



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**FIFOMI**  
FIDEICOMISO DE FOMENTO MINERO

*[Handwritten blue scribble]*

---

# CÓDIGO DE CONDUCTA

---

**Comité de Ética y de Prevención de  
Conflictos de Interés del  
Fideicomiso de Fomento Minero**

Julio 2019  
MA-DCTP-02

*[Vertical handwritten blue notes and signatures on the right margin]*

*[Handwritten blue signature]*

*[Handwritten blue signature]*



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

**ÍNDICE**

CARTA INVITACIÓN .....	3
MARCO JURÍDICO .....	4
INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVO.....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
CONSIDERANDOS.....	5
CÓDIGO DE CONDUCTA.....	7
<b>1. PRINCIPIOS Y VALORES. ....</b>	<b>7</b>
1.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN. ....	7
1.2 VALORES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIONES: .....	8
<b>2. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>10</b>
2.1.- ACTUACIÓN PÚBLICA.....	10
2.2 INFORMACIÓN PÚBLICA.....	11
2.3. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES .....	12
2.4. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES .....	14
2.5. TRÁMITES Y SERVICIOS .....	15
2.6. RECURSOS HUMANOS.....	16
2.7. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES .....	17
2.8. PROCESOS DE EVALUACIÓN.....	18
2.9. CONTROL INTERNO .....	19
2.10 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.....	20
2.11 DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD .....	20
2.12 COOPERACIÓN CON INTEGRIDAD.....	21
2.13 COMPORTAMIENTO DIGNO .....	22
2.14 CONFLICTO DE INTERESES.....	23
2.15 EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN .....	24
2.16 CONFIDENCIALIDAD Y DILIGENCIA .....	25
2.17 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	25
2.18 DENUNCIAS Y NO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN.....	26
2.19 TRATO DIGNO.....	26
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	42
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>42</b>
<b>CARTA COMPROMISO.....</b>	<b>45</b>
<b>HOJA DE FORMALIZACIÓN NORMATIVIDAD .....</b>	<b>46</b>



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

**CARTA INVITACIÓN**

El Fideicomiso de Fomento Minero (FIFOMI) es una entidad paraestatal catalogada como fideicomiso público, que forma parte del sistema financiero mexicano. El FIFOMI está sectorizado a la Secretaría de Economía, como una entidad especializada en el sector minero, el cual, promueve el desarrollo de la minería nacional.

La misión institucional, es otorgar financiamiento a la micro, pequeña y mediana minería en México y su cadena de valor, así como proporcionar Asistencia Técnica y Capacitación; con la visión de ser la financiera líder en el desarrollo y fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana minería en México.

Es necesario enfrentar nuestro actuar diario con observancia de valores éticos y de integridad, por lo que hago una cordial invitación a los servidores públicos que laboran en este Fideicomiso, incluyendo al personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI, a asumir su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de conflictos de intereses, y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de la no tolerancia a la corrupción.

Por lo anterior, adoptamos el presente Código de Conducta del Fideicomiso de Fomento Minero, en el cual se establecen las medidas de actuación, comportamiento, principios y valores promovidos en el Fideicomiso, con la finalidad de asumir y aplicar un adecuado cumplimiento de las funciones y atribuciones, inspirando con ello confianza a los ciudadanos en el desempeño del ejercicio del gobierno.

**José Alfredo Tijerina Guajardo**  
**Director General del**  
**Fideicomiso de Fomento Minero**



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

## MARCO JURÍDICO

*“ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015 y sus modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016 y una última el 22 de agosto del 2017, documentos emitidos por la Secretaría de la Función Pública.*

PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto del 2016 por la Secretaría de la Función Pública.

## INTRODUCCIÓN

Para 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 Federal, a fin de lograr la transformación de México hacia un país próspero y ordenado, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas.

En el *“El Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024”*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019, se encuentra plasmada como línea de acción la *Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad*, la cual, es la intención ejemplificante de un ejercicio de gobierno austero, honesto, transparente, incluyente, respetuoso de las libertades, apegado a derecho, sensible a las necesidades de los más débiles y vulnerables y pendiente en todo momento del interés superior. En el ámbito de la seguridad pública y el combate a la delincuencia organizada, la regeneración ética se traducirá en la opción preponderante por los métodos pacíficos y la confianza previa en el buen comportamiento de la gran mayoría de las personas.

