



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

VIGÉSIMA PRIMERA ÉPOCA

21 DE ENERO DE 2026

No. 1783

Í N D I C E

Este ejemplar se acompaña de un anexo electrónico

PODEREJECUTIVO

Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México

- ◆ Acuerdo por el cual se habilitan días y horas inhábiles para realizar visitas de verificación o inspección en materia de gestión integral de riesgos y protección civil 4
- ◆ Acuerdo por el que se expide el Código de Conducta de la Secretaría 6
- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Manual de integración y funcionamiento del Comité de Transparencia, con número de registro MEO-TRANSPARENCIA-SGIRPC-25-5FCCB664 8

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa de la Ciudad de México

- ◆ Lineamientos de austeridad y ahorro del Instituto, para el ejercicio fiscal 2026 9

ALCALDÍAS

Alcaldía Coyoacán

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer la Convocatoria del programa social denominado “Ayudas humanitarias Coyoacán contigo”, para el ejercicio fiscal 2026 13

Continúa en la Pág. 2

SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL

Arq. Myriam Vilma Urzúa Venegas, Secretaria de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, con fundamento en los Artículos 14 Apartado A, 16 Apartado I, numeral 1, 33 numeral 1 y 60 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 11 fracción I, 16 fracción VIII, 20 fracción IX y 33 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México; 11 de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México; 20 fracciones I y II, cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; 43 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; y numeral 3 fracción IV de la Guía para la elaboración del Código de Conducta en la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la Ciudad de México, garantiza el derecho a la buena administración a través de un gobierno abierto, integral, honesto, transparente, profesional, eficaz, eficiente, austero incluyente, y resiliente que procure el interés público y combata la corrupción.

Que la construcción de una nueva ética pública, la recuperación de la confianza de la sociedad en sus autoridades y el compromiso con la excelencia por parte de las personas servidoras públicas, son prioridades del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de lograr la transformación en su Administración Pública, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas.

Que la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México establece que las personas servidoras públicas deberán observar el Código de Conducta para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño; atendiendo a los principios de transparencia como principio rector, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Que el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 28 de agosto de 2024, por la Secretaría de la Contraloría General, establece la obligación a todos los entes obligados de emitir un Código de Conducta, el cual será elaborado a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación del correspondiente Órgano Interno de Control y con base en las disposiciones emitidas por la Secretaría de la Contraloría General antes referida.

Que de conformidad con de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, los entes públicos tienen el deber de crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública, por lo que tienen la obligación de implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a fin de prevenir la comisión de faltas administrativas y hechos de corrupción.

Que el 25 de marzo de 2019, fue publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el “Decreto de Sectorización de las Entidades de la Administración Pública de la Ciudad de México”, estableciendo que el Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México como Organismo Descentralizado esta sectorizado a la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México.

Que el 14 de marzo de 2025, fue instalado el Comité de Ética de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México y del Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México, como órgano encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Que el 22 de octubre de 2025, en la tercera sesión ordinaria del Comité de Ética de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México y del Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México, fue aprobado el acuerdo CE/SGIRPC/HCBCEMX/ORD03/2025 mediante el cual se determinó que cada institución presentará y publicará su propio Código de Conducta atendiendo las funciones y atribuciones conferidas por la ley a cada ente público.

Que el 19 de diciembre de 2025, el Órgano Interno de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, mediante oficio SCG/OICSGIRPC/0502/2025, aprobó el Código de Conducta en la Secretaría referida.

Que en la Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección y en virtud de lo anterior he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÚNICO. Se da a conocer para consulta en su versión digitalizada, el Código de Conducta de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, el cual se agrega como Anexo al ejemplar de la Gaceta Oficial siendo parte del mismo.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO. El presente Acuerdo se refiere únicamente al Código de Conducta de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México por lo que respecta al Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México, deberá de realizar las acciones a que haya lugar a fin de elaborar, autorizar y publicar su propio Código de Conducta atendiendo las atribuciones en su carácter de organismo descentralizado.

