

INSTITUTO PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO (IAPA)

Act. Fernando Aureliano Hernández Palacios Mirón, Director General del Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, fracciones I, VII y VIII; 5, segundo párrafo; 6, 8, 9, fracciones VII y IX, 35, fracción II de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 3° de la Constitución Política de la Ciudad de México, 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, 2°, fracción VIII, 5° de la Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México, 28 fracción XLV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México y los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 71 fracción I de la Ley para la Atención Integral del Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Ciudad de México; y, Segundo Transitorio del Código de Ética de La Administración Pública de la Ciudad de México.

CONSIDERANDO

Que el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, es un organismo descentralizado de la Administración Pública de la Ciudad de México con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía presupuestal, técnica, operativa y administrativa, de conformidad con los artículos 97 y 98 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, 45 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; y 62 de la Ley para la Atención Integral del Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Ciudad de México.

Que es la instancia rectora en materia de atención integral del consumo de sustancias psicoactivas en la Ciudad de México, y tiene entre sus atribuciones, el orientar las acciones que, en materia de atención integral de consumo de sustancias psicoactivas, lleve a cabo la Administración Pública de la Ciudad de México, apegándose y en congruencia con el Programa General para la Atención Integral del Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Ciudad de México.

Que esta importante encomienda compromete a sus servidores públicos a lograr la excelencia dentro del ámbito de sus actividades, sensibilizándolos para que se desenvuelvan en un espacio de legitimidad, honestidad y respeto que beneficie a la sociedad en general y en particular a las personas y núcleos de población con problemas de uso, abuso y dependencia a sustancias psicoactivas, desde una perspectiva de género, con pleno respeto a los derechos humanos y a las normas jurídicas y administrativas aplicables.

Que esa excelencia puede alcanzarse con el compromiso personal y directo de cada servidor público en el cumplimiento de normas éticas cuya observancia, aun dependiendo exclusivamente de la voluntad del propio servidor público que así se lo exija, tienden a buscar la prestación de un servicio público de calidad en la atención integral del consumo de sustancias psicoactivas. Por ello, las normas éticas pasan a ser parte de un compromiso institucional, inherente a la conciencia de las y los servidores públicos del Instituto, que demanda e implica profesionalismo, vocación de servicio y el convencimiento de identificarse con esos principios y valores, de tal manera que todos sus integrantes aporten al desarrollo de un ambiente respetuoso y armónico, honesto y profesional, tanto al interior del propio Instituto como en la vinculación con otras Instituciones y grupos de la sociedad involucrados en la prevención y atención integral de las adicciones en los ámbitos federal y local.

Que para ello es indispensable proveer a las y los Servidores Públicos de un marco axiológico de referencia suficiente que regule su actuación tanto al interior como al exterior de Instituto, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERO.- Objetivo.- Establecer las conductas que las y los servidores públicos del IAPA, deben observar al desempeñar sus cargos o puestos, así como de forma cotidiana con el personal a su cargo, compañeros, compañeras y sus superiores, a fin

de que el clima laboral de la institución se base en un ambiente ético, respetuoso, cordial, libre de discriminación, y con pleno respeto a los Derechos Humanos.

SEGUNDO.- Marco normativo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política de la Ciudad de México.

Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Ley para la Atención Integral del Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Ciudad de México.

TERCERO.- Ámbito de Aplicación.- El presente Código es de observancia obligatoria para las y los servidores públicos que laboran en el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.

CUARTO.- Glosario.- Para efectos del contenido del presente Código de Conducta, se entenderá por:

Código.- El Código de Conducta de los Servidores Públicos del Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.

Ética.- El conjunto de normas morales que determinan la conducta del individuo en situaciones específicas.

Principios.- Aspectos objetivos y externos al ser humano, que orientan sus acciones y decisiones, para construir las relaciones humanas y sociales, y lograr determinados resultados.

Servidor/Servidora Público.- Toda persona que desempeñe un cargo, empleo o comisión de cualquier naturaleza, en alguna de las Unidades Administrativas del Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.