Derivado de la misión y visión de nuestra entidad, resulta indispensable destacar entre los principios y valores a seguir por el personal FIFOMI, la honradez, imparcialidad, eficiencia, el interés público, igualdad y no discriminación, la



---

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

---

transparencia, rendición de cuentas y el entorno cultural y ecológico para el adecuado ejercicio de sus actividades.

El lenguaje empleado en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en los Lineamientos generales, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos. En la elaboración de los Códigos de Conducta, los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés deberán considerar el utilizar un lenguaje claro, incluyente y no sexista.

**OBJETIVO**

El objetivo de este "Código de Conducta" es establecer las medidas de actuación, comportamiento, principios y valores que deben conocer y aplicar los servidores públicos del Fideicomiso de Fomento Minero (FIFOMI), incluyendo al personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones contenidas en este "Código de Conducta" del FIFOMI, son de observancia obligatoria para todo su personal, incluyendo a toda aquella persona que labore o preste sus servicios en el FIFOMI, independientemente del esquema de contratación al que este sujeto.

**CONSIDERANDOS**

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III, establece que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Que de conformidad con los artículos 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, y 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se establecen la legalidad, la objetividad, el profesionalismo, la honradez, la lealtad, la imparcialidad, la eficiencia, la eficacia, la equidad, la transparencia, la economía,



---

**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

---

la integridad y la competencia por mérito, como los principios rectores que rigen al servicio público.

Que en términos del artículo 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, será obligación de los entes públicos crear y mantener condiciones que permitan la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública, por lo que el personal que labore en el servicio público deberá observar el Código de Ética que emitan las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción para que, en su actuación, impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Que el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción tiene entre sus facultades, la de establecer las bases y políticas para el fomento a la cultura de la integridad, por lo que, el doce de octubre de 2018, la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción emitió el acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Que la Secretaría de la Función Pública funge como uno de los factores primordiales para la instauración de una nueva ética, basada en la honestidad, la eficacia, el profesionalismo, la transparencia y la legalidad; logrando así recuperar la confianza en el servicio público y, por ende, fomentar el bienestar de la población.

Finalmente y con fundamento en el inciso "c" del artículo sexto, numeral 6 "*Principios, Criterios y Funciones*", del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015 y su modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016 y una última 22 de agosto del 2017, documentos emitidos por la Secretaría de la Función Pública y tomando en consideración las Reglas de Integridad y el Código de Ética, se emite el siguiente:



## CÓDIGO DE CONDUCTA

### 1. PRINCIPIOS Y VALORES.

#### 1.1 Principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

a) **Legalidad.** - Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

b) **Honradez.** - Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

c) **Lealtad.** - Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

d) **Imparcialidad.** - Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

e) **Eficiencia.** - Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

**1.2 Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:**

a) **Interés Público.** - Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

b) **Respeto.** - Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

c) **Respeto a los Derechos Humanos.**- Los servidores públicos respetan los Derechos Humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: *Universalidad*, el cual establece que los Derechos Humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; *Interdependencia*, que implica que los Derechos Humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; *Indivisibilidad*, el cual se refiere que los Derechos Humanos conforman una totalidad, de tal forma que son complementarios e inseparables; y *Progresividad*, el cual prevé que los Derechos Humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

d) **Igualdad y no discriminación.** - Los servidores públicos prestan 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.

e) **Equidad de género.** - Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.





---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

f) **Entorno Cultural y Ecológico.**- Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

g) **Integridad.** - Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

h) **Cooperación.** - Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

i) **Liderazgo.** - Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

j) **Transparencia.**- Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

k) **Rendición de Cuentas.** - Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

## 2. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Los servidores públicos, así como todo el personal que directa o indirectamente trabaja en el FIDEICOMISO DE FOMENTO MINERO acatarán las siguientes Reglas de Actuación:

### 2.1.- Actuación Pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce 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) Adquirir o contratar bienes o servicios innecesarios, que no brinden beneficios a la institución y su quehacer.
- d) 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.
- e) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- f) 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.
- g) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- h) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- i) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- j) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- k) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- l) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- m) 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.
- n) 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.
- o) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- p) 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.
- q) 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.
- r) 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.
- s) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- t) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

## 2.2 Información Pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

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 proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

### 2.3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

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

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- 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) Obstaculizar los procesos de contratación de manera deliberada, si fundamento o causa justificada para retrasar o impedir su realización.
- k) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- l) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- m) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- n) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) 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.
- p) 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.
- q) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- r) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

#### 2.4. Programas gubernamentales

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza 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 hasta el cuarto grado, 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 reglas de operación.



