actos de amenaza y hostigamiento.

Aquí se contempla el principio de la no violencia.

Se identificó que si se contemplan conductas orientadas a los principios de la No violencia y la No discriminación,

Se recomienda incluir conductas orientadas al principio de la igualdad de oportunidades y de trato así como del principio de equidad.

Estas se pueden incluir el interior de los incisos ya considerados o poder incluir algún inciso nuevo que podría ser por ejemplo RELACIONES CON EL PERSONAL, o también establecer un inciso específico de EQUIDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ASI COMO RESPETO A LA DIVERSIDAD.

## **Responsabilidades.**

Incluye en al Anexo A: Aplicación del Código de Conducta, donde se hace referencia a quienes deben de sujetarse al Código y la motivación a canalizar sus inquietudes o denuncias pero no se especifica sobre aspectos de violencia y hostigamiento.



## Carta Compromiso

El documento consultado no hace mención a la existencia de alguna carta compromiso o una forma de asegurar el conocimiento, entendimiento y aplicación por parte de las servidoras y servidores públicos.



INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER  
 PASEO RÍO SONORA Y COMONFORT | (662) 2120340 y 2127914  
 HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO | www.sonora.gob.mx



Programa de Fortalecimiento a la  
 Transversalidad de  
 la Perspectiva de Género.

## Anexo: Código de ética del Instituto Nacional de Migración

### CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

Diciembre, 2003



# PRESENTACIÓN

Estimado Servidor Público del INM

El Instituto Nacional de Migración es una organización que proyecta la imagen de México en el exterior, por lo que tiene el compromiso y la obligación de impulsar y mejorar día a día sus niveles de calidad.

Brindar un servicio eficiente, con principios éticos bien definidos y con pleno apego a derecho, pondrá a nuestra institución a la altura de los estándares mundiales, dándole a México reconocimiento y confianza nacional e internacional.

El ejercicio de la función pública tiene como primer y último fin el bienestar de la sociedad. Hay principios como la integridad, la justicia y la honradez que son fundamentales para regir la acción gubernamental.

Quienes trabajamos en el sector público, tenemos la obligación de conducirnos y actuar con responsabilidad, ética y transparencia en todo momento, promoviendo de esta manera que el Instituto cumpla cabalmente con sus objetivos.

El Código de Conducta del INM que tienes en tus manos es una excelente oportunidad de reflexión que te permitirá comprobar lo valioso que es tu desempeño para el buen funcionamiento, desarrollo y futuro del Instituto. Te invito a dar tu mayor esfuerzo para que nuestro Código de Conducta tome plena vigencia y para que éste esfuerzo contribuya a construir un México mejor.





## 2. ¿QUÉ ES EL INM?

*El Instituto Nacional de Migración es un órgano técnico desconcentrado que tiene por objeto la planeación, ejecución, control, supervisión y evaluación de los servicios migratorios, así como el ejercicio de la coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que concurren en la atención y solución de los asuntos relacionados con la materia.*

### **MISIÓN**

Contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país, mediante el ejercicio de las facultades que en materia migratoria le confieren la Ley General de Población, su Reglamento y demás disposiciones jurídico-administrativas aplicables.

### **VISIÓN**

Ser un órgano respetuoso de la dignidad y derechos humanos de los migrantes; que facilite a los extranjeros el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones a su cargo; que contribuya al fortalecimiento de la seguridad y soberanía nacionales; que se caracterice por un desempeño ágil, honesto, confiable, imparcial y tolerante de sus servidores públicos, al igual que por el constante mejoramiento de sus sistemas, métodos y medios regulatorios.

### **OBJETIVO**

Facilitar los flujos de personas que favorezcan el desarrollo económico, social y cultural del país, así como coadyuvar de manera efectiva en la salvaguarda de la seguridad y soberanía nacionales, en estricto apego a la ley y con pleno respeto a los derechos humanos de los migrantes.





