



**CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LAS PERSONAS
SERVIDORAS PÚBLICAS DEL SISTEMA ESTATAL PARA
EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**



Marzo 2025.

ÍNDICE

I.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	4
II.	OBJETIVO	5
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.	6
IV.	GLOSARIO	6
V.	PRINCIPIOS, VALORES, COMPROMISOS Y REGLAS DE INTEGRIDAD.	7
VI.	MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN	10
VII.	COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD	11
VIII.	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA.	13
IX.	PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	14
X.	TRANSITORIOS	14
XI.	LEYES SUPLETORIAS	15

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la elaboración de este documento, se deben considerar las normativas y disposiciones legales que regulan las conductas éticas en el ámbito público, tanto a nivel nacional como en el estado de Tlaxcala.

A continuación, se presenta un desglose de la normativa aplicable:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 1º: Establece que todas las personas en México tienen los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales, y que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar esos derechos.

Artículo 6º y 7º: Establecen el derecho a la libertad de expresión y acceso a la información, fundamentales para garantizar la transparencia y rendición de cuentas.

Artículo 113: Regula el Sistema Nacional Anticorrupción, promoviendo la prevención y sanción de actos de corrupción dentro del ámbito público.

Ley General de Responsabilidades Administrativas:

Regula las responsabilidades de los servidores públicos y los actos de corrupción. Establece las obligaciones éticas de los servidores públicos, las cuales deben ser observadas por todos los empleados del sector público, incluyendo los principios de imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

Regula la transparencia en la gestión pública, estableciendo las bases para que la ciudadanía pueda acceder a la información del gobierno. Este principio es clave en la elaboración del Código de Conducta, ya que la transparencia es uno de los principios esenciales que deben regir el comportamiento de los servidores públicos.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.

Artículo 107: Establece las bases para la organización del poder público y los derechos de los ciudadanos dentro del estado de Tlaxcala. Asegura que la administración pública estatal debe regirse bajo principios de legalidad, transparencia y eficacia.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala.

Regula la estructura y funcionamiento de las dependencias y entidades de la administración pública estatal. Establece principios de eficiencia, legalidad, honestidad y respeto a los derechos humanos en el ejercicio de las funciones públicas.

Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Tlaxcala.

Regula los mecanismos de prevención, detección y sanción de actos de corrupción en el ámbito estatal. Proporciona las bases para la creación de políticas de integridad, transparencia y ética pública dentro de las dependencias gubernamentales del estado.

Código de Ética de la Administración Pública Estatal de Tlaxcala.

Establece los principios y reglas de comportamiento ético que deben seguir los servidores públicos en el estado. Abarca la honestidad, la imparcialidad, la responsabilidad, la transparencia y el respeto hacia los derechos humanos, alineando a las dependencias y entidades con los valores éticos del gobierno estatal.

Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Tlaxcala.

Regula las funciones y responsabilidades de la Secretaría de la Función Pública, encargada de promover la ética, la transparencia y la prevención de la corrupción dentro de la administración pública estatal.

Guía para la Elaboración del Código de Conducta de la Administración Pública Estatal de Tlaxcala.

Proporciona directrices detalladas para la creación de los códigos de conducta en las diferentes dependencias y entidades del gobierno estatal, asegurando que el comportamiento de los servidores públicos se alinee con los valores éticos y de integridad establecidos en la ley.

Normativas Relacionadas con la Igualdad de Género y No Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Establece las bases para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida pública y privada. Promueve la erradicación de la discriminación y el hostigamiento por razón de género.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Proporciona el marco jurídico para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual, que son situaciones que deben ser atendidas dentro de cualquier código de conducta.

Otras Normas Aplicables

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala.

Regula las responsabilidades y obligaciones de los servidores públicos del estado de Tlaxcala, incluyendo la prohibición de actos de corrupción, abuso de poder, y la exigencia de actuar con transparencia y en cumplimiento con los principios éticos.

2. Reglamento Interno de la Secretaría de la Función Pública del Estado de Tlaxcala.

Complementa la Ley General de Responsabilidades Administrativas y establece los procedimientos para la supervisión del cumplimiento de las responsabilidades éticas y legales de los servidores públicos.