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

- 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 las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- e) 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.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) 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 autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

## 2.5. Trámites y Servicios

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende 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.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- 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.

## 2.6. Recursos Humanos

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeg 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) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) 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.
- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.





**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) 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.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) 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.
- o) 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 Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

## 2.7. Administración de bienes muebles e inmuebles

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra 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.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- 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, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- 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.

## 2.8. Procesos de evaluación

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Trascender 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.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

## 2.9. Control interno

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica 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 políticas 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) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
- k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

## 2.10 Procedimiento administrativo

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta 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 Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h) Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

## 2.11 Desempeño permanente con integridad

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce 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.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- 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) Abstenerse de ocasionar daños o perjuicios a las instalaciones, equipo, mobiliario y documentación independientemente de que se encuentre bajo su resguardo.
- e) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- f) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- g) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- h) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- i) 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.
- j) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- k) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- l) Obstruir la presentación de denuncias 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.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

### 2.12 Cooperación con Integridad

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten mark on the left margin]*



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

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.

### 2.13 Comportamiento digno

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce 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) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero

Código de Conducta

- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

**2.14 Conflicto de Intereses**

Evitar participar en asuntos y toma de decisiones que, por motivo de interés personal, familiar o de negocios pudiera afectar negativamente los intereses del FIFOMI o la imparcialidad del asunto de que se trate.

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

- a) Informar de inmediato al superior jerárquico cuando tenga conocimiento de que un servidor público interviene en asuntos donde con interés personal, familiar o de negocios, afectando los intereses de la institución.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- b) Abstenerse de intervenir en cualquier asunto, cuando medie un interés personal, familiar o de negocios y que pueda generar una ventaja o beneficio adicional al desempeño de las funciones.

Aunado a lo anterior, las relaciones personales o familiares entre servidores públicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI, no se entenderán como conflicto de interés, en tanto no afecten o se interpongan en su desempeño profesional, en beneficio del FIFOMI.

### 2.15 Equidad de Género y no Discriminación

Todo servidor público, sin distinción de niveles jerárquicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI queda obligado a conducirse con estricto apego a las conductas que promuevan una cultura de respeto e igualdad entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación por cuestiones de raza, género, preferencia sexual, condición socioeconómica, cultural, de identidad, de relación personal y/o parentesco, o cualquier otra, que ponga de manifiesto actos de discriminación. De igual manera las diferencias por motivo ideológico político no deben permear en el desempeño profesional y personal de los mismos y en beneficio del FIFOMI.

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

- a) Abstenerse de realizar cualquier tipo de discriminación por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana, tanto en el servicio público como en general.
- b) Denunciar ante la instancia correspondiente cualquier acto de discriminación, acoso y hostigamiento sexual o violencia laboral.
- c) Promover el desarrollo de una cultura responsable, en donde haya igualdad de oportunidades y se favorezca la conciliación entre la vida laboral y familiar.





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero

Código de Conducta

- d) Abstenerse de hacer uso de un lenguaje sexista o discriminatorio en perjuicio de los servidores públicos con los que colaboramos.
- e) Promover y estimular el desarrollo laboral del personal que se tenga a cargo, acorde a sus conocimientos, capacidades y experiencia con igualdad de oportunidades

### 2.16 Confidencialidad y Diligencia

Actuar con diligencia y respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de relaciones laborales y, por lo tanto, no revelar dicha información a terceros sin la autorización apropiada y específica, a menos que haya un derecho u obligación legal o profesional de hacerlo.

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

- a) Abstenerse de usar la información confidencial para provecho personal o de terceros.
- b) Custodiar con diligencia cualquier clase de activos y documentos que les fueran entregados en el marco de sus actividades laborales. La diligencia abarca la responsabilidad de actuar de acuerdo con los requisitos de un trabajo, de manera cuidadosa, minuciosa y oportuna.
- c) Observar el principio de confidencialidad, incluso en el entorno social, estando alerta a la posibilidad de hacer revelaciones por descuido.
- d) Cumplir con el principio de confidencialidad aun cuando haya terminado su relación laboral.

