



CIUDAD DE MÉXICO

CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

**CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA
AGENCIA DIGITAL DE INNOVACIÓN PÚBLICA DE LA
CIUDAD DE MÉXICO**

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.



Contenido

1.	Mensaje introductorio.....	1
2.	Objetivo.....	3
3.	Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	3
4.	Glosario de Siglas y términos.....	3
5.	Misión de la ADIP	4
6.	Visión de la ADIP	5
7.	Riesgos éticos.....	5
8.	Conductas de las personas que presten sus servicios en la ADIP	6
9.	Instancias de implementación.	13
10.	Protesta del Código de Conducta.	14



1. Mensaje introductorio

Estimadas personas que prestan sus servicios y colaboran con la Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP).

El pasado 28 de agosto de 2024, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el *Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México*, como un elemento de la política de Integridad de los entes públicos de la Administración Pública Local, el cual afirma la convicción del Gobierno de la Ciudad de México para implementar acciones que contribuyan a la observancia de las reglas de integridad y los principios del servicio público contenidos en el Código de Ética, para el correcto y debido cumplimiento de las funciones públicas que promuevan la honestidad, integridad y responsabilidad en el servicio público.

Entre otras disposiciones y mecanismos, dicho Código de Ética establece la obligación institucional de contar con un Código de Conducta que contenga de manera puntual la forma en que las personas servidoras públicas aplicaremos los principios, valores, reglas de integridad y compromisos de un servicio público ético, responsable y transparente.

En virtud de lo anterior, conmino al personal de estructura, de servicio social, de prácticas profesionales, de honorarios profesionales, así como al personal de las empresas que prestan sus servicios a la ADIP, a conducirnos con estricto apego al presente **Código de Conducta** en nuestro quehacer institucional, con la convicción de que su cumplimiento fortalece nuestro sentido de identidad y el orgullo de trabajar en este órgano desconcentrado del Gobierno de la Ciudad de México, cuya misión transformadora se sustenta en la innovación para un buen gobierno.

Asimismo, les invito a asumir un compromiso genuino con la ética pública, los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público como una fórmula idónea para prevenir conflictos, riesgos y malas prácticas que ponen en riesgo la honestidad institucional.

Es importante recordar que, el deber de abstenernos de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público incluye: todos los actos o acciones orientadas a la corrupción, todas las conductas discriminatorias, todas las señales y acciones de hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral, y todas las conductas capaces de dañar la legitimidad de nuestro ejercicio en la función pública.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

**AGENCIA DIGITAL DE
INNOVACIÓN PÚBLICA**

No obstante, los esfuerzos que estamos haciendo por prevenir que sucedan actos contrarios al Código de Ética y al Código de Conducta; les exhorto para que, en caso de conocer de su ocurrencia, hagan uso de los mecanismos de denuncia ante el Comité de Ética, de forma que estas acciones se conozcan, se investiguen y en su caso se sancionen.

Finalmente, agradezco su participación y compromiso por un servicio público ético, eficaz, responsable, transparente y cercano que fortalece la cultura de integridad gubernamental.

Atentamente

Ángel Augusto Tamariz Sánchez
Titular de la Agencia Digital de Innovación Pública de la Ciudad de México



2. Objetivo

Establecer reglas de conducta de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la ADIP, orientadas al fomento de los valores, principios, reglas de integridad y compromisos con las que debemos conducirnos en el quehacer institucional; así como, prevenir actos contrarios a la ética pública.

Lo anterior, a fin de contribuir en la construcción de un gobierno libre de corrupción y al servicio de las personas de la Ciudad de México, por medio de la gobernanza digital, la innovación tecnológica, la mejora en la conectividad y servicios de telecomunicaciones, prioritariamente para aquellas que más lo necesitan.

3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El presente Código es de observancia obligatoria para todo el personal que desempeñe un puesto, cargo, comisión o función en la ADIP, independientemente del nivel jerárquico o del régimen por el que se les contrate; asimismo, las personas que presten sus servicios directamente o a través de servicios profesionales para la ADIP, incluidas las personas de prácticas profesionales y servicio social tomarán los preceptos de este Código de Conducta como un documento orientador para llevar a cabo sus servicios en la ADIP, contribuyendo con ello a preservar un clima laboral óptimo; incluyendo además, al personal de las empresas que prestan servicios en la ADIP.