La creación del Código de Conducta se basa, por lo tanto, en un marco normativo amplio que abarca tanto la legislación federal como estatal, incluyendo leyes de transparencia, de anticorrupción, de igualdad de género y de derechos humanos, para asegurar que todos los servidores públicos del actúen de manera ética y responsable, garantizando la confianza de la ciudadanía en el desempeño del organismo.

II. OBJETIVO

El objetivo del Código de Conducta es establecer una guía clara y precisa sobre el comportamiento ético esperado de todas los servidores públicos que laboran en el Organismo, garantizando que sus acciones y

decisiones estén alineadas con los principios de integridad, transparencia, respeto, y justicia. Este documento busca fomentar una cultura organizacional basada en el cumplimiento de los valores fundamentales de la administración pública estatal, contribuyendo a la creación de un entorno laboral que promueva el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, y la prevención de cualquier forma de corrupción, discriminación, hostigamiento o acoso.

Asimismo, esta norma tiene como fin asegurar que los servidores públicos actúen con profesionalismo, responsabilidad y vocación de servicio, impulsando la misión y visión del SEDIF, que busca el bienestar y desarrollo integral de las familias del Estado. A través de la aplicación de este Código, se pretende fortalecer la confianza de la sociedad, promoviendo un ambiente en el que el personal cumpla con sus obligaciones de manera ética, eficiente y orientada al logro de los objetivos y metas establecidas.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.

Este Código de Conducta es de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión dentro del SEDIF. Asimismo, será de cumplimiento para el personal que preste servicios de carácter temporal, como lo son pasantes, prestadores de servicio social y cualquier persona que colabore sin ser servidor público formal.

IV. GLOSARIO

Acoso Laboral: es el hostigamiento sistemático en el trabajo mediante humillaciones, amenazas o exclusión, con el fin de dañar la dignidad y estabilidad de la víctima. Puede ser ejercido por superiores, compañeros o subordinados, afectando la salud y el ambiente laboral.

Acoso Sexual: cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecta la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidante, hostil o humillante. Puede incluir comentarios, insinuaciones, tocamientos, gestos, propuestas indebidas o coacción en cualquier ámbito, especialmente en el laboral, educativo o social.

Austeridad: Principio de usar los recursos de manera eficiente, evitando el derroche y el gasto innecesario.

Código: Conjunto de normas que regulan el comportamiento o las acciones dentro de un contexto determinado.

Conflicto de Interés: Un conflicto de intereses es cuando un interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios de la persona servidora pública pueda afectar el desempeño imparcial, objetivo de sus funciones.

Corrupción: Abuso de poder o recursos públicos para obtener beneficios personales, afectando la justicia y la transparencia.

Discriminación: Trato desigual o injusto hacia una persona o grupo por características como raza, género o religión.

Ética: Conjunto de principios y valores que guían lo correcto e incorrecto en el comportamiento humano.

Género: Características sociales y culturales asociadas a ser hombre, mujer o persona no binaria, más allá de lo biológico.

Hostigamiento Laboral: Forma de violencia que se manifiesta en conductas verbales o físicas que afectan la salud, la integridad, la autoestima, la libertad o la seguridad de las personas.

Hostigamiento Sexual: Conducta de connotación sexual que incomoda, humilla o molesta a una persona. Se puede expresar a través de conductas verbales, físicas o ambas.

Mentoría: Relación de apoyo en la que una persona más experimentada guía a otra en su desarrollo personal o profesional.

Norma: Regla o directriz que regula comportamientos o procedimientos dentro de un grupo o sociedad.

Organismo: Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia.

V. PRINCIPIOS, VALORES, COMPROMISOS Y REGLAS DE INTEGRIDAD.

PRINCIPIOS.