### 2.17 Protección de Datos Personales

Observar los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, y responsabilidad, previstos en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.

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

- a) Velar por el cumplimiento de los principios de protección de datos personales establecidos en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.
- b) Fomentar el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- c) Tratar los datos personales bajo consentimiento expreso de su titular, salvo las excepciones previstas en el Artículo 22 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.
- d) Procurar que los datos personales contenidos en las bases de datos sean pertinentes, correctos y actualizados para los fines para los cuales fueron recabados.
- e) Cancelar los datos de carácter personal que hayan dejado de ser necesarios para el cumplimiento de las finalidades previstas.

### 2.18 Denuncias y no Tolerancia a la Corrupción.

Todo servidor público y toda aquella persona que labore o preste sus servicios independientemente del esquema bajo el cual esté contratado en el FIFOMI, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones y que conozca de posibles incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de integridad o al Código de Conducta y a todos aquellos posibles actos de corrupción, podrán acudir ante el Comité para presentar una denuncia. Dicha denuncia deberá acompañarse preferentemente con evidencia o el testimonio de un tercero que respalde lo dicho. Las quejas y denuncias se deberán apegar a lo establecido en la "Guía para la recepción y atención de quejas y denuncias en el comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés".

De igual manera, todas las personas a las que se refiere el párrafo anterior coadyuvarán en la implementación de las acciones a que se hace referencia en el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

El Comité podrá establecer medios electrónicos para la presentación de denuncias y admitir la presentación de éstas de manera anónima, siempre que se identifique en la narrativa al menos alguna evidencia o persona a la que le consten los hechos.

El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una denuncia y de los terceros a los que les consten los hechos. Los Comités no podrán compartir información sobre las denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final por parte del Comité. En todo momento, los datos personales deberán protegerse.

### 2.19 Trato Digno.

Todo servidor público, sin distinción de niveles jerárquicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social,



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI, tiene derecho a un trato digno en el desempeño de sus actividades profesionales, así como en su persona, haciéndolo extensivo, sin que ello contravenga el Reglamento Interior de Trabajo, a un trato digno en el momento de su contratación en cualquiera de sus formas y separación de empleo cargo o comisión.

**RIESGOS ÉTICOS**

De conformidad con el artículo 4, fracción XIV del Código de Ética, el "Riesgo Ético" se define como *"las situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad"*.

Por lo anterior, el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del FIFOMI en conjunto con las áreas administrativas, identificaron lo siguientes riesgos éticos:

N o.	Riesgo Ético	Vinculación con las conductas de las personas servidoras publicas
1	No contribuir y evitar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas de programas gubernamentales.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de 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, omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno y 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.
2	Discriminación por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color de piel,	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de realizar cualquier tipo de

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

	nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana, tanto en el ámbito laboral como en general.	discriminación por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana, tanto en el ámbito laboral como en general.
3	Impedir e intimidar a personas que sometan solicitudes de información.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública, así como retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
4	Impedir la libre participación de un mayor número de proveedores, que permita mayor transparencia en la adjudicación de los contratos.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las o los licitantes, favorecer a las o 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 y beneficiar a los proveedores sobre el



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

		<p>cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.</p>
<b>5</b>	<p>Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.</p>	<p>Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo, así como ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales y alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.</p>
<b>6</b>	<p>Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.</p>	<p>Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios y exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.</p>
<b>7</b>	<p>Dejar de colaborar con otras personas que laboren en la Institución y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes.</p>	<p>Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo, así como ocultar información y documentación pública en</p>
<b>8</b>	<p>Ignorar u obstruir alguna investigación por violaciones Derechos Humanos derivado de las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los en esta materia.</p>	



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

		archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales y alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
9	Realizar actividades ajenas a los objetivos institucionales en horarios de trabajo, que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios y exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
10	Contratar los servicios profesionales de amigos o familiares, que no cubran con el perfil de puesto correspondiente al área designada.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI no podrán seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación o 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 toda ciudadana o ciudadano no podrán seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
11	No denunciar conductas corruptas evidentes en el área administrativa.	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

		<p>relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos, omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno y 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.</p>
<p><b>12</b></p>	<p>Omitir conducirse con un trato digno y cordial</p>	<p>Todo servidor público, sin distinción de niveles jerárquicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI queda obligado a conducirse con estricto apego a las conductas que promuevan una cultura de respeto e igualdad entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación por cuestiones de raza, género, preferencia sexual, condición socioeconómica, cultural, de identidad, de relación personal y/o parentesco, o cualquier otra, que ponga de manifiesto actos de discriminación. De igual manera las diferencias por motivo ideológico político no deben permear en el desempeño profesional y personal de los mismos y en beneficio del FIFOMI.</p>

9



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

**CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PUBLICAS**

A continuación, se enlistan de manera puntual y concreta, las conductas esperadas por parte de las y los servidores públicos, así como todo el personal que directa o indirectamente trabaja en el Fideicomiso de Fomento Minero las cuales serán la forma en la que se aplicarán los principios, valores y reglas de integridad enunciados en el Código de Ética.

	<b>Conductas de las personas servidoras publicas</b>	<b>Principio o valor que se observar</b>	<b>Fundamento</b>	<b>Otros principios, valores o reglas de integridad con los que se vincula</b>
<b>1</b>	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de 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, así como 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 y utilizar las atribuciones de su	Principio de Lealtad:  Corresponderán a la confianza que el Estado les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.	Artículo 9 del Código de Ética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor de Igualdad y no discriminación</li> <li>• Regla de Actuación Pública</li> </ul>





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

	empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.			
2	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de realizar cualquier tipo de discriminación por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana, tanto en el ámbito laboral como en general.	Valor de Igualdad y no Discriminación:  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.	Fracción segunda, numeral cuarto del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad de género</li> <li>• Respeto</li> </ul>
3	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una	Valor de la Transparencia:  Protegerán los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el	Fracción segunda, numeral diez del Código de Ética de los Servidores Públicos del	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés público</li> <li>• Cooperación</li> </ul>

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten signatures and marks on the right margin]*



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

	<p>solicitud de acceso a información pública, así como retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.</p>	<p>principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.</p>	<p>Gobierno Federal.</p>	
<p>4</p>	<p>Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las o los licitantes, favorecer a las</p>	<p>Principio de Imparcialidad:  Darán a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no concederán privilegios o</p>	<p>Artículo 10 del Código de Ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> <li>• Legalidad</li> </ul>



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

	o 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 y beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.	preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.		
5	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo, así como ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales y alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.	Principio de Legalidad:  Harán sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someterán su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que cumplirán con las disposiciones	Artículo 7 del Código de Ética.	• Transparencia

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten notes and signatures]*

*[Handwritten signature]*



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

		que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.		
6	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios y exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.	Valor de la Cooperación:  Colaboran entre sí y propiciarán el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.	Fracción segunda, numeral ocho del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	• Imparcialidad
7	Las personas servidoras públicas del FIFOMI no podrán discriminar por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades	Valor del Respeto a los Derechos Humanos:  Respetarán los Derechos Humanos, y en el ámbito de sus competencias y	Fracción segunda, numeral tres del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	• Igualdad y no discriminación



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero

Código de Conducta

	diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que diferencie a una persona de otra y que, con ello, atente contra la dignidad humana, por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.	atribuciones, los garantizarán, promoverán y protegerán.		
8	Las personas servidoras públicas del FIFOMI no podrán proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades, tampoco podrán trasgredir 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 y dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa así	Valor de Rendición de Cuentas:  Asumirán plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por	Fracción segunda, numeral once del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> <li>• Honestidad</li> </ul>

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**  
**Código de Conducta**

	como alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.	parte de la ciudadanía.		
<b>9</b>	Las personas servidoras públicas del FIFOMI no podrán seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación o 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 toda ciudadana o ciudadano no podrán seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.	Principio de Honradez:  Se conducirán con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.	Artículo 7 del Código de Ética.	• Rendición de cuentas
<b>10</b>	Las personas servidoras públicas del FIFOMI se abstendrán de dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de	Principio de Eficiencia:  Actuarán conforme a una cultura de	Artículo 11 del Código de Ética.	• Legalidad • Rendición de cuentas



**Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero**

**Código de Conducta**

	objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos, omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno y 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.	servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.		
11	Las personas servidoras públicas del FIFOMI deberán detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción y proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas, así como recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público y rechazar cualquier tipo de corrupción, soborno, fraude, peculado, concusión o cohecho y cualquier otra práctica deshonestas,	Valor del Interés Público:  Actuarán buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.	Fracción segunda, numeral uno del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Honestidad</li> </ul>

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten signatures and marks on the right margin]*



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

	conduciéndose con apego a los valores institucionales y principios de actuación contenidos en este Código de Ética.			
12	Todo servidor público, sin distinción de niveles jerárquicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI queda obligado a conducirse con estricto apego a las conductas que promuevan una cultura de respeto e igualdad entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación por cuestiones de raza, género, preferencia sexual, condición socioeconómica, cultural, de identidad, de relación personal y/o parentesco, o cualquier otra, que ponga de manifiesto actos de discriminación. De igual manera las diferencias por motivo ideológico político no deben permear en el	Valor de Equidad de Género:  Garantizarán que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos.	Fracción segunda, numeral cinco del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.	• Igualdad y no discriminación





Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

	desempeño profesional y personal de los mismos y en beneficio del FIFOMI.			
13	<p>Todo servidor público, sin distinción de niveles jerárquicos, así como personal por honorarios, personal por contrato de prestación de servicios, servicio social, prácticas profesionales o cualquier otro que desempeñe sus funciones en las instalaciones del FIFOMI, tiene derecho a un trato digno en el desempeño de sus actividades profesionales en el FIFOMI, así como en su persona, haciéndolo extensivo, sin que ello contravenga el Reglamento Interior de Trabajo, a un trato digno en el momento de su contratación en cualquiera de sus formas y separación de empleo cargo o comisión.</p>	<p>Valor del Respeto:</p> <p>Se conducirán con austeridad y sin ostentación, y otorgarán un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.</p>	<p>Fracción segunda, numeral dos del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés público</li> <li>• Equidad de género</li> </ul>

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Handwritten signature and initials at the bottom right]*



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

## INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.

A fin de brindar certeza a las y los servidores públicos, así como todo el personal que directa o indirectamente trabaja en el FIDEICOMISO DE FOMENTO MINERO, se pone a su disposición el área que está legitimada para la interpretación, consulta y asesoría del Código de conducta del Fideicomiso de Fomento Minero, en caso de dudas con motivo de su aplicación y observancia.

### SECRETARIADO EJECUTIVO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Mtro. Alfredo Gabriel Blando Ambriz

CARGO: Gerente de Comunicación y Difusión y Secretario Ejecutivo del CEPCI del FIFOMI

Extensión: 4100

Correo: [comité\\_etica@fifomi.gob.mx](mailto:comité_etica@fifomi.gob.mx)

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** El presente Código de Conducta entrará en vigor a partir de su publicación en la Intranet de la Institución para conocimiento de todo el personal, previa aprobación por el Director General del FIFOMI.

**Segunda.** La interpretación para efectos administrativos de este Código, así como la resolución de supuestos no previstos en éste, corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

### GLOSARIO

- **Acoso laboral:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.
- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia **con connotación lasciva** en la que, si bien **no existe la subordinación**, hay un **ejercicio abusivo de poder**



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

- **Código de Conducta:** El instrumento emitido por el Titular de la dependencia o entidad a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- **Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- **Comité:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses u órganos análogos de cada dependencia y entidad de la Administración Pública Federal, así como de las empresas productivas del Estado.
- **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona que labora en la administración pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- **Corrupción:** Mal uso de las funciones públicas para conseguir una ventaja ilegítima o generar una ganancia o beneficio económico ilegal para quien comete dicho acto o para alguien cercano a él, ella o un tercero, de manera secreta o privada con acciones que son contrarias al ordenamiento legal del Estado.
- **Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente, a través de cualquier información.
- **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo;
- **Eficacia:** Capacidad de un proceso, método o estrategia de producir un efecto o resultado.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

- **Eficiencia:** Capacidad de una persona física o moral de producir efecto o resultado en el menor tiempo y costo posible.
- **Fideicomiso o FIFOMI:** Fideicomiso de Fomento Minero.
- **Hostigamiento:** Ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- **Igualdad:** Es un derecho humano que señala que todas las personas tenemos los mismos derechos y acceso a las mismas oportunidades, sin importar sexo, raza, color de piel, etnia, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, discapacidad, posición económica, orientación sexual o contexto cultural de cada persona
- **Reglas de integridad.** Las que se incorporan en atención al artículo 24 del Código de Ética.
- **Respeto:** Es un valor que permite que la persona pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos.
- **Riesgo ético:** Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad.
- **SSECCOE.** Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- **Servidor Público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal y quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. Este concepto expresa el plural de un grupo de personas que se desempeñan como servidores públicos. Es importante hacer notar que en este vocablo se incluye a mujeres y hombres.



---

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

---

### CARTA COMPROMISO

Consciente de que es compromiso de las personas servidoras públicas, actuar atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en este Código, así como a las disposiciones legales aplicables a sus funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad, manifiesto mediante el presente documento:

1. Que he leído y conozco los principios y valores que rigen el actuar de las personas servidoras públicas.
2. Me comprometo de manera voluntaria a cumplir y apegarme a lo señalado en el Código de Conducta durante el desempeño de mis actividades.

Nombre:

Puesto:

Área:

Fecha:

Firma:

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page]*



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

**HOJA DE FORMALIZACIÓN NORMATIVIDAD**

Clave:	Código de Conducta	Fecha de expedición		
MA-DCTYP-02		Día	Mes	Año
		26	03	2012


**FORMALIZACIÓN**

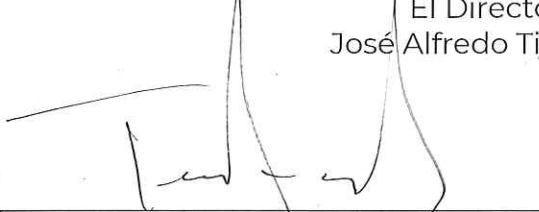
**MEJORA REGULATORIA**

<input type="checkbox"/>	Normatividad Fusionada (Indicar normas en el apartado de observaciones)
<input checked="" type="checkbox"/>	Normatividad modificada para mejorar su calidad

**ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Para uso exclusivo del Fideicomiso de Fomento Minero.

  
\_\_\_\_\_  
El Director General  
José Alfredo Tijerina Guajardo

  
\_\_\_\_\_  
Tonatuih Herrera Gutiérrez  
Director de Coordinación Técnica y  
Planeación / Presidente del Comité de  
Ética y de Prevención de Conflictos de  
Interés del FIFOMI

  
\_\_\_\_\_  
Hugo Alberto López Cortés  
Gerente de Recursos Humanos /  
Responsable del Sistema de Gestión de  
Calidad

Número de revisión:	Fecha de última actualización:	Hojas modificadas:
6	17 de julio de 2019	48
Observaciones:		



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta


**ANEXO DE FORMALIZACIÓN**

Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del FIFOMI.

NÚM.	NOMBRE	CARGO EN EL COMITÉ	FIRMA
1	Tonatiuh Herrera Gutiérrez	Presidente	
2	Martha Graciela Camargo Nava	Miembro propietario, representando al personal de mando Subdirector.	
3	María Adriana Marín Colmenares	Miembro suplente, representando al personal de mando Subdirector.	
4	Carolina Quezada Castro	Miembro propietario, representando al personal de mando Gerente.	
5	Hernández Franco Julio Cesar	Miembro propietario, representando al personal de mando, Subgerente.	
6	Oscar Gonzalo Landa Rosales	Miembro propietario, representando al personal, Analista Especializado.	
7	Juan Rosas Palencia	Miembro suplente, representando al personal, Analista Especializado.	
8	María Luisa Colón Vallejo	Miembro propietario, representando al personal de Secretarías.	
9	Montserrat Arizmendi García	Comisionado propietario de Ética e Integridad	



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Fideicomiso de Fomento Minero  
Código de Conducta

10	Alfredo Gabriel Blando Ambriz	Secretario Ejecutivo	
<b>INVITADOS PERMANENTES</b>			
11	Felipe Cruz Mena	Suplente del Titular del Órgano Interno de Control en el FIFOMI	
12	Hugo Alberto López Cortés	Gerente de Recursos Humanos	