### 3. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INM

*El Código de Conducta del INM se elaboró con base en las líneas estratégicas que prevé el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, consistentes en prevenir y abatir las prácticas de corrupción e impunidad e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública, con el propósito de asegurar a la ciudadanía certidumbre en cuanto a las actividades de las instituciones de gobierno, la calidad de sus servicios y un cambio de actitud del servidor público, garantizando su profesionalización y honestidad.*

En su elaboración también fue consultado el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, el cual recoge el propósito y el compromiso de formar servidores públicos con principios y valores éticos en su desempeño cotidiano, y en estricto apego a la normatividad que rige el ejercicio de la función pública.

El Código tiene como propósito definir los principios que deben guiar las acciones de los servidores públicos del INM, así como elevar los niveles éticos del personal.

El presente Código es de observancia general para todos los servidores públicos del INM y debe ser asumido como un compromiso personal que tiene como objetivo lograr que las funciones del Instituto se desarrollen en un ambiente de confianza y credibilidad.





### 3.1. CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

En este Código se plasman reglas claras para que en la actuación de los 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.

Dada la importancia de este documento que emana de una Ley Federal, los funcionarios del INM debemos y tenemos la obligación de aplicarlo en nuestras actividades diarias. Los principios de este Código son:

#### BIEN COMÚN

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben 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 su juicio y conducta, intereses que pueden perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

#### INTEGRIDAD

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de ésta 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.







## **HONRADEZ**

El servidor público no deberá utilizar su cargo para obtener algún provecho o ventaja a favor suyo o de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

## **IMPARCIALIDAD**

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

## **JUSTICIA**

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir, para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

## **TRANSPARENCIA**

El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

La transparencia en el servicio público también implica que se haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

## **RENDICIÓN DE CUENTAS**

Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.





Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

### **ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO**

Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.

Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

### **GENEROSIDAD**

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible, solidaria, de respeto y de apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.

Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades diferentes, los miembros de nuestras etnias y quienes sufran de una carencia.

### **IGUALDAD**

El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su edad, sexo, etnia, religión, preferencia política o sexual.

No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tienen para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.





## RESPECTO

El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento, los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

## LIDERAZGO

El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios de la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la Institución Pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeña, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público.

El servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

## 3.2 APEGO A LAS LEYES Y NORMAS VIGENTES

*Contar con leyes y normas que rijan nuestras acciones en la sociedad facilita el desempeño cotidiano de nuestras labores, ya que dichos lineamientos nos proporcionan pautas específicas de comportamiento.*

### Debo:

- Respetar y cumplir los mandatos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ser la Ley Fundamental y Suprema del Estado Mexicano, así como los principios señalados en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sus leyes afines, y los lineamientos del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, como instancia máxima de la cual depende el INM.





- Conocer y aplicar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, la Ley Federal de Responsabilidades del Servidor Público, la Ley General de Población y su Reglamento, la Ley de Nacionalidad, el Manual de Trámites Migratorios y los Acuerdos Delegatorios de Facultades, así como las demás leyes y normas vigentes en materia migratoria para atender y resolver de manera eficiente y transparente los asuntos que me han sido encomendados.
- Ser congruente en mis acciones cotidianas con los principios que establece el Código de Ética del Servidor Público.
- Actuar con transparencia, honradez y justicia para fortalecer así la confianza de los ciudadanos hacia el INM.

**No debo:**

- Hacer uso inadecuado de mi cargo o nombramiento.
- Presentar impuntualmente o sin veracidad mi declaración patrimonial y demás requerimientos de esta índole.

### 3.3. TRABAJO EN EQUIPO

*Parte fundamental del desempeño laboral que desarrollamos en el INM depende de nuestra capacidad de adaptación y de la forma en la cual interactuamos con nuestros compañeros de trabajo.*

**Debo:**

- Fomentar en mi trato diario una actitud de compañerismo, de tal forma que mi entorno laboral se presente armonioso y pacífico.





- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia mis compañeros, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, etnia, estado civil, condición socioeconómica o capacidades diferentes.**
- Auxiliar y orientar a mis compañeros, sobre todo en momentos críticos como enfermedad, muerte de algún familiar o excesiva carga de trabajo.**
- Resolver los conflictos y las controversias que pudieran presentarse, de una forma respetuosa y serena, considerando que toda disyuntiva puede resolverse con base en el diálogo y la negociación.**
- Estar consciente en todo momento de que una actitud de compañerismo y de trabajo en equipo facilita mis relaciones laborales y el desarrollo positivo de la institución para la cual trabajo.**
- Respetar las jerarquías establecidas dentro del organigrama del INM.**

**No debo:**

- Mostrar actitud negativa alguna que genere malestar o desaliento.**
- Mentir para meter a otros en problemas.**
- Juzgar o entrometerme en las labores de otros compañeros.**
- Quebrantar las reglas que existen dentro del lugar de trabajo, imposibilitando así la existencia de un ambiente agradable.**
- Menospreciar el trabajo, las opiniones e ideas de mis compañeros.**
- Apropiarme de las iniciativas de mis compañeros y presentarlas como propias**





### 3.4. MANEJO DE INFORMACIÓN

*El INM apoya y fomenta la transparencia de la información que genera el gobierno, pues es una forma eficaz de combatir la corrupción y hacer transparente la gestión del gobierno al ofrecer a la sociedad el acceso ordenado a la información que genera, siempre que ésta no sea de carácter reservado o confidencial.*

#### **Debo:**

- Ofrecer a la sociedad mecanismos adecuados para el acceso libre y transparente a la información que genera el INM.
- Resguardar y proporcionar información con responsabilidad, ética profesional y apego a las disposiciones legales vigentes.
- Solidarizarme y comunicarme adecuadamente con las áreas involucradas en el manejo de información interna.
- Utilizar los conductos autorizados para la divulgación de la información.

#### **No debo:**

- Dejar sin resguardo ni protección la información que se maneja para evitar un mal uso de la misma.
- Hacer declaraciones o comentarios públicos relacionados con nuestra Institución, incluyendo opiniones orales (en radio, televisión, foros) y escritas (en periódico, revistas, libros, correo electrónico) que puedan resultar inapropiadas o negativas para el INM. En caso de ser necesaria una declaración, ésta deberá ser aprobada por las autoridades competentes.





- Dejar de informar oportunamente a los ciudadanos sobre la competencia y el alcance de sus peticiones, denuncias y quejas, utilizando los conductos más adecuados para ello.
- Ignorar o postergar el seguimiento, atención y respuesta oportuna e imparcial a todas las peticiones realizadas por los ciudadanos. Lo anterior, de acuerdo con mis responsabilidades y funciones.
- Faltar al respeto a los usuarios ni cometer, bajo ninguna circunstancia o pretexto, actos de amenaza u hostigamiento.

### 3.6. CONFLICTOS DE INTERÉS

*La integridad y la honradez son dos principios que el INM busca infundir en su personal como una estrategia para combatir la corrupción.*

**Debo:**

- Reconocer que cualquier situación en la que los funcionarios del INM obtengamos un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que nos corresponde por nuestro cargo, puesto o comisión que ejercemos, representa un conflicto de interés.
- Evitar en todo momento aceptar sobornos o cualquier tipo de retribución para facilitar servicios migratorios o para influir en las decisiones como servidor público del INM.
- Reportar cualquier anomalía que se identifique sobre privilegios o concesiones que favorezcan a algún contratista o proveedor.
- Evitar situaciones en las que los intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del INM o de terceros; así como las que pueden interferir en el desarrollo de las actividades del Instituto.





**No debo:**

- Aceptar ningún tipo de regalo por haber realizado satisfactoriamente mi trabajo.
- Influir en decisiones importantes ajenas a las de mi competencia.
- Ofrecer servicios al INM que sean ajenos a mi responsabilidad dentro de éste.
- Ofrecer servicios a nombre del Instituto a beneficio mío o de un tercero.

### 3.7. HORARIO DE TRABAJO

Los funcionarios del INM tenemos la obligación de emplear el tiempo de trabajo únicamente para dar cumplimiento a las funciones que nos han sido encomendadas.