Buscan garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera justa, equitativa y transparente, y sirven como base para la implementación de políticas y acciones que favorezcan el bienestar colectivo, siendo:

- **Respeto a los Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
- **Legalidad:** En el ejercicio de las funciones institucionales, se deberá observar en todo momento el cumplimiento estricto del marco jurídico aplicable, garantizando que todas las actuaciones se apeguen a la ley, normas y reglamentos vigentes.
- **Honradez:** Las y los servidores públicos deberán conducirse con integridad, rectitud y apego a los principios éticos, absteniéndose de obtener beneficios personales o de terceros a costa del interés público, y evitando cualquier forma de corrupción o abuso de poder.
- **Lealtad:** Implica actuar con compromiso y fidelidad hacia la institución y los principios que la rigen, priorizando el interés general sobre intereses personales o de grupo, y preservando en todo momento la confianza depositada por la ciudadanía.
- **Imparcialidad:** Las decisiones y acciones institucionales deberán ser tomadas sin prejuicios, favoritismos ni intereses ajenos al bien común, garantizando un trato justo, equitativo y sin discriminación a todas las personas.
- **Eficiencia:** La institución tiene la responsabilidad de administrar los recursos públicos de manera óptima, asegurando que estos se utilicen racionalmente para alcanzar los objetivos establecidos con el menor costo posible y en el menor tiempo requerido.
- **Eficacia:** Es el deber de cumplir con los fines institucionales de manera oportuna y con resultados concretos, asegurando que los servicios y acciones respondan a las necesidades sociales y contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

- **Transparencia:** Todas las actividades institucionales deberán ser accesibles, claras y comprensibles para la ciudadanía, promoviendo la rendición de cuentas, el acceso a la información pública y la apertura en la toma de decisiones.

VALORES.

Son las creencias, cualidades o virtudes que guían el comportamiento personal y colectivo. Son las características éticas que las personas consideran fundamentales para una convivencia armónica, como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la equidad. Los valores son los que motivan y orientan las decisiones y comportamientos hacia lo correcto y lo justo, dentro del ámbito institucional y social.

- **Respeto:** Es el principio institucional que promueve el reconocimiento de la dignidad, los derechos y las diferencias de todas las personas, fomentando un ambiente de inclusión, cordialidad y trato digno tanto dentro como fuera de la organización.

- **Liderazgo:** Es la capacidad de guiar, inspirar y tomar decisiones responsables para alcanzar los objetivos institucionales, promoviendo la mejora continua, el compromiso con el servicio público y el desarrollo de equipos de trabajo con visión y responsabilidad social.

- **Cooperación:** Se refiere a la disposición institucional para trabajar de manera conjunta, coordinada y solidaria entre áreas, niveles de gobierno, organismos y ciudadanía, a fin de generar sinergias que fortalezcan el cumplimiento de las metas comunes.

- **Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico:** Es el compromiso institucional de proteger, conservar y promover el patrimonio cultural y el medio ambiente, integrando prácticas sostenibles en las políticas públicas y en la operación cotidiana, en beneficio de las generaciones presentes y futuras.

COMPROMISOS.

Son los acuerdos o responsabilidades asumidas por las personas para cumplir con los principios y valores establecidos dentro de la organización. Implican la voluntad de actuar de acuerdo con normas éticas, con el propósito de alcanzar los objetivos comunes y promover un ambiente de trabajo basado en la confianza, la justicia y la igualdad. Los compromisos refuerzan la obligación de adherirse a los principios éticos y contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

REGLAS DE INTEGRIDAD.

Son normas específicas que definen el comportamiento ético esperado dentro de una organización. Estas reglas aseguran que las acciones y decisiones de los servidores públicos se alineen con los principios y valores fundamentales, promoviendo la transparencia, la honestidad y la justicia. Las reglas de integridad sirven para prevenir conductas inapropiadas, como la corrupción, y garantizan que los servicios proporcionados a la ciudadanía se realicen con el más alto nivel de ética profesional.

Austeridad y Responsabilidad.

Todos los servidores públicos del SEDIF deben actuar con el máximo respeto por los recursos públicos. La austeridad implica la utilización eficiente de los recursos asignados, evitando el derroche y asegurando que cada acción esté orientada al cumplimiento de los objetivos. La responsabilidad, por su parte, exige asumir de manera consciente y honesta el impacto de las decisiones tomadas en el bienestar social.

Respeto a los Derechos Humanos.