4. Glosario de Siglas y términos

Además de las definiciones previstas en el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, para efectos del presente Código de Conducta regirán las definiciones siguientes:

ADIP. Agencia Digital de Innovación Pública.

Carta compromiso. Es el instrumento con el cual las personas que desempeñan algún empleo, cargo o comisión en la ADIP, independientemente del esquema de contratación al que estén sujetas, manifiesta su voluntad de adherirse a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética y de Conducta, y de desempeñarse con estricta observancia de los mismos.

Código de conducta. El presente Código de Conducta de la ADIP, como instrumento deontológico emitido por su titular, a propuesta del Comité de Ética, previa aprobación del Órgano Interno de Control, que especifica la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética. El Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, publicado el 28 de agosto de 2024 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México,



al que hace referencia el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Comité de Ética. Órgano democráticamente integrado en la ADIP que tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Ética pública. Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias, órganos desconcentrados y entidades de la Administración Pública y alcaldías de la Ciudad de México, sin importar su nivel jerárquico, que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad a través del ejercicio de una buena administración.

Guía. Guía para la elaboración del Código de Conducta en la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

LRA. Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Lineamientos. Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

OIC. Órgano Interno de Control.

Personas servidoras públicas. Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos de la Ciudad de México, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Perspectiva de género: Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva.

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

Reglas de integridad: Aquellas que se encuentran previstas en el artículo 19 del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Secretaría. Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.

5. Misión de la ADIP

Diseñar, coordinar, supervisar y evaluar las políticas relacionadas con la gestión de datos, el gobierno abierto, el gobierno digital, la gobernanza tecnológica, la gobernanza de la



conectividad, la atención ciudadana, la gestión de la infraestructura y la mejora regulatoria del Gobierno de la Ciudad de México.

6. Visión de la ADIP

Contribuir al progreso de la Ciudad de México, desarrollando herramientas digitales que permitan unificar estrategias para controlar el ejercicio de gobierno, utilizando los datos, la tecnología y la conectividad para atender con eficacia y transparencia las problemáticas que se generen, mejorando la vida de quienes habitan y transitan en la Ciudad de México.

7. Riesgos éticos

El Comité de Ética, con la participación de todas las unidades administrativas de la ADIP a través de sus propuestas y sugerencias, realizó la identificación de riesgos institucionales con el objetivo de establecer conductas y prever acciones que coadyuven a mitigar las causas que podrían materializar riesgos que por su impacto, representen un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, así como del mandato legal que le ha sido conferido en materia digital e infraestructura tecnológica en la Ciudad de México.

De igual forma, para la identificación de riesgos, se consideraron las aportaciones que proporcionó el área responsable de recursos humanos de la Agencia Digital, encargada de implementar acciones relacionadas con clima y cultura organizacional dentro de la institución; así como de encuestas y/o informes en materia de igualdad laboral y no discriminación, que abonaron a reforzar o agregar conductas consideradas para el presente Código.

En ese sentido, se consideró la última **Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México**, que se realizó en 2021 por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en la que se identificó que del total de las personas encuestadas, el 25.2% refirieron haber sido discriminadas alguna vez, y dentro de ese porcentaje, el 36.9%; manifestó haber sido objeto de esas conductas "En el trabajo", y entre estos refirieron en alguna institución pública con un 5.4 %¹; por lo que, pueden considerarse como riesgo ético las conductas de discriminación en los centros de trabajo de la Ciudad de México.