**Debo:**

- Entregar al INM un día completo de trabajo a cambio de un día completo de salario.
- Respetar y cumplir los horarios establecidos para la entrada, la salida y los tiempos destinados para la comida, con la finalidad de potenciar un mejor ejercicio de las funciones del INM.
- Utilizar el horario laboral únicamente para tareas relacionadas con el cumplimiento de nuestras funciones.
- Solicitar previamente los permisos a la autoridad correspondiente, para cambiar o modificar los horarios antes mencionados, siempre y cuando estos sean ocasionados por causas de fuerza mayor.





### 3.8. IMPARCIALIDAD POLÍTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

*Todos los ciudadanos tenemos el derecho de formar parte de cualquier grupo o asociación; no obstante, tenemos la obligación de no mezclar el trabajo que desempeñamos en el INM con el resto de labores que hacemos diariamente.*

#### Debo:

- Reconocer que mi participación en algún partido o asociación política, religiosa o de cualquier índole, siempre debe ser a título personal y no debe interferir con mis actividades dentro del INM, ni con la imagen de nuestra institución.

#### No debo:

- Participar a nombre del Instituto en manifestaciones o grupos con intereses definidos.
- Hacer que mi participación en el sindicato signifique un detrimento en el cumplimiento de mis obligaciones como servidor público del INM.
- Hacer proselitismo político ni religioso al interior del Instituto.
- Valerme de mi cargo o rango jerárquico para obligar a mis compañeros a participar en actividades políticas o religiosas.
- Utilizar equipo de trabajo para la realización de actividades políticas o religiosas.





### 3.9. SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

*La cultura de la prevención es fundamental para el correcto desempeño de nuestras labores como servidores públicos del INM, pues mantener una conducta adecuada aún en las ocasiones más extraordinarias conllevará a conservar un ambiente laboral seguro.*

#### **Debo:**

- Conocer y cumplir estrictamente todas las regulaciones y disposiciones de seguridad establecidas para los casos de emergencias, siniestros o accidentes.
- Portar el gafete de identificación en un lugar visible dentro de las instalaciones del Instituto para facilitar el reconocimiento de extraños en las áreas de trabajo.
- Reportar toda situación que pueda ser riesgosa para la seguridad, salud e higiene en el Instituto.
- Obedecer en todo momento las disposiciones del personal encargado de seguridad, aún en aquellos casos en que sus disposiciones parezcan salir de lo cotidiano, ya que se puede tratar de simulacros o de casos especiales para resguardar la integridad del Instituto o su personal.
- Resguardar con confidencialidad, en la medida de lo posible, los sistemas de cómputo, documentos y archivos oficiales, así como las claves de acceso e identificaciones del INM, siempre que una evacuación sea anunciada con prudente anticipación.
- Usar el uniforme en todo momento, así como hacer un buen uso de la investidura que porto, en el caso concreto que sea oficial migratorio.





### 3.10. SALUD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE

*Los funcionarios del INM debemos evitar en todo momento poner en riesgo nuestra salud o la de nuestros compañeros. Debemos recordar que la higiene es un buen método para evitar enfermedades y de igual forma refleja la imagen de cada uno de nosotros. Finalmente, debemos tomar en cuenta que el cuidado del medio ambiente repercute en el bienestar de todos.*

#### **Debo:**

- Evitar conductas que pueden molestar o afectar el correcto desempeño de otras personas, especialmente el fumar en áreas no designadas para tal actividad.
- Cuidar la buena presentación y el aseo personal, bajo la convicción de que la apariencia de los funcionarios del INM refleja la imagen pública de la Institución.
- Mantener limpio y ordenado mi lugar de trabajo.
- Utilizar materiales reciclables, tales como las hojas de papel, en los casos que resulte pertinente.
- Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica del INM. Es mi responsabilidad apagar la luz y cualquier aparato eléctrico cuando no se esté haciendo uso de él.