El SEDIF está comprometido con la promoción y defensa de los derechos humanos en todas sus áreas de intervención. Los servidores públicos deberán garantizar que cada persona atendida reciba un trato digno, respetuoso, sin discriminación, y con un enfoque inclusivo que favorezca el ejercicio pleno de sus derechos, sin distinción de género, etnia, orientación sexual, religión, entre otros.

Prevención de la Corrupción.

La integridad y la ética pública son fundamentales en el desempeño de nuestras funciones. El personal del SEDIF debe prevenir, detectar y denunciar cualquier acto de corrupción, evitando en todo momento el abuso de poder, el enriquecimiento ilícito y la transgresión de las normas establecidas para asegurar el buen uso de los recursos públicos.

Las conductas que se consideran corruptas incluyen, pero no se limitan a: *soborno, enriquecimiento ilícito, fraude, nepotismo, abuso de poder, desvío de recursos, conflictos de interés, manipulación de licitaciones.*

El personal del SEDIF tiene la obligación de actuar de manera ética, siguiendo los principios de justicia, imparcialidad y transparencia, con el fin de evitar y erradicar estas conductas dentro de la institución.

Igualdad de Género.

Se promueve un ambiente laboral y social inclusivo en el que todos los individuos, sin importar su género, reciban las mismas oportunidades de desarrollo y atención. El Código de Conducta establece que se deben erradicar todas las formas de discriminación basadas en el género y garantizar que las políticas y acciones fomenten la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres, hombres y personas de género diverso.

No Discriminación.

El SEDIF se compromete a eliminar cualquier forma de discriminación, ya sea por origen étnico, situación económica, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición personal. Se espera que todos los servidores públicos actúen con apertura y equidad, promoviendo un entorno libre de prejuicios y estigmas.

Prevención de Hostigamiento y Acoso.

El Código de Conducta establece un compromiso firme en contra del hostigamiento sexual, laboral y cualquier otra forma de acoso. Se prohíbe cualquier comportamiento que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio. Se deben establecer mecanismos claros de denuncia y protección para garantizar que las personas afectadas reciban la atención adecuada y se tomen las medidas.

El hostigamiento y acoso incluyen cualquier conducta verbal, física, psicológica o sexual que cree un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o degradante, afectando la dignidad de las personas. Estas conductas pueden ser realizadas por compañeros de trabajo, supervisores o cualquier miembro del entorno laboral e incluyen, pero no se limitan a: *comentarios inapropiados, acoso sexual, toques no deseados, comentarios sexuales, avances inapropiados o solicitudes de favores sexuales, amenazas o intimidaciones verbales o físicas, descalificación o humillación, críticas excesivas, burlas o menosprecio público con el objetivo de degradar a una persona, exclusión o aislamiento, abuso de poder o autoridad, acoso psicológico.*

El Código de Conducta prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso, promoviendo un entorno laboral respetuoso, inclusivo y seguro. Se establecen mecanismos de denuncia y protección para garantizar que los afectados reciban atención adecuada y que las situaciones sean tratadas con justicia y confidencialidad.

Transparencia y Rendición de Cuentas.

En todo momento, los servidores públicos deben actuar de manera abierta y accesible, promoviendo la transparencia en la toma de decisiones y el uso de recursos. La rendición de cuentas es una obligación fundamental, ya que permite a la ciudadanía conocer cómo se gestionan los recursos públicos y los resultados obtenidos, asegurando que las decisiones estén siempre orientadas al beneficio colectivo.

Compromiso Social.

Asumir un papel con un profundo sentido de vocación de servicio, orientado a la mejora continua de la calidad de vida de las familias del Estado. Este compromiso debe reflejarse en una actitud proactiva, empática y responsable en la atención y resolución de los problemas que enfrentan los ciudadanos, trabajando siempre con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos.

Estos principios y valores constituyen la base para la implementación de las políticas y para la actuación ética de cada servidor público en el desempeño de sus funciones. Al adherirse a estas normas de integridad, se fomenta un clima laboral y social de confianza, respeto y colaboración, propiciando una administración pública más eficiente, justa y transparente.

VI. MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La implementación efectiva del Código de Conducta depende no solo de su redacción, sino también de su conocimiento y aplicación por parte de todos los servidores públicos. Para garantizar que cada miembro del Organismo comprenda, internalice y aplique los principios y valores establecidos, se implementarán una serie de mecanismos de capacitación y difusión diseñados para promover el compromiso ético y la cultura de la integridad en el ámbito laboral.