De igual forma, se tomó en cuenta la **Recomendación General 01/2023 Sobre la violencia laboral y por razón de género en la Ciudad de México**², que emitió la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; en la que logró documentar patrones sistemáticos que permean en la administración pública de la Ciudad de México con respecto a la violencia laboral y de género en el trabajo, en un periodo que va de enero de 2012 a diciembre de

¹ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México. Página 32. Disponible en:

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>

² CDHCM Disponible en: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2023/07/RG-01_2023.pdf



2022. Desprendiéndose como hallazgos de su análisis cualitativo, la identificación de características en el ambiente de trabajo que favorecen la violencia laboral, como son la extrema jerarquización de las estructuras; políticas organizacionales de competitividad en lugar de fomento de trabajo en equipo; desinterés y falta de apoyo de personas superiores jerárquicas frente al surgimiento de conflictos; estilos de dirección autoritarios y arbitrarios; y flujos inadecuados de información.

Asimismo, se tomó en cuenta la información que proporcionó el Órgano Interno de Control, el cual señala las siguientes conductas como resultado del diagnóstico sobre los principales riesgos de integridad: actos de corrupción; abuso de autoridad; mala atención en el servicio público; hostigamiento laboral; acoso sexual; y discriminación.

Estos insumos fueron considerados por el Comité de Ética, conforme los Lineamientos, a través de los cuales, se pudo advertir aspectos relacionados con la falta de inobservancia de los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad, y de las reglas de integridad de recursos humanos relacionadas con la profesionalización de las personas servidoras públicas.

Derivado de lo anterior, se pueden considerar tentativamente como principales riesgos éticos, los siguientes:

- A. Discriminación
- B. Negligencia
- C. Parcialidad
- D. Deficiente atención en el servicio público
- E. Conflictos de intereses
- F. Abuso de autoridad
- G. Hostigamiento Laboral
- H. Violencia laboral
- I. Acoso sexual
- J. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

8. Conductas de las personas que presten sus servicios en la ADIP

Tomando en consideración los riesgos señalados, en la ADIP, todas las personas servidoras públicas y quienes presten servicios en ella o para ella, observarán las conductas (de acción o prohibición) que se describen, las cuales se organizaron a partir de los principios rectores del servicio público que determina el Código de Ética se sustentan en las directrices de legalidad, honradez, imparcialidad, integridad, eficacia y eficiencia del artículo 7 de la LRA, y permiten orientar al personal respecto de cómo actuar en apego a dicho instrumento.



8.1. Fomento de la austeridad

- a. Utilizar con responsabilidad, racionalidad, austeridad, transparencia, y únicamente para los fines institucionales, los recursos disponibles por parte de la ADIP, reciclando los materiales y útiles de oficina durante su vida útil.
- b. Cuidar de todos los bienes muebles que les asignen para el desempeño de sus funciones; así como, de las instalaciones, bienes e insumos de la ADIP, evitando su destrucción y menoscabo.
- c. Evitar el gasto innecesario de recursos ambientales, como el agua, o que tienen un impacto ambiental, por ejemplo, la energía eléctrica o el uso de gasolina.
- d. Abstenerse de solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan reportando utilidad.
- e. Usar los servicios de internet y correo electrónico únicamente para fines institucionales.
- f. Evitar instalar aplicaciones informáticas no autorizadas a los equipos de cómputo de la ADIP.
- g. Promover la simplificación, eficiencia, eficacia, legalidad y mejores prácticas, de los trámites en la ADIP, en apego a las disposiciones aplicables vigentes.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de legalidad, profesionalismo, integridad, eficacia y eficiencia; así como el compromiso de preservar el honor institucional. También se soporta por las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios; recursos humanos; programas gubernamentales; administración de bienes muebles e inmuebles; control interno; y de procedimiento administrativo.

8.2. Prevención de la corrupción

- a. Ejercer las atribuciones que le impone el servicio público en la Administración Pública de la Ciudad de México, y que le confieren expresamente los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b. Abstenerse de contravenir las disposiciones legales, normativas y administrativas que rigen la actuación de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México y/o aquellos actos que se puedan interpretar como de corrupción.
- c. Mantener informadas a las personas superiores jerárquicas de cualquier hecho o situación que pueda dañar la integridad, probidad, credibilidad u operatividad de la ADIP, así como de su personal adscrito.
- d. Abstenerse de adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas, empresas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables para los señalados terceros, distintas a las del mercado.



- e. Evitar 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.
- f. No aceptar ninguna clase de regalo, estímulo, gratificación, invitación, beneficio o similar que con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, ofrezcan personas servidoras públicas o particulares, proveedores, contratistas, concesionarios o permisionario alguno, y en su caso, ante la imposibilidad material, ponerlos a disposición de la Secretaría.
- g. Evitar actividades ajenas a sus funciones dentro de la jornada laboral, que causen el detrimento de su calidad de persona servidora pública.
- h. Seleccionar, contratar, nombrar o designar únicamente a personas que cubran el perfil del puesto, los requisitos y documentos establecidos, y que cumplan con las obligaciones que sus funciones demandan.
- i. Promocionar los puestos o encomiendas a las personas servidoras públicas adscritas a la ADIP, atendiendo a sus capacidades, experiencia y grados académicos.
- j. Abstenerse de intervenir indebidamente en la contratación o promoción de personal de la ADIP; u obtener algún beneficio económico derivado de ello.
- k. Prohibición de sustraer de la ADIP, cualquier material, documentación o artículo que le sea proporcionado para desempeño exclusivo de sus funciones.
- l. Impedir que se haga uso de los recursos materiales o financieros de la ADIP para fines distintos a los asignados.
- m. Abstenerse de disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público; o que no competen a las labores de las personas servidoras públicas de la ADIP.
- n. Implementar y adoptar, en su caso, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción.
- o. Cumplir con los principios y obligaciones que establece la legislación aplicable en materia de evaluación de políticas públicas de combate a la corrupción.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de legalidad, profesionalismo, honradez, integridad y eficiencia; en el compromiso de rechazar, devolver o poner a disposición de la Secretaría todo tipo de regalos indebidos con motivo del ejercicio del cargo; así como, en las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; control interno; y de procedimiento administrativo, en lo relativo a conducirse con legalidad e imparcialidad.

8.3. Respeto a los derechos humanos de toda persona

- a. Promover, respetar, proteger y garantizar, en el ámbito de las respectivas competencias y funciones, la dignidad de las personas, independientemente de su



- calidad de personas servidoras públicas, proveedores o ciudadanía, ya que dicho respeto es universal.
- b. Incorporar la perspectiva de género y un enfoque basado en derechos humanos en el quehacer institucional de la ADIP.
 - c. Proporcionar en forma oportuna y veraz la información y datos solicitados por cualquier autoridad que participe en la vigilancia y defensa de los derechos humanos, observando las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.
 - d. Abstenerse de obstruir alguna investigación por violaciones en materia de derechos humanos.
 - e. Vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y las disposiciones relativas a la nueva cultura laboral reconocidos a las personas servidoras públicas adscritas a la ADIP.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos y legalidad; en el valor del respeto; el compromiso de actuar con perspectiva de género; al igual que en la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad.

8.4. Prohibición de realizar conductas que impliquen discriminación, además de la obligación de tomar medidas para prevenirlas.

- a. Abstenerse de ejercer tratos desiguales o distinciones injustificadas basadas en las características de las personas, es decir, se prohíbe expresamente cualquier práctica discriminatoria.
- b. Abstenerse de comportamientos que condicionen, nieguen, excluyan, distingan, menoscaben, impidan o restrinjan derechos, oportunidades y dignidad a las personas.
- c. Evitar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas servidoras públicas como a toda persona en general.
- d. Abstenerse de obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- e. Otorgar un trato igualitario, incluyente y respetuoso a todas las personas, particularmente a las minorías, las diversidades y quienes integran los grupos de atención prioritaria.
- f. Acatar las recomendaciones de los organismos públicos de prevención de la discriminación.
- g. Preservar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias por motivo de identidad de género y/u orientación sexual.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos, no discriminación e imparcialidad; en el valor del respeto; los compromisos de emplear un lenguaje incluyente y no sexista, así como, actuar con perspectiva de género y de acuerdo a los protocolos de actuación especializados para la atención de la



discriminación, prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual; al igual que, la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad.

8.5. Prohibición de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia, así como efectuar acciones que eviten dichas conductas.