#### **No debo:**

- Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias tóxicas al interior del Instituto ni asistir al trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de cualquier estupefaciente.
- Comer o dejar alimentos en mi área de trabajo.





### 3.11 MANEJO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES

*Para el INM es de gran importancia que el uso de los recursos con los que cuenta sean utilizados de manera eficiente y transparente con el fin de dar pleno cumplimiento a los fines y metas institucionales.*

**Debo:**

- Hacer un uso responsable, transparente e imparcial de todos los recursos materiales, humanos y financieros del INM; trabajando siempre bajo principios de optimización, racionalidad y ahorro.
- Cuidar y utilizar racionalmente todos los recursos materiales (mobiliario, papelería, teléfonos) ubicados en las oficinas y cumplir con la finalidad asignada para cada uno de ellos.
- Comprobar puntualmente los recursos financieros que me son asignados, ya sea para cumplir con una comisión oficial o para realizar alguna adquisición de conformidad con las leyes y normas correspondientes.
- Usar los servicios de Internet dentro de las instalaciones para asuntos relacionados con las tareas propias de la Institución, así como utilizar la red de telefonía para comunicarme al interior del INM.
- Revisar continuamente la lista de proveedores y contratistas inhabilitados para no establecer un trato oficial con alguno de ellos.

**No debo:**

- Utilizar la credencial o papelería oficial del INM para beneficio personal o para perjudicar a terceros.
- Hacer mal uso de los vehículos oficiales.
- Instalar en los equipos de cómputo del INM programas sin licencia, como son los de juegos o música.
- Utilizar las instalaciones del INM para ningún acto de comercio.



## **ANEXO A: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

El Código de Conducta es de aplicación obligatoria. Se instruye a todos los Coordinadores, Delegados Regionales, Directores Generales, Subdirectores y Jefes de Departamento a aplicar una estricta observancia del Código de Conducta.

Las autoridades antes señaladas deben tomar las medidas pertinentes, a efecto de divulgar y dar a conocer a todos los servidores públicos del INM el presente Código, independientemente de su jerarquía y de las áreas a su cargo, quedando bajo su responsabilidad supervisar la observancia y aplicación de éste.

Asimismo se les instruye a canalizar las inquietudes o denuncias del personal a su cargo a las autoridades correspondientes.





## **ANEXO B: LISTADO DE DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Ley General de Población y su Reglamento.
- Ley de Nacionalidad.
- Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.
- Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006.
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.
- Manual de Trámites Migratorios.
- Acuerdos Delegatorios de Facultades.





## **ANEXO C: ARTÍCULO 8**

### **DE LA LEY FEDERAL DE RESPON- SABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

#### **Artículo 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:**

- I.** Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II.** Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III.** Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;
- IV.** Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;
- V.** Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- VI.** Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
- VII.** Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra





cable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión. Habrá intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión. Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

**XIII.** Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

**XIV.** Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

**XV.** Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;

**XVI.** Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

**XVII.** Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;

**XVIII.** Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;

**XIX.** Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la Institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos.







**XX.** Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

**XXI.** Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

**XXII.** Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

**XXIII.** Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

**XXIV.** Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servidor público.

El incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.





## BIBLIOGRAFIA

Ley de Igualdad Salarial y Discriminación en la Compensación

Consultado el 12 de noviembre de 2010

<http://www.eeoc.gov/spanish/types/epa.html>

Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo

Consultado el 12 de noviembre de 2010

<http://www.eeoc.gov/spanish/>

Revista pensamiento jurídico feminista

Consultado el 13 de noviembre de 2010.

<http://pensamientojuridicofeminista.org/creditos.html>

Consultado el 13 de noviembre de 2010.

[http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=editoriales&id\\_rubrique=12&id\\_article=](http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=editoriales&id_rubrique=12&id_article=)

[17](#)

De León Beltrán Isaac, Jaramillo Restrepo Diego. Bases para la elaboración de un código de ética organizacional en el sector privado, Borradores de Método. No XX. Junio 15 de 2006. Editor Fundación Método Colección Evaluación.

Cortina, Adela. Ética de la empresa. Ed Trotta. Valladolid. 1998.