En primer lugar, se llevarán a cabo programas de capacitación para todos los servidores públicos. Estos programas incluirán una explicación detallada del Código de Conducta, sus principios y la importancia de su cumplimiento, así como ejemplos prácticos de cómo aplicar estos principios en el desempeño de sus funciones diarias. Asimismo, por medio del Comité de Ética e Integridad se organizarán capacitaciones, en los que se profundizará en temas clave, como la prevención de la corrupción, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género, y las normativas relativas a la no discriminación y la prevención del acoso laboral y sexual.

La **socialización continua** será otro pilar fundamental en la estrategia de capacitación. Para ello, se utilizarán diversas plataformas de comunicación interna, como boletines informativos, correos electrónicos y reuniones periódicas, para recordar y reforzar las disposiciones del Código entre todos los trabajadores. Además, será accesible a través de la página oficial <https://dif.tlaxcala.gob.mx/>, permitiendo que cualquier servidor público pueda consultarlo fácilmente en cualquier momento.

A fin de promover una comprensión clara y accesible de los principios del Código, se adoptará un **enfoque inclusivo** en la redacción de los materiales de capacitación, utilizando un lenguaje sencillo, claro y libre de tecnicismos. También se integrarán recursos educativos visuales, como infografías, videos explicativos y materiales interactivos que faciliten la comprensión del contenido y fomenten la reflexión sobre la importancia de actuar conforme a estos principios.

Por otro lado, se desarrollará una estrategia de **evaluación continua** para medir el impacto de las capacitaciones y la comprensión por parte de los servidores públicos. Esta evaluación incluirá encuestas de satisfacción, exámenes de conocimientos y entrevistas individuales o grupales para identificar áreas de mejora en la implementación de los principios éticos. En caso de detectar debilidades en la comprensión o aplicación del Código, se procederá a ajustes y a nuevas rondas de formación para asegurar su efectividad.

Además, se fomentará la **participación activa** de los servidores públicos en la creación de una cultura ética dentro del Organismo. Para ello, se implementarán **programas de mentoría** en los que los servidores más experimentados de cada Dirección, acompañarán a los nuevos empleados, ayudándoles a integrar las disposiciones del Código de Conducta en su rutina laboral. Este tipo de acciones generarán un sentido de responsabilidad colectiva y promoverán el cumplimiento de los valores de integridad, transparencia y respeto.

Finalmente, el Código de Conducta será difundido al público en general y beneficiarios de los programas del SEDIF a través de los medios de comunicación establecidos que permita a la ciudadanía conocer los estándares éticos que guían la labor de los servidores públicos y, así, fomentar la confianza y la colaboración con el Organismo.

En conjunto, estos mecanismos de capacitación y difusión permitirán que el Código de Conducta sea no solo un documento formal, sino una herramienta viva que guíe el comportamiento ético y la cultura organizacional dentro del Organismo.

VII. COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD

El Comité de Ética e Integridad del SEDIF es el órgano encargado de garantizar la correcta aplicación del Código de Conducta, promoviendo y supervisando el cumplimiento de los principios éticos en el comportamiento de todas los servidores públicos. Tiene como objetivo asegurar que las acciones del personal estén alineadas con los valores fundamentales de integridad, transparencia, respeto a los derechos humanos, y no discriminación, así como fomentar una cultura de ética pública dentro de la organización.

Tiene como **objeto** velar por la correcta implementación, promoviendo su cumplimiento y evaluando su efectividad en la prevención de conductas indebidas, asegurando que todos los servidores públicos actúen con la máxima responsabilidad, justicia y ética en el desempeño de sus funciones. Además, el Comité será responsable de la evaluación de los casos de incumplimiento y de proponer las medidas correctivas necesarias para fortalecer la integridad del Organismo.

Estará integrado por trece miembros, los integrantes serán representantes de diferentes áreas del SEDIF, los miembros deberán ser servidores públicos con un historial probado de integridad, y que no tengan conflictos de interés relacionados con las funciones del Comité.