Ciudad de México, a catorce de enero de dos mil veintiséis

SECRETARIA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

(Firma)

ARQ. MYRIAM VILMA URZÚA VENEGAS



[Handwritten signature]

Código de Conducta de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México

[Handwritten signature]

Fecha del documento:
17 de diciembre de 2025



CONTENIDO

Apartado	Página
1. Objetivo del código de conducta	3
2. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.	3
3. Glosario	4
4. Misión y visión del ente público	7
5. Mensaje introductorio	8
6. Riesgos éticos	10
7. Conductas de las personas	12
8. Instancias de implementación	17
9. Protesta del código de conducta	19
Anexo 1. Carta Compromiso	21

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



1. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil (SGIRPC) tiene por objetivo garantizar el cumplimiento de los principios del servicio público; prevenir conductas contrarias al *Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México* y al *Código de Conducta de la SGIRPC*; y, promover un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso e íntegro; a través del establecimiento de los principios, valores, reglas y conductas que rijan el actuar profesional de las personas servidoras públicas de la dependencia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para todo el personal que preste sus servicios en la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil, entendiéndose por éste al personal de: estructura; base, tanto sindicalizado como no sindicalizado; nómina 8 y honorarios.

[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]



3. GLOSARIO

3.1 Acceso a la información pública: Prerrogativa que tiene toda persona para acceder a la información generada, administrada o en poder de los Entes Públicos;

3.2 Acoso Laboral: Forma de violencia que busca intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, emocional, económico o laboral-profesional. Puede presentarse en forma horizontal, vertical, ascendente o descendente, está vinculada a la relación laboral e incluye maltratos, humillaciones, descalificaciones, marginación o sobrecarga intencionada de trabajo;

3.3 Acoso Sexual: Forma de violencia de carácter sexual donde, aunque no existe subordinación jerárquica, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, manifestada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales;

3.4 Ambiente laboral: Al conjunto de condiciones, relaciones y dinámicas que caracterizan el entorno de trabajo; incluye factores físicos, sociales y psicológicos, como la comunicación, el liderazgo, las condiciones de trabajo y cultura organizacional;

3.5 Austeridad: Principio orientador del servicio público que promueve el uso racional, eficiente, económico y responsable de los recursos públicos, evitando todo tipo de derroche o gasto innecesario;

3.6 Carta compromiso: Documento en el cual, las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil, manifiestan conocer, comprender y dar cumplimiento al Código de Ética de la dependencia;

3.7 Código de Conducta: La guía esencial de cumplimiento obligatorio que establece directrices éticas y conductuales, así como los principios, valores, reglas y conductas que deben regir el actuar profesional de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil;

3.8 Código de Ética: El instrumento que reúne los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que guían el desempeño y la conducta de las personas servidoras públicas de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México;

3.9 Comité de Ética: El órgano colegiado de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil responsable de vigilar la aplicación y cumplimiento de los Códigos de Ética

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



y de Conducta, atender denuncias por presunta vulneración y emitir recomendaciones, así como brindar asesoría y orientación en materia de ética pública y conflictos de intereses;

3.10 Conflicto de Interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios. Incluye el riesgo de usar el cargo para obtener o pretender beneficios, provechos o ventajas personales, familiares o a favor de terceros;

3.11 Corrupción: El abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual. Incluyen desvío de recursos, soborno, extorsión, tráfico de influencias o colusión, que son incompatibles con la labor institucional;

3.12 Denuncia: Escrito, correo electrónico o declaración a través del que se da a conocer al Comité de Ética, presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados;

3.13 Discriminación: Toda conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, motivada por su origen étnico, género, edad, orientación sexual, condición social o económica, entre otras, que atente contra la dignidad humana;

3.14 EAHYS-VL: Encuesta de Acoso y Hostigamiento Sexual y Violencia Laboral, instrumento aplicado al personal de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil y cuyos resultados fueron utilizado para identificar riesgos éticos;