Valores.- Consideraciones internas y subjetivas que llevan al ser humano al desarrollo de sus capacidades y con ello a crecer en su dignidad personal, que dependen exclusivamente de la elección libre, y que en primera instancia orientan su conducta.

IAPA.- Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México.

Discriminación.- Toda distinción, exclusión o restricción que, basadas en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Equidad de Género.- Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Género.- Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad” que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, los valores y las relaciones entre mujeres y hombres.

Lenguaje sexista.- Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

Violencia.- Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

QUINTO.- Del Instituto.- Corresponde al Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, la vigilancia y el pleno cumplimiento del presente Código de Conducta, así como de las Servidoras y Servidores Públicos que laboren en él.

SEXTO.- De la Interpretación.- El Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México, a través de las Unidades Administrativas, en coordinación con la Subdirección de Asuntos Litigiosos, interpretarán el presente Código, para los efectos legales y administrativos correspondientes.

SÉPTIMO.- De las Responsabilidades y Sanciones.- La falta de atención y cumplimiento del presente Código, dará lugar a sanciones, amonestaciones, suspensión, destitución o inhabilitación, y en su caso, sanción económica a los servidores

públicos, en términos de la legislación en materia de Responsabilidades Administrativas, sin menoscabo de dar vista a las autoridades correspondientes en caso de la presunta comisión de conductas delictivas.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES RECTORES

OCTAVO.- Principios.- Los principios rectores que rigen a las y los Servidores Públicos del IAPA son:

Legalidad.- Significa que los servidores públicos del Instituto se conduzcan con conocimiento y acorde a los contenidos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenciones y Tratados Internacionales, Leyes y demás instrumentos normativos que regulen su actuación, de tal manera que su actividad esté dotada de certeza jurídica.

Deben:

- Conocer y respetar las normas y procedimientos que regulan el cargo o puesto que desempeñen.
- Realizar las actividades o funciones con estricta responsabilidad y respeto a la norma aplicable, a las políticas y a los procedimientos que regulan la vida institucional del IAPA.
- Promover que el personal actúe en apego a la norma aplicable, a las políticas y a los procedimientos que regulan la vida institucional de IAPA.
- Conducirse con honestidad, congruencia y transparencia, anteponiendo el interés institucional a los intereses particulares o de terceras personas.
- Actuar conforme a los criterios generales de justicia y equidad cuando se tome una decisión, sin hacer distinción de ningún tipo por motivos personales.

No deben:

- Faltar a los principios de ética e infringir las normas.
- Negar o presentar extemporáneamente información que se considere importante para la toma de decisiones.
- Interpretar la norma o las políticas y procedimientos para buscar un beneficio personal, familiar o para beneficiar o perjudicar a terceras personas.
- Aceptar o solicitar personalmente o a través de terceros dinero, regalos, favores o cualquier otra compensación, para agilizar un trámite, asignar un contrato o dar información.
- Aceptar o solicitar privilegios o descuentos en bienes o servicios como gratificación durante el desempeño del cargo o puesto.
- Influir en las decisiones de otros servidores o servidoras públicas, con el propósito de sacar provecho o ventaja personal, familiar o para terceras personas.

Objetividad.- Implica ejercer las funciones públicas conforme a Derecho y tomando en cuenta única y exclusivamente los elementos que tengan relación con el caso concreto; los prejuicios u opiniones personales carecerán de valor en este sentido.

Deben:

- Actuar de manera imparcial, con el objetivo de brindar una solución adecuada al caso concreto, siempre en estricto apego a la normatividad aplicable.
- Enfocarse en la búsqueda de la solución más favorable del caso concreto, tomando en cuenta las facultades del IAPA.
- Agotar todos los supuestos posibles, para encontrar una solución en sentido afirmativo al caso concreto.

No deben:

- Manipular la información y/o el actuar de las y los Servidores Públicos del IAPA, con el fin de conseguir una resolución en sentido de los intereses personales de los mismos.
- Anteponer intereses personales para el buen actuar de las y los Servidores Públicos del IAPA.
- No ser claro ni conciso en la información que proporcionen las y los Servidores Públicos.

Profesionalismo.- Ejercer la función pública con capacidad, perseverancia y conocimientos adecuados para su desempeño, así como tener disposición y responsabilidad con el encargo.