La integración del Comité será la siguiente:

1. **Presidente:** persona que supervisará el funcionamiento general del Comité.
2. **Secretario:** persona encargada de la toma de actas y la gestión de los documentos del Comité.
3. **Enlace:** persona que dará seguimiento a acuerdos y tareas propias del comité.
4. **Vocales:** Dar seguimiento a los acuerdos tomados y participar en actividades de capacitación y difusión del conocimiento ético para mejorar la actitud relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores y apoyar al secretario en el desarrollo de sus actividades

El Comité de Ética e Integridad tendrá las siguientes atribuciones:

1. **Promover el Cumplimiento del Código de Conducta:** Supervisar y garantizar que todos los servidores públicos cumplan con los principios establecidos en él.
2. **Quejas y Denuncias:** Se presentarán quejas o denuncias por posibles faltas al presente código ante la SFP.
3. **Recomendar Mejoras al Código:** Evaluar el Código de Conducta de forma periódica y proponer ajustes para mejorar su efectividad y adaptabilidad a nuevas realidades o cambios normativos.
4. **Desarrollar Planes de Capacitación:** Proponer e implementar programas de capacitación continua sobre ética pública y principios contenidos en el Código de Conducta.
5. **Fomentar la Cultura Ética:** Promover la cultura de la ética y la integridad dentro del DIF, organizando actividades y acciones que sensibilicen y fortalezcan el compromiso con los principios establecidos.

Las sesiones del Comité se llevarán a cabo bajo los siguientes lineamientos:

1. **Frecuencia de las Reuniones:** Se reunirá de manera ordinaria al menos una vez al mes y de manera extraordinaria cuando se presente un asunto urgente que requiera atención inmediata, como denuncias de violaciones graves al Código de Conducta.
2. **Convocatoria y Quórum:** Las reuniones serán convocadas por el presidente del Comité, quien también presidirá las sesiones. El quórum mínimo para las sesiones será de la mitad más uno de los miembros.
3. **Confidencialidad:** Las sesiones serán de carácter confidencial, especialmente en el caso de denuncias, para garantizar la privacidad de las partes involucradas y proteger la integridad del proceso.
4. **Toma de Decisiones:** Las decisiones se tomarán por mayoría simple. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.

Las personas que integren el Comité de Ética e Integridad tendrán las siguientes facultades y obligaciones:**1. Facultades.**

- a. *Proponer iniciativas de mejora:* sugerir cambios o adiciones a esta norma y a los programas de capacitación y sensibilización.

2. Obligaciones

- a. *Actuar con imparcialidad:* Los miembros deberán actuar siempre con objetividad, imparcialidad y sin influencias externas, evitando cualquier tipo de conflicto de interés.
- b. *Cumplir con la confidencialidad:* Mantener la confidencialidad sobre los procesos y decisiones que se tomen, especialmente en lo relacionado con quejas.
- c. *Promover la ética en el Organismo:* Fomentar la cultura de la ética y los valores establecidos, trabajando activamente en la sensibilización y capacitación de los servidores públicos.

- d. *Informar sobre sus actividades:* elaborar informes mensuales sobre su actividad y presentar recomendaciones a la presidencia del mismo sobre posibles mejoras en el cumplimiento de los principios éticos.

Este Comité de Ética e Integridad será clave para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas, trabajando de manera continua para promover una cultura organizacional ética, transparente y responsable.

VIII. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA.

La tramitación de quejas por incumplimiento del Código de Conducta es un proceso esencial para garantizar que los principios éticos y las normas establecidas se cumplan de manera efectiva dentro Organismo. Este proceso permite que cualquier infracción sea identificada y abordada adecuadamente, asegurando que las acciones del personal estén alineadas con los valores presentados. La atención de quejas debe ser transparente, justa, y conforme a los procedimientos establecidos, para garantizar la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

1. Presentación de Quejas.

Cualquier persona dentro del SEDIF, incluyendo empleados, usuarios de los servicios o cualquier individuo afectado, puede presentar una queja si considera que uno o más servidores públicos han incumplido las disposiciones del Código de Conducta.