3.15 Ética Pública: El compromiso permanente e inquebrantable que implica actuar en todo momento en apego a los principios, valores y reglas que rigen el servicio público;

3.16 HCBCDMX: Al Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México;

3.17 Hostigamiento Sexual: Forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder que ocurre en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora;

3.18 Interés Público: El deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por encima de intereses particulares;

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]



3.19 OIC: Al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil como autoridad responsable de la vigilancia, investigación, substanciación y sanción de las probables faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México;

3.20 Persona Servidora Pública: Las personas que presten sus servicios o desempeñen un empleo, cargo o comisión en la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil, incluyendo personal de estructura, base (sindicalizado y no sindicalizado), nómina 8 y honorarios;

3.21 Riesgos éticos: Situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen los entes públicos;

3.22 SGIRPC: A la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil; y,

3.23 Titular: La persona que ocupa el cargo de Secretaria de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



4. MISIÓN Y VISIÓN DEL ENTE PÚBLICO

4.1 Misión

Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas que habitan, transitan o visitan la Ciudad de México a través de la prevención, reducción y control de riesgos de desastres, avalando progresivamente el Derecho a la Ciudad, a través del establecimiento de las obligaciones del Gobierno, así como los derechos y obligaciones de los particulares en la aplicación de los mecanismos de la gestión integral de riesgos y protección civil.

4.2 Visión

Ser una dependencia que, mediante una política de planeación y participación transversal, tomando en consideración el conocimiento de los riesgos, evita la creación de nuevos, reduce los existentes, atiende eficazmente las emergencias y reconstruye mejor; logrando una Ciudad más segura, más humana, sostenible y resiliente ante el riesgo de desastre.

[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]



5.- MENSAJE INTRODUCTORIO

El presente Código de Conducta constituye el marco fundamental para las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, y refleja los valores y principios que rigen su actuar. En virtud de la naturaleza estratégica, sensible y prioritaria de nuestras funciones, es necesario que este Código establezca **directrices éticas y conductuales de cumplimiento obligatorio** que conduzcan el desempeño institucional en todos sus niveles.

Cada una de las personas que colaboran en esta Dependencia, forman parte de un entramado técnico, operativo, administrativo y normativo, cuyo fin último es la salvaguarda de la vida, la integridad, los bienes y el entorno de la población. En este sentido, nuestra labor exige una vocación de servicio basada en la responsabilidad, la integridad y el respeto irrestricto a los derechos humanos; así como un reconocimiento pleno de la relevancia social del trabajo que desempeñamos.

Al apropiarnos de este Código de Conducta, fortalecemos nuestra identidad institucional y promovemos el orgullo y la responsabilidad que implica formar parte de ella. También reafirmamos nuestro compromiso permanente e inquebrantable con la ética pública; lo que implica actuar en todo momento en estricto apego a los principios, valores y reglas que rigen el servicio público.

En consecuencia, se establece la obligación de abstenerse de incurrir, tolerar o participar en cualquier conducta que contravenga el interés público, como prácticas de corrupción, desvío de recursos, conflictos de interés, mal uso de información sensible o cualquier otra acción que comprometa la integridad de los procesos institucionales. Asimismo, se prohíbe toda forma de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral. Tales conductas son incompatibles con la naturaleza de nuestra labor y socavan la capacidad operativa, la legitimidad institucional y la confianza social, indispensables en el ejercicio de nuestras atribuciones.

Finalmente, este Código promueve una cultura de la denuncia responsable, mediante la cual cada persona servidora pública asume el compromiso ético y legal de reportar cualquier incumplimiento a los principios, normas y conductas aquí establecidos. La denuncia responsable constituye un componente fundamental para el fortalecimiento de la integridad institucional y para la consolidación de un servicio público de excelencia, transparente, profesional y orientado plenamente a la protección y bienestar de la población.