Deben:

- Otorgar el apoyo que soliciten y ofrecer un trato respetuoso, transparente y amable a las y los servidores públicos de cualquier nivel jerárquico.
- Respetar las formas y conductos establecidos por el IAPA, para entablar las relaciones institucionales con otras Dependencias y Entidades de Gobierno, así como con la ciudadanía en general.

No deben:

- Solicitar u ofrecer favores a las y los servidores públicos de otras Dependencias y Entidades de Gobierno, con el fin de obtener un beneficio personal.
- Realizar actividades que no vayan acorde con las funciones encomendadas.
- Dirigirse con faltas de respeto hacia los compañeros de trabajo y a los usuarios de los servicios del IAPA.

Honradez.- Implica conducirse con rectitud e integridad, obteniendo por el desempeño de su cargo únicamente la retribución que al respecto establezca la Ley.

Deben:

- El desempeño de las y los Servidores Públicos, deberá ser siempre con rectitud y con una integridad en su obrar.
- Las y los Servidores Públicos, en el desempeño de sus funciones, deberán dirigirse siempre con la verdad para con sus superiores jerárquicos o subordinados.
- Promover que las y los Servidores Públicos, en apego a la normatividad aplicable, actúen con veracidad en el desempeño de sus funciones.

No deben:

- Por ningún motivo, recibir o solicitar algún tipo de gratificación extra, con motivo del desempeño de sus funciones.
- Las y los Servidores Públicos, de manera directa o indirecta, solicitar favores a otros Servidores Públicos o a la ciudadanía, con el fin de obtener un beneficio personal.

Imparcialidad.- Las actuaciones y decisiones de las y los servidores públicos se realizarán con estricto apego al orden jurídico que los rige, con ausencia absoluta de designio anticipado o prevención a favor o en contra de alguna de las personas interesadas en los asuntos materia de su competencia.

Deben:

- Las y los Servidores Públicos, realizarán sus funciones en estricto apego a la Ley.
- Actuar siempre en beneficio de la sociedad, teniendo en consideración los objetivos del IAPA.
- Las y los Servidores Públicos actuarán siempre en concordancia con la normatividad aplicable al IAPA, asimismo, con suma conciencia y rectitud en el servicio prestado a la población.

No Deben:

- Por ningún motivo anteponer intereses personales durante su servicio profesional dentro del IAPA.
- Otorgar beneficios a cierto sector de la población o a ciertos usuarios de los servicios prestados por el IAPA.

Eficiencia.- Consiste en observar una conducta útil y provechosa para el Instituto, procurando en todo momento optimizar el uso de los recursos materiales, humanos y financieros. La utilización de los recursos materiales deberá partir de un respeto básico al entorno ecológico, orientado a la preservación de los bienes emanados del mismo.

Deben:

- Desempeñar el cargo o puesto con la dedicación y el esmero que demanden las funciones o actividades del mismo.
- Utilizar los recursos humanos, materiales y financieros con los que cuenta el IAPA, de forma que se optimice su uso y aplicación, en estricto apego a la legalidad y normatividad vigente.

- Cumplir con el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo las funciones o actividades asignadas al cargo o puesto.
- Asignar de manera transparente, justa, imparcial, austera y racional los recursos humanos, financieros y materiales para un desempeño eficiente.

No deben:

- Utilizar los documentos y materiales elaborados internamente, para fines distintos a los propósitos y objetivos institucionales.
- Utilizar el horario de trabajo para realizar actividades ajenas a las responsabilidades o funciones del cargo o puesto que desempeñen.
- Utilizar racionalmente y de forma responsable el parque vehicular, los servicios telefónicos, fax, fotocopiado, internet, correo electrónico, y en general, de todo bien que se encuentre en las diferentes sedes y edificios del IAPA.
- Sustraer indebidamente la papelería, útiles y material de escritorio, propiedad del IAPA.

Eficacia.- A través del ejercicio de sus funciones como ente rector en materia de adicciones, las y los servidores públicos enfocarán sus esfuerzos en cumplir de manera óptima con los objetivos y metas propios de su puesto, fundamentando los criterios de su actuación con base en la definición formal de sus atribuciones.