La queja debe presentarse por los siguientes medios:

De manera presencial:

- SEDIF Tlaxcala ubicado en Calle Morelos No. 4, Colonia Centro, Tlaxcala, Tlax., a través del **buzón de quejas establecido por la Secretaría de la Función Pública**, ingresando un escrito libre.
- SFP Tlaxcala ubicada en Ex Rancho la Aguanaja S/N, San Pablo Apetatitlán, Tlax., ingresando un escrito libre.

Por correo electrónico: Enviando su queja o denuncia a: <https://sfp.tlaxcala.gob.mx>

Vía telefónica:

Comunicándose a los **teléfonos** 2464650900 ext 2103 y 2104

2. El contenido de la queja o denuncia.

Una **queja o denuncia** debe contener ciertos elementos esenciales para que sea clara, formal y efectiva. A continuación, se detallan los elementos básicos:

<p>1. Datos del denunciante (opcional en algunos casos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo • Dirección • Teléfono y/o correo electrónico 	<p>2. Datos del denunciado o entidad denunciada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo • Cargo o función (si aplica) • Dirección o ubicación • Datos adicionales que ayuden a identificar a la persona o entidad denunciada 	<p>3. Descripción de los hechos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha y hora en que ocurrieron los hechos • Lugar donde ocurrieron los hechos • Detalles específicos de lo sucedido • Personas involucradas o testigos (si los hay)
--	--	---

<p>4. Pruebas o evidencias (si están disponibles)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fotografías ● Videos ● Documentos ● Capturas de pantalla (en caso de redes sociales o mensajes) ● Testimonios de testigos 	<p>6. Solicitud o petición</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Explicar qué acción se espera por parte de la autoridad o entidad receptora de la queja/denuncia ● Posibles soluciones o medidas que se consideran adecuadas 	<p>7. Firma y fecha</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Firma del denunciante (si se presenta físicamente) ● Fecha en que se presenta la denuncia
--	---	---

3. Reglas de tramitación.

a) Presentación de la Queja o Denuncia:

- Los ciudadanos pueden presentar quejas o denuncias por posibles falta a este código de conducta por los medios señalados en el apartado ***1. Presentación de quejas.***

b) Investigación:

- La autoridad receptora evaluará la procedencia de la queja y, de ser aceptada, iniciará la investigación correspondiente para determinar la existencia de faltas administrativas.

c) Resolución:

- Concluida la investigación, si la autoridad receptora determina la existencia de una falta administrativa, se impondrán las sanciones correspondientes conforme a la ley.

4. Sanciones.

Ley General de Responsabilidades Administrativas establece las obligaciones, faltas administrativas y sanciones aplicables a los servidores públicos y particulares que incurran en actos de corrupción, como lo señala en sus artículos 75 y 78.

IX. PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La protesta del Código de Conducta es un acto formal que refuerza el compromiso de los servidores públicos del SEDIF con los principios y valores establecidos en dicho Código. A través de la firma de la Carta de Compromiso, los servidores públicos expresan su acuerdo para cumplir con las normas éticas, promoviendo un ambiente laboral basado en integridad, transparencia y respeto a los derechos humanos. Este compromiso incluye reconocer y entender el Código de Conducta y el Código de Ética, cumplir con sus disposiciones, mantener un comportamiento ejemplar y promover un entorno libre de violencia, acoso y discriminación. Además, implica colaborar en la prevención de conductas que puedan dañar la integridad de la organización y asegurar la rendición de cuentas. La firma debe ir acompañada de capacitación continua y evaluación para garantizar el cumplimiento constante de los principios éticos.

X. TRANSITORIOS

PRIMERO: Con fundamento en las disposiciones legales y en el interés de fortalecer la ética y los principios rectores en el ámbito laboral, se informa que el Código de Conducta para los Servidores Públicos del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia publicado el 14 de diciembre de 2016 queda derogado a partir de la fecha de publicación del presente documento.

SEGUNDO: El presente código entrará en vigor el día hábil siguienteal de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

XI. LEYES SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente código de conducta se atenderá los dispuesto en la normativa siguiente:

- Código de Ética de la Administración Pública Estatal.
- Lineamientos Generales para la Integracion y Funcionamiento de los Comités de Ética.

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * *