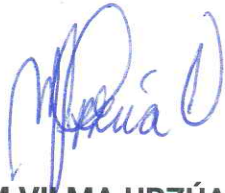
[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



En suma, este Código de Conducta representa un compromiso institucional orientado a sostener una actuación honesta, profesional, transparente y centrada en la protección del interés colectivo.

Recordemos que, nuestro compromiso con la excelencia va más allá de los resultados; comienza en la forma en que actuamos todos los días.

Con la participación de todas y todos, consolidaremos un entorno laboral íntegro, respetuoso y comprometido con el bienestar de la población a la que servimos.



ARQ. MYRIAM VILMA URZÚA VENEGAS
SECRETARIA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y
PROTECCIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE MÉXICO





6. Riesgos éticos

En cumplimiento de lo establecido en la fracción I apartado 1 incisos a) y b) de la "Guía para la Elaboración del Código de Conducta en la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México", el Comité de Ética de esta Secretaría consultó a diversas áreas sobre datos que permitieran identificar los riesgos éticos en el ente. Por lo que, con base en los datos de denuncias ante el OIC, la EAHyS-VL aplicada al personal de la SGIRPC en el año 2022, y las problemáticas de trato detectadas, se han determinado los siguientes riesgos éticos que requieren atención prioritaria mediante el presente Código:

I. Riesgo de Violencia Sexual y de Género

Este riesgo compromete la integridad y el ambiente laboral:

- **Hostigamiento y Acoso Sexual:** Se han reportado casos de contacto físico no deseado y amenazas que buscan condicionar la situación laboral de las afectadas a cambio de favores sexuales.
- **Trato Discriminatorio y Maltrato por Género:** Este riesgo se extiende a la posibilidad de maltrato hacia el personal por tener preferencias por personas del mismo sexo, una práctica reconocida por un segmento del personal.

II. Riesgo de Acoso Laboral y Hostilidad

Este riesgo afecta directamente el clima organizacional:

- **Incidencia de Acoso Laboral:** Existen denuncias ante el OIC por presunto Hostigamiento y Acoso Laboral siendo un referente para ser un riesgo dentro de la Dependencia.
- **Hostilidad y Crítica Injustificada:** Se identifica un riesgo de hostilidad en el trato proveniente de superiores jerárquicos hacia el personal administrativo-operativo, ante la percepción de que son atacados o criticados sin justificación.
- **Aislamiento y Obstrucción de Comunicación:** Se han detectado riesgos de prácticas que buscan el aislamiento del personal, a través de la asignación de puestos de trabajo segregados y la obstrucción intencionada de la comunicación en el espacio laboral.

III. Riesgo de Ineficiencia Operativa y Mala Gestión

Este riesgo socava la eficiencia institucional y la consecución de los objetivos de prevención y protección civil:

- **Desigualdad en Cargas de Trabajo:** Existe una percepción entre el personal de que no existe igualdad en las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres.



- **Asignación de Tareas Inconsistentes:** Se tiene la percepción de que la productividad se vea afectada por la asignación de tareas sin apego a las funciones de las áreas, la asignación de tareas que exigen una competencia superior a la poseída, o la asignación de tareas que están por debajo de las capacidades del personal.
- **Deterioro del Liderazgo y la Disciplina:** Derivado de insubordinación del personal operativo a superiores, lo que afecta la estructura jerárquica y el flujo de mando esenciales para las funciones de Protección Civil.

IV. Riesgo de Corrupción, Conflicto de Intereses y Poca Cultura de Denuncia

Riesgos que atentan contra la integridad y la confianza en la gestión pública:

- **Corrupción y Beneficio Particular:** Se mantiene el riesgo de incurrir, tolerar o participar en prácticas de corrupción, desvío de recursos, conflictos de interés o cualquier acción que comprometa la integridad de los procesos institucionales o favorezca intereses particulares por encima del interés público.
- **Baja Confianza en el Respaldo Institucional:** Existe un riesgo de que las personas servidoras públicas no denuncien actos indebidos, ya que solo la mitad del personal encuestado manifestó tener plena confianza en que recibiría respaldo institucional al reportar hostigamiento o acoso sexual.
- **Ambiente Laboral No Óptimo:** Riesgo derivado de la existencia de un ambiente laboral que provoca que el personal solicite cambios de área de trabajo, lo que afecta la estabilidad de los equipos.