Deben:

- Tomar las decisiones que correspondan al ámbito de competencia del cargo o puesto que desempeñen.
- Cumplir con los objetivos, metas e indicadores establecidos para el puesto o cargo que desempeñen.
- Sugerir o plantear toda acción de mejora que beneficie el cumplimiento de los objetivos del puesto que desempeñen.

No deben:

- Manifestar negativa de realizar cualquier tarea o actividad que esté establecida para el puesto o cargo que desempeñen.
- Eludir responsabilidades, evadiendo tomar las decisiones inherentes al cargo o puesto.
- Desempeñar de forma irresponsable las funciones o tareas asignadas a su puesto o cargo.

Equidad y No Discriminación.- Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Deben:

- Otorgar igualdad de oportunidades de trabajo, capacitación, desarrollo y ascenso en la Institución, conforme a las normas establecidas, sin distinción de género.
- Fomentar la libre expresión tanto de hombres como de mujeres, cuando se realicen consultas o se recabe información entre el personal del IAPA.
- Elaborar los documentos, comunicados, etc. de carácter institucional, con un lenguaje incluyente libre de “lenguaje sexista”.
- Otorgar las prestaciones a que tengan derecho las y los Servidores Públicos del IAPA, conforme a las normas establecidas, sin discriminación por género.
- Respetar el horario de trabajo establecido para el personal bajo su cargo, a fin de que tanto hombres como mujeres, concilien sus responsabilidades laborales con las familiares y personales (corresponsabilidad familiar).

No deben:

- Generar o promover violencia en cualquiera de sus modalidades en el ámbito laboral, en toda relación que se entable con cualquier Servidor o Servidora Pública del IAPA.
- Utilizar un lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo hacia el personal bajo el cargo, compañeros, compañeras o superiores jerárquicos.
- Agredir a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores jerárquicos o personal bajo su cargo, ya sea de forma verbal, física o psicológica.

Transparencia y Rendición de Cuentas.- Consiste en facilitar a la población el acceso a la información que con base en sus atribuciones detente, relativa a las actividades propias del Instituto, en los términos establecidos por la normatividad aplicable

y deberá tener la disposición permanente para entregar y recibir evaluaciones del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Ciudad de México y de la propia sociedad, a fin de mejorar y optimizar su trabajo.

Deben:

- Utilizar los mecanismos autorizados en el IAPA para proporcionar información a la sociedad de manera equitativa, sin criterios discrecionales, excepto cuando se trate de información clasificada como confidencial o reservada de conformidad a lo establecido por la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Cuidar la información que se tenga bajo responsabilidad, evitando la sustracción, ocultamiento, destrucción o utilización para fines personales, ilícitos u otros ajenos a los que está destinada.
- Actuar con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de los documentos que por razón de las funciones desempeñadas se tengan bajo responsabilidad.
- Promover la transparencia y la rendición de cuentas, como valores esenciales al atender peticiones de la ciudadanía.

No deben:

- Alterar u ocultar registros, datos y demás información interna del IAPA, con el propósito de obtener beneficios económicos o de cualquier otra naturaleza.
- Utilizar la información interna del IAPA a la que se tenga acceso o que esté bajo responsabilidad propia o de terceros, para obstaculizar las funciones, las políticas, las estrategias, los procedimientos o los planes de trabajo del IAPA.
- Dar a conocer información del IAPA, sin tener autorización o por no ser del ámbito de competencia para ello.
- Generar falsas expectativas sobre los resultados que la ciudadanía espera obtener como respuesta a su queja, denuncia o petición.
- Obstaculizar la solución a una petición, queja o denuncia de la ciudadanía.

Economía.- Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público, administrarán los recursos humanos, financieros y materiales, adoptando criterios de austeridad, racionalidad y ahorro.

Deben:

- Realizar las funciones encomendadas con la mayor eficiencia y eficacia posible, tomando en cuenta las medidas de austeridad correspondientes.
- Utilizar de manera racionalizada, los recursos materiales que el Instituto otorgue para el ejercicio de sus funciones.
- Utilizar los recursos financieros del IAPA con la mayor racionalidad y austeridad posible, tomando en cuenta las medidas de austeridad correspondientes.

No Deben:

- Desperdiciar los recursos materiales y financieros que el IAPA otorgar para el desempeño de sus funciones.
- Realizar actividades no encomendadas directamente, utilizando los recursos del IAPA.
- No considerar las medidas de austeridad correspondientes, para el desarrollo de los objetivos del IAPA.

Competencia por mérito.- Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

Deben:

- Participar en los programas de capacitación, formación y desarrollo que brinde y promueva el IAPA u otras Instituciones, así como contar con la disposición para lograr la mejora continua en el desempeño laboral.
- Mantener actualizados los conocimientos que requiera para el desempeño del puesto o cargo.
- Brindar las facilidades necesarias al personal bajo su cargo, para participar en las acciones de capacitación, formación, actualización y desarrollo que organice y promueva el IAPA.

No deben:

Descalificar los esfuerzos de capacitación, formación, actualización y desarrollo que el IAPA.

-Evitar el acceso del personal bajo su cargo a oportunidades de desarrollo académico, profesional y humano, cuando éstas no interfieran con el cumplimiento de las responsabilidades laborales.

-Desaprovechar las oportunidades que brinde el IAPA para actualizar conocimientos y elevar su desarrollo profesional.

-Dejar de participar, sin causa justificada, en las acciones de capacitación, formación, actualización o desarrollo autorizadas, impartidas o promovidas por el IAPA.

NOVENO.- Valores.- Los valores que orientan a las y los Servidores Públicos del IAPA son:

Respeto.- Conducirse con dignidad, dándose a respetar y respetando a todo el personal, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, promoviendo el trato amable y cordial sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerárquica.

Respeto a los Derechos Humanos.- En el desempeño de las funciones respetarán y protegerán los Derechos Humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México y demás ordenamientos vigentes, siendo un eje rector de su actuar.

Respecto a la diversidad sexual.- Implica que las y los Servidores Públicos respetarán la orientación sexual de las personas.

Igualdad.- Las personas servidoras públicas prestarán sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

Equidad de Género.- Conducirse con equidad de género en el desempeño del cargo o puesto, y en la relación con el personal del IAPA, respetando en todo momento sus derechos legales y humanos, fomentando con ello un clima laboral libre de discriminación, hostigamiento, violencia y otros actos que denigran a una persona.

Liderazgo.- Implica que las y los servidores públicos que tengan personal a su cargo, se conviertan en promotores de los principios y valores rectores de este Código de Conducta, partiendo de su ejemplo personal, a fin de proyectar confianza entre las y los trabajadores.

Cooperación.- Las personas servidoras públicas colaborarán entre sí y propiciarán el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas del IAPA, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Honestidad.- Consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, teniendo como referencia el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas.

Responsabilidad.- Implica que las y los servidores públicos cumplan con sus deberes y por lo tanto, reconozcan y acepten las consecuencias que de ellos se deriven.

Responsabilidad social.- Implica que las u los Servidores Públicos observen en el desempeño de sus funciones un enfoque integral orientado al bien común, valorando la trascendencia del ejercicio responsable de sus funciones y el potencial efecto de sus actos sobre la sociedad.

Lealtad.- Implica actuar con honor y gratitud al Instituto, respondiendo así a la confianza que el mismo deposita en las y los servidores públicos que lo integran.

Integralidad.- Capacidad para atender a la población, considerando los aspectos biológicos, psíquicos y sociales de cada persona.

Tolerancia.- Es conducirse con aceptación y respeto a la diversidad de opinión, social, étnica, cultural, sexual, religiosa y política, así como a cualquier otro aspecto, tanto en las relaciones laborales como en el trato con la ciudadanía.

Empatía.- Consiste en mostrar respeto y comprensión respecto a las manifestaciones emocionales y cognitivas de las demás personas, considerando la perspectiva y el lugar de los otros.