- a. Abstenerse de hostigar, acosar, agredir, amedrentar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros y compañeras de trabajo de la ADIP.
- b. Abstenerse de actos de descrédito, insultos, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación o aquellas que llevan a la persona trabajadora a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.
- c. Abstenerse de utilizar malos tratos, como son, burlas o ridiculizaciones al personal de la ADIP.
- d. Abstenerse de asignar indebidamente cargas excesivas de trabajo, tanto cuantitativas, como cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como, cargas contradictorias o inconsistentes;
- e. Fomentar y vigilar el cumplimiento de los derechos laborales que la ley le conceda a colaboradores y colaboradoras como personas servidoras públicas adscritas a la ADIP.
- f. Respetar la vida privada de las personas con las que se interactúa con motivo del desempeño de sus labores, reconociendo en todo momento los derechos fundamentales a la intimidad, honor y dignidad.
- g. Evitar actitudes físicas o verbales que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual o psicológica de las personas servidoras públicas adscritas a la ADIP.
- h. Preservar una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias por motivo de identidad de género y orientación sexual.
- i. Fomentar una cultura de *Cero tolerancia* ante actos de hostigamiento y acoso sexual, laboral o cualquier otra forma de violencia, en el centro de trabajo.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de respeto a los derechos humanos, legalidad, profesionalismo e integridad; en el valor del respeto; los compromisos de actuar con perspectiva de género y de acuerdo a los protocolos de actuación especializados para la atención de la discriminación, prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual; al igual que, la regla de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad.

8.6. Prevención de la actuación bajo conflicto de interés

- a. Evitar utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- b. Abstenerse de hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.



- c. Evitar 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.
- d. Abstenerse de otorgar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de capital humano bajo su resguardo.
- e. Abstenerse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- f. Evitar en todo momento incurrir en conflicto de intereses.
- g. Abstenerse de conceder a persona física y moral privilegios o preferencias injustificadas por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.
- h. Abstenerse de realizar favores o concesiones relacionadas con la inobservancia de los procedimientos determinados por la ADIP para el ejercicio de sus funciones.
- i. Comunicar a los superiores jerárquicos, la existencia de situaciones que pudieran representar un potencial conflicto de intereses, por la existencia de posibles intereses personales de las personas servidoras públicas en asuntos en los que tenga injerencia en razón de sus funciones, a fin de que se determine si se excusa de conocer del asunto de que se trate.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de legalidad, profesionalismo, honradez, integridad, eficacia y eficiencia; en el valor del respeto; en el compromiso de preservar la imagen institucional, realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos. Así como, en las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios; contrataciones públicas; y de procedimiento administrativo, en lo tocante a conducirse con legalidad e imparcialidad.

8.7. Transparencia y rendición de cuentas

- a. Actuar bajo el principio de máxima publicidad de la información pública.
- b. Atender con diligencia las solicitudes de información pública, verificando que la información pública esté en condiciones de ser entregada a la ciudadanía de manera veraz, oportuna, adecuada, transparente y suficiente, proporcionando en tiempo y forma la información que se requiera en el ámbito de sus funciones, para la atención de dichas solicitudes.
- c. Abstenerse de retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- d. Resguardar y clasificar adecuadamente los datos personales bajo responsabilidad de la ADIP.
- e. Observar puntualmente los criterios establecidos para la elaboración, recepción, uso, guarda, custodia de la información y documentación, o bien, de los archivos en su conjunto, dependiendo de su carácter público, reservado o confidencial.
- f. Utilizar la información y documentación de la que tenga conocimiento en ejercicio de sus funciones, únicamente para los fines institucionales y de servicio a la sociedad, de conformidad con las disposiciones vigentes y aplicables.
- g. Cuidar la información y documentación que esté bajo su responsabilidad y resguardo, a fin de impedir su indebida utilización, ocultamiento, sustracción, alteración y/o destrucción.



- h. Proteger la información clasificada como reservada o confidencial en términos de la normatividad aplicable, absteniéndose de clasificar como reservada o confidencial, aquella información que por su naturaleza es pública.
- i. Abstenerse de otorgar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de capital humano bajo su resguardo.
- j. Colaborar de manera puntual en materia de rendición de cuentas de la ADIP, aportando la información oportuna, verificable, comprensible, actualizada, accesible y completa, requerida por las instancias correspondientes, en términos de la ley de transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas de la Ciudad de México y normativa aplicable a los procesos de fiscalización.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de transparencia, legalidad, profesionalismo, honradez e integridad; en el valor del respeto; en el compromiso de preservar la imagen institucional. Así como, en las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios; información pública; control interno; y de procedimiento administrativo, en lo tocante a conducirse con legalidad y la protección de derechos humanos.

8.8. De la actuación pública con ética profesional

- a. Trabajar siempre con entrega, compromiso, lealtad, honradez, integridad, legalidad y vocación de servicio, procurando en todo momento conducirse con responsabilidad, diligencia, puntualidad, pulcritud, formalidad, apertura y disposición al cambio en la realización de sus funciones previstas en las disposiciones jurídicas y/o administrativas que regulan el quehacer institucional.
- b. Cooperar en la generación de soluciones a las dificultades que se presenten para la consecución de los objetivos y las metas previstas en los planes y programas gubernamentales de la ADIP.
- c. Promover una cultura de servicio público con vocación, profesionalización, transparencia y compromiso.
- d. Fomentar una cultura de la solidaridad y apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo.
- e. 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. Evitar presentarse a laborar a la ADIP en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- g. Propiciar un ambiente de respeto y cordialidad con quienes tenemos trato en razón del trabajo, es decir, tanto a las demás personas servidoras públicas, como, a las y los particulares con los que llegamos a tratar.
- h. Emplear una comunicación asertiva con todas las personas con quien se tiene interacción derivado de las funciones encomendadas, dentro y fuera de las instalaciones e independientemente de la vía de comunicación.
- i. Promover el diálogo y el sano debate como medio para dirimir diferencias de opinión en asuntos relacionados con el desempeño de las funciones institucionales.



- j. Evitar cualquier comentario discriminatorio, confrontativo, altisonante, irrespetuoso o de burla, amenazante, o la manifestación de piropos.
- k. Guiar, orientar y supervisar las tareas de su equipo de colaboración siempre con respeto, reconocimiento y cortesía, sin otro fin que el logro de los objetivos de la ADIP, y el buen desempeño del equipo en su conjunto y cada una de las personas servidoras públicas que lo integran.
- l. Promover y otorgar las facilidades necesarias para que las personas servidoras públicas a su cargo, participen en los programas y acciones de capacitación y desarrollo relacionados con sus funciones.

Explicación: la conducta tiene sustento en los principios de legalidad, profesionalismo, honradez, lealtad, integridad, eficacia y eficiencia; en los valores de respeto y cooperación; el compromiso de preservar la imagen institucional. También, en las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios; recursos humanos; programas gubernamentales; control interno; y de procedimiento administrativo, en lo tocante a conducirse con legalidad e imparcialidad, lealtad e integridad del artículo 7 de la LRA.

9. Instancias de implementación.

En caso de identificar o presenciar alguna conducta contraria al Código de Ética, Código de Conducta y a la LRA, las denuncias se podrán presentar ante las instancias siguientes:

9.1. Comité de Ética

Es el órgano colegiado, democrático y plural integrado por personal de la ADIP y con representación de todos los niveles jerárquicos, tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer la cultura de integridad gubernamental y se constituye como agente preventivo de actos que vulneren el Código de Ética y el Código de Conducta, mediante la vigilancia del cumplimiento de dichos instrumentos.

Este Comité conocerá de las denuncias por la presunta vulneración de dichos Códigos y recomienda, en su caso, acciones de capacitación, sensibilización y difusión de los principios, valores y reglas de integridad; así como de mejora, tendientes a mejorar el clima organizacional y del servicio público.

En el caso de advertir hechos que pudieran constituir faltas administrativas, está facultado para dar vista al Órgano Interno de Control en la Jefatura de Gobierno. Además, recibirá consultas en materia de conflicto de interés y las demás señaladas como riesgos en este documento.

Cualquier persona que conozca o advierta actos que vulneren el Código de Ética y el Código de Conducta de la ADIP, podrá presentar una denuncia mediante los medios siguientes: por correo electrónico dirigido a la persona Titular de la Presidencia del Comité de Ética a la cuenta correodecomitedeetica@cdmx.gob.mx, que tendrá la obligación de hacerlo del conocimiento de todos los integrantes a través de los mecanismos correspondientes. Los supuestos y requisitos para presentar una denuncia, se encuentran definidos en los numerales 51, 58 y 59 de los Lineamientos.



En caso de una denuncia por conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual las instancias valorarán preponderantemente la declaración de la presunta víctima, de conformidad con el respectivo Protocolo para la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, que emita la ADIP.

Las personas servidoras públicas de la ADIP, en caso de requerirlo, podrán solicitar asesoría y el acompañamiento de una persona consejera por hechos relacionados con las materias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Comité de Ética también tiene la atribución de recibir consultas de las personas servidoras públicas de la ADIP en materia de conflictos de intereses, en términos del numeral 90 de los Lineamientos, las cuales se valorarán conforme al numeral 91 del mismo dispositivo y en su caso, se remitirán a la Secretaría a fin de que ésta a través de la Unidad de Ética Pública y Conflictos de Interés emita su opinión.

9.2. Órgano Interno de Control en la Jefatura de Gobierno

Deberá investigar, substanciar y sancionar la falta de cumplimiento del presente Código de Conducta, en términos de la legislación en materia de responsabilidades administrativas, sin menoscabo de dar vista a otras autoridades por la presunta comisión de conductas delictivas.

10. Protesta del Código de Conducta.

Las personas servidoras públicas de la ADIP que desempeñan un puesto, cargo o comisión, así como a quienes brinden servicios de cualquier índole por sí o por medio de sus representantes, protestarán el conocimiento y cumplimiento de lo que dispone el Código de Ética y del Código de Conducta, suscribiendo para ello una carta compromiso que se adjunta al presente Código, en la que manifestarán conocer, comprender y dar cumplimiento a dichos instrumentos, en términos del artículo 175 de la Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México, y el numeral 20, fracción VI del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México.

Fecha de emisión y actualización.

Dado en la Ciudad de México a los 29 días del mes de mayo de dos mil veinticinco.



ANGEL AUGUSTO TAMARIZ SÁNCHEZ
TITULAR DE LA AGENCIA DIGITAL DE INNOVACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO



**CARTA COMPROMISO
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y
EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA AGENCIA DIGITAL DE INNOVACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD
DE MÉXICO**

Ciudad de México, a ____ de _____ de 20__.

Por medio del presente, hago constar que, he recibido y conozco el contenido del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, así como el Código de Conducta de la Agencia Digital de Innovación Pública de la Ciudad de México; y manifiesto comprender los principios, valores, reglas de integridad, compromisos y pautas de conducta contenidos en estos instrumentos, y reconozco que los mismos contribuyen a propiciar un ambiente laboral adecuado, fomentan una actuación ética y responsable del servicio público; así como la erradicación de conductas que puedan propiciar actos de corrupción; por lo que, asumo el compromiso de cumplirlos durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, y a observar un comportamiento en estricto apego a sus disposiciones.

Asimismo, me comprometo como persona servidora pública (personal de honorarios, o adecuar según corresponda) a actuar con honestidad, legalidad y rectitud, sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para disponer de los recursos humanos, materiales y técnicos con que cuente, para beneficio personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona física o moral, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.

Del mismo modo, me comprometo a denunciar cualquier acto en el que observe un incumplimiento al Código de Ética o Código de Conducta, conflicto de interés o posible acto de corrupción y a participar con plena convicción de servicio público, en las acciones de mejora o preventivas que se realicen en la Agencia Digital de Innovación Pública de la Ciudad de México con el propósito de difundir, sensibilizar o permear la aplicación y cumplimiento de dichos instrumentos.

Por lo anterior, suscribo esta carta.

ATENTAMENTE

(Nombre y firma)

Cargo, empleo o comisión: _____

Unidad administrativa: _____