[Handwritten signatures in blue ink along the right margin]



7. Conductas de las personas que presten sus servicios en la SGIRPC

Las personas servidoras públicas de la SGIRPC deberán observar las siguientes conductas, tanto en su relación con la sociedad como en su interacción cotidiana con sus compañeras y compañeros, en concordancia con el *Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México* y con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, disciplina, austeridad y respeto a los derechos humanos:

7.1 Conductas con la sociedad

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC desempeñamos nuestras funciones con honestidad, austeridad y transparencia, guiado por una profunda vocación de servicio y un firme compromiso con la protección de la vida, la integridad y el interés general de la población.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC actuamos con profesionalismo, eficiencia y sentido de responsabilidad, orientando nuestras acciones a la prevención, atención y reducción del riesgo de desastres, priorizando siempre el bienestar colectivo por encima de cualquier interés particular.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos esforzamos en cumplir con excelencia nuestras funciones, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y corresponder, con responsabilidad, a la confianza que la población ha depositado en ella.
- d) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC rechazamos categóricamente cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, viole derechos humanos, restrinja libertades o implique algún tipo de discriminación.
- e) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC no condicionamos bajo ninguna circunstancia el acceso, la atención o los servicios proporcionados a la población, actuando siempre con imparcialidad, eficiencia y orientación al interés público.

7.2 Conductas con mis compañeras y compañeros

I. Nos dirigimos con respeto

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC brindamos un trato digno a nuestras compañeras y compañeros, sustentado en el respeto mutuo, la cortesía, la igualdad y la colaboración, sin distinción de jerarquía, nivel de responsabilidad o condición personal.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC evitamos cualquier actitud o conducta ofensiva, así como el uso de lenguaje prepotente, intimidante o abusivo.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC promovemos un entorno laboral armónico, incluyente, respetuoso y libre de violencia, en el que todas las personas



servidoras públicas puedan desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad, seguridad y bienestar.

II. Fomentamos la igualdad de género y la no discriminación.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC garantizamos la dignidad, la igualdad y el respeto en el trato hacia compañeras y compañeros, así como hacia la población, absteniéndonos de conductas que impliquen cualquier tipo de discriminación.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC brindamos a todas las personas con las que nos relacionamos, un trato igualitario, digno y respetuoso, sin distinción alguna por nacionalidad, origen étnico, color de piel, género, edad, discapacidad, condición social o económica, estado de salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC contribuimos activamente a la institucionalización de la igualdad de género en el servicio público, promoviendo espacios laborales seguros, incluyentes y libres de discriminación, donde se privilegie el respeto a la diversidad.

III. No toleramos ni fomentamos el acoso y el hostigamiento sexual.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC rechazamos expresa y categóricamente todo acto de acoso sexual y hostigamiento sexual, ya sea verbal, física o simbólica, que genere un entorno hostil o que vulneren los derechos, la libertad, la integridad y seguridad de las personas.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC promovemos activamente espacios laborales libres de violencia, con perspectiva de género, confianza, respeto y seguridad.

IV. Promovemos un clima organizacional libre de acoso laboral y cualquier forma de violencia.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC promovemos un clima organizacional respetuoso, colaborativo y libre de violencia, en el que se erradican conductas que afecten la salud física, emocional o psicológica de las personas
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC contribuimos a mantener un ambiente de trabajo profesional, basado en la colaboración, la equidad y la dignidad humana.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC rechazamos expresa y categóricamente toda forma de acoso laboral y violencia, que contravenga la ética pública, el respeto interpersonal y los derechos humanos.