Disciplina.- Consiste en observar el estricto cumplimiento de las normas administrativas en el ejercicio de sus funciones, así como dar cumplimiento a las instrucciones recibidas por los superiores jerárquicos.

CAPÍTULO III REGLAS DE INTEGRIDAD

DÉCIMO.- Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.- Las Reglas de Integridad, consisten en conductas específicas esperadas, esto es, acciones y prohibiciones a partir de los Principios, Valores y Directrices del Servicio Público, relacionados principalmente con los ámbitos del Servicio Público que a continuación se enuncian:

I.- Actuación Pública.- El servidor público que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, conducirá su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- ñ) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

II.- Información Pública.- El servidor público que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, conducirá su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

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

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia y gobierno abierto.

III.- Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones.- El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participe en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducirá con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizando las mejores condiciones para el Estado.

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

- a) Los procesos de contratación en materia de adquisiciones y de obra pública, arrendamiento de bienes inmuebles, de otorgamiento de concesiones de servicios públicos y bienes inmuebles, adquisición, enajenación y permisos de bienes inmuebles y enajenación de bienes muebles, deberán desarrollarse con arreglo a las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables a los principios éticos y valores del servicio público, asimismo, a los principios administrativos de planeación y economía aplicables, así como, a la Políticas de Prevención de Conflictos de Intereses.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- l) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- m) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- n) Ser beneficiario directo o a través de familiares, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

IV.- Programas Gubernamentales.- El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participe en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizara que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

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

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en la normatividad aplicable.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en la normatividad aplicable.
- d) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- e) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de los programas gubernamentales.
- f) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las entidades o instancias facultadas.

V.- Trámites y Servicios.- El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participe en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atenderá a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

VI.- Recursos Humanos.- El servidor público que participe en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñe en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegará a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- f) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- g) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

- h) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- i) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- j) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- k) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- l) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Conducta.

VII.- Administración de Bienes muebles e Inmuebles.- El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administrará los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

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

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g) Utilizar el parque vehicular terrestre de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el IAPA.
- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

VIII.- Procesos de Evaluación.- El servidor público en el ámbito de sus atribuciones, deberá verificar el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables para la selección, designación y contratación del personal que ingrese a la Administración Pública, así como para su evaluación permanente.

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

- a) Traspasar el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- b) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- c) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

IX.- Control Interno.- El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procesos en materia de control interno, deberá generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las reglas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.

- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- i) Inhibir las propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación de calidad en trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.

X.- Procedimiento Administrativo.- El servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procedimientos administrativos, deberá tener una cultura de denuncia, respetando las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

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

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b) Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c) Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d) Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e) Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f) Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Conducta.
- g) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento y que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Conducta.

XI.-Desempeño Permanente con Integridad.- El servidor público que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, debe conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

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

XII.- Cooperación con la Integridad.- El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberá cooperar con el IAPA y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

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

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.
- d) Dirigir al personal a su cargo con las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad, así como autorizar inasistencias sin causa justificada o indebidas licencias, permisos o comisiones.
- e) Supervisar que los servidores públicos a su cargo, cumplan con las disposiciones normativas y administrativas; y denunciar por escrito al Órgano Interno de Control, los actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones, llegare a advertir respecto de cualquier persona servidora pública que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de Ley.

XIII.-Comportamiento Digno.- El servidor público que, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, debe conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

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

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- f) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- g) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- h) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- i) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- j) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas.
- k) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- l) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- m) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- n) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

DÉCIMO PRIMERO.- A toda persona que ingrese o sea Servidor o Servidora Pública del IAPA, se le dará a conocer el presente Código de Conducta y asumirá el compromiso personal de llevarlo a cabo en el ejercicio de sus funciones.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- Los titulares de cada Unidad Administrativa supervisarán e incentivarán que la actuación del personal a su cargo sea conforme a lo establecido en el presente Código de Conducta.

TERCERO.- Queda sin efecto el Código de Ética, aprobado el 22 de septiembre de 2017.

En la Ciudad de México, a los 09 días del mes de mayo de 2019.

(Firma)

Act. Fernando Aureliano Hernández Palacios Mirón.
Director General del Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México (IAPA)