7.3 Conductas en el ejercicio del servicio público

I. Ejercemos con integridad y responsabilidad el cargo público.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC, desempeñamos nuestras funciones con rectitud, profesionalismo e imparcialidad; por lo que nos abstenemos de usar nuestro cargo, empleo o comisión para obtener, procurar o pretender beneficios,





provechos o ventajas personales, familiares o a favor de terceros con los que tengamos vínculos afectivos, profesionales, laborales o de negocios.

- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC rechazamos toda forma de soborno, extorsión, tráfico de influencias, colusión, desvío de recursos o cualquier conducta que favorezca intereses particulares por encima del interés público.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos abstenemos de solicitar, aceptar o recibir compensaciones, gratificaciones, obsequios, dádivas, regalos, servicios o cualquier tipo de beneficio, en razón del ejercicio de mis funciones.

II. Manejamos apropiadamente la información.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC garantizamos a la sociedad el acceso transparente a la información pública contenida en los archivos de la Secretaría, conforme al principio de máxima publicidad, y en apego a las disposiciones aplicables en materia de acceso a la información pública y protección de datos personales.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC contribuimos a fortalecer la rendición de cuentas y el gobierno abierto, impulsando la participación ciudadana y el control social sobre la gestión pública.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC, en el ejercicio de nuestras funciones, protegemos la información clasificada, confidencial o reservada, salvaguardando los derechos de privacidad, seguridad y legalidad.

III. Manejamos con eficiencia, honradez y austeridad los recursos públicos.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC utilizamos de forma responsable, eficiente y racional los recursos públicos asignados, evitando todo tipo de derroche o gasto innecesario.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC utilizamos con responsabilidad, cuidado y austeridad los bienes, insumos, herramientas y recursos presupuestales, destinándolos exclusivamente al cumplimiento de los fines para los que fueron autorizados.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC administramos los recursos públicos asignados conforme a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez.

IV. Identificamos, prevenimos y gestionamos los conflictos de intereses.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC identificamos y prevenimos situaciones que puedan generar un conflicto de interés.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC informamos oportunamente a los superiores jerárquicos sobre cualquier interés personal que pudiera interferir con el cumplimiento objetivo e imparcial de nuestros deberes.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]



- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos abstenemos de intervenir en asuntos en los que nuestras decisiones puedan estar influenciadas por intereses indebidos o por relaciones personales o profesionales.
- d) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC conducimos toda relación con proveedores, contratistas, concesionarios, permisionarios o personas servidoras públicas de otras instancias únicamente en el marco de asuntos oficiales, en apego a la normatividad aplicable.
- e) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos abstenemos de realizar tratos, promesas, acuerdos o compromisos de carácter privado o con fines personales, ya sea a título individual o en nombre de la Administración Pública.

V. Realizamos nuestro trabajo de manera profesional.

- a) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC trabajamos en alcance a los objetivos institucionales y entregamos resultados en tiempo y forma.
- b) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC cooperamos activamente con nuestros superiores jerárquicos, informando de manera oportuna, preferentemente por escrito, sobre áreas de oportunidad, errores, omisiones o riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de las funciones institucionales, evitando la discrecionalidad y la subjetividad.
- c) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC participamos activamente en los procesos de inducción, capacitación y sensibilización en temas como derechos humanos, transparencia, ética pública, responsabilidades administrativas y demás materias relacionadas.
- d) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos conducimos con apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas y administrativas aplicables al empleo, cargo o comisión que desempeñamos.
- e) Las personas servidoras públicas de la SGIRPC nos dirigimos de manera institucional, vocación de servicio y pleno conocimiento de las conductas que constituyen faltas administrativas, evitando en todo momento incurrir en ellas.

7.4 Valores

Los valores que distinguen al Capital Humano de la SGIRPC son aplicables tanto en el desempeño profesional como en la interacción con la sociedad; ya que orientan una conducta ética, responsable y comprometida con el interés público:

- **Actitud de servicio.** Es fundamental que nuestro actuar se base en la vocación de servicio, empatía y disposición permanente para atender con calidad, respeto y prontitud las necesidades de la población, privilegiando en todo momento el bien común por encima de intereses particulares.



- **Trato digno.** Nuestro actuar debe apegarse a los derechos humanos, manteniendo una actitud de respeto hacia todas las personas, sin distinción jerárquica o condición social.
- **Respeto.** Es indispensable fomentar un ambiente laboral incluyente, libre de violencia, acoso o discriminación, basado en el respeto a la diversidad y en la comprensión de las diferencias individuales, académicas, culturales y profesionales.
- **Igualdad y no discriminación.** Todos los trámites y servicios que prestamos se deben ofrecer de manera inclusiva, sin realizar distinciones, restricciones o preferencias motivadas por origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, estado de salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad o filiación política, estado civil, idioma, antecedentes penales, o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana.
- **Compromiso con el entorno ecológico y cultural.** En las acciones de reducción del riesgo de desastres que desarrollamos, es fundamental contribuir activamente a la preservación del medio ambiente y al respeto del patrimonio cultural.
- **Trabajo en equipo y cooperación.** En el cumplimiento de nuestras funciones es indispensable la colaboración, el respeto mutuo y la coordinación entre compañeras y compañeros de la Secretaría y de otras dependencias de la Administración Pública, tanto federales como locales.
- **Liderazgo.** Nuestra labor requiere de asumir con integridad, responsabilidad y congruencia, los valores, principios y reglas de integridad contenidos en nuestro Código de Ética, siendo ejemplo de conducta ética y contribuyendo a consolidar una administración pública honesta, eficiente y confiable.

[Handwritten signatures in blue ink]



8. Instancias de implementación

A fin de que las personas que prestan sus servicios en la SGIRPC conozcan las instancias a las que les corresponde la atención de consultas e interpretación de los Códigos de Ética y de Conducta, las acciones de capacitación o difusión, así como la atención de denuncias por incumplimiento a dichos instrumentos, se proporciona la siguiente información, de conformidad con los artículos 21, 22, 23 y 24 del *Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México*; y, los numerales 4, 50, 56, 90, 92 y 93 de los *Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México*:

A. Comité de Ética de la SGIRPC y del HCBCDMX. Corresponden a este órgano colegiado las siguientes funciones:

- ***Vigilancia.*** Es responsable de vigilar la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en los Códigos de Ética y de Conducta.
- ***Atención de denuncias.*** Cualquier persona podrá denunciar la presunta vulneración o incumplimiento a los Códigos de Ética o de Conducta ante este Comité, el cual investigará y, en su caso emitirá una determinación que podrá incluir recomendaciones para mejorar el clima organizacional.
- ***Vistas al Órgano Interno de Control.*** El Comité dará vista al OIC en esta Secretaría cuando, derivado de las denuncias, advierta probables faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- ***Asesoría y orientación.*** Cualquier persona podrá solicitar asesoría y orientación al Comité en materia de ética pública y conflictos de intereses; así como en la aplicación de los Códigos de Ética y de Conducta.

En cuanto a las consultas en materia de conflicto de intereses, el Comité las remitirá a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Contraloría General, a fin de que ésta emita su opinión y sirva de criterio orientador para atender la respectiva consulta.

- ***Difusión.*** El Comité difundirá y promoverá los contenidos de los Códigos de Ética y de Conducta entre el personal adscrito a la Dependencia.

Información de Contacto.

- Lic. Iccen Leticia Salas Pichardo, Presidenta del Comité de Ética de la SGIRPC, y el HCBCDMX.
- Correo electrónico: isalasp@sgirpc.cdmx.gob.mx



- Avenida Patriotismo 711, Torre B, Primer piso, Colonia San Juan, Código Postal 03730, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México.

B. Órgano Interno de Control en la SGIRPC. Corresponden a esta Autoridad las siguientes funciones:

- Vigilancia. Es responsable de vigilar la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en los Códigos de Ética y de Conducta.
- Atención de denuncias. Cualquier persona podrá denunciar la presunta vulneración o incumplimiento a los Códigos de Ética o de Conducta ante el OIC; el cual investigará, substanciará y sancionará la falta, en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, sin menoscabo de dar vista a otras autoridades por la presunta comisión de conductas delictivas.
- Interpretación del Código de Ética. Corresponde a la Secretaría de la Contraloría General, a través de la Dirección General de Normatividad y Apoyo Técnico, la interpretación administrativa del Código de Ética de la Administración Pública.

Información de Contacto.

- Lic. Ivette Naime Javelly, Titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil.
- Correo electrónico: oi_c_proteccioncivil@cdmx.gob.mx
- Avenida Patriotismo 711, Torre B, Primer piso, Colonia San Juan, Código Postal 03730, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circle at the top and several vertical lines of initials below.]



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL
DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL
COMITÉ DE ÉTICA

9. Protesta del código de conducta

Las personas servidoras públicas adscritas a la SGIRPC deberán protestar el presente Código de Conducta mediante la suscripción de la **Carta Compromiso** que se presenta como **Anexo 1**, a través de la cual quedará manifiesto que conocen, comprenden y se comprometen a dar cumplimiento a este instrumento. La Carta Compromiso deberá firmarse de manera autógrafa y entregarse al Comité de Ética, a través de la Secretaría Ejecutiva, a efecto de que se cuente con un registro adecuado del cumplimiento de la suscripción.

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink.]





ANEXO 1. CARTA COMPROMISO
Protesta del Código de Conducta de la Secretaría de
Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil

Ciudad de México a, (1) ____ de (1) _____ de (1) _____.

PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE
GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y PROTECCIÓN CIVIL
PRESENTE

Yo, (2) _____, adscrita(o) a la (3) _____
de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil (SGIRPC), donde me
desempeño como (4) _____, manifiesto que he recibido,
leído y comprendido el **Código de Conducta** de esta dependencia, el cual establece los
principios, valores, reglas y conductas que deben regir mi actuación en el servicio público.

Asimismo, hago constar que:

1. Reconozco que **EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SGIRPC ES OBLIGATORIO PARA TODAS LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DEPENDENCIA**, por lo que forma parte fundamental de mis responsabilidades y compromisos institucionales.
2. Mi actuación como persona servidora pública se rige por los principios, valores y reglas establecidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México; la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México; el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; el Código de Conducta de la SGIRPC; y, demás disposiciones en materia de integridad y ética pública.
3. Me comprometo a observar, respetar y aplicar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, integridad, rendición de cuentas y respeto a los derechos humanos, en las funciones que desempeño como persona servidora pública.
4. Acepto conducirme de acuerdo con los principios y valores del servicio público, promoviendo un ambiente de trabajo digno, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, violencia, corrupción o cualquier otra conducta indebida.
5. En caso de detectar conductas contrarias al Código de Conducta de la SGIRPC, informaré, denunciaré o canalizaré la situación al Comité de Ética de la dependencia.
6. Reconozco que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del Código de Conducta de la SGIRPC y del marco normativo citado en el punto 2, podrá generar responsabilidades administrativas, sin perjuicio de otras consecuencias legales.



En virtud de lo anterior, **protesto cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta de la SGIRPC**, conduciéndome siempre con ética, profesionalismo, responsabilidad y compromiso con la población y los fines del servicio público.

(5) _____
Nombre y firma de la persona servidora pública

Instrucciones para el llenado de la Carta Compromiso.

- (1) Fecha (día, mes y año) en el que es firmada la Carta compromiso.
- (2) Nombre completo de la persona servidora pública.
- (3) Unidad Administrativa de adscripción.
- (4) Cargo, empleo o comisión.
- (5) Nombre completo y firma de la persona servidora pública.